



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE REAL

**X
X
X
X
X
X
X**

Contingut

CRÈDITS.....	3
SALUDA ALCALDIA.....	6
SALUDA REGIDORIA D'IGUALTAT.....	7
INTRODUCCIÓ.....	8
PRINCIPIS FONAMENTADORS.....	10
Perspectiva de Gènere.....	11
Transversalitat.....	11
Llenguatge inclusiu i Comunicació no sexista.....	12
Interseccionalitat.....	12
Participació i Transparència.....	12
Diversitat.....	13
MARC JURÍDIC.....	14
Normativa internacional.....	15
Normativa comunitària.....	17
Normativa estatal.....	18
Normativa Autònoma.....	20
Àmbit Local.....	21
COMISSIÓ D'IGUALTAT.....	22
DIÀGNOSTIC DE LA SITUACIÓ.....	24
Anàlisi Quantitativa.....	26
Anàlisi Qualitativa.....	42
PLA D'ACCIÓ.....	62
Àrea 1. Procés de selecció i contractació.....	63
Àrea 2. Classificació professional.....	64
Àrea 3. Infrarepresentació femenina.....	65
Àrea 4. Promoció i carrera professional.....	66
Àrea 5. Retribucions i auditoria salarial.....	67
Àrea 6. Formació.....	68
Àrea 7. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal i corresponsabilitat.....	69
Àrea 8. Seguretat, salut laboral i equipaments.....	70
Àrea 9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.....	71
Àrea 10. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere.....	72
Àrea 11. Comunicació inclusiva i no sexista.....	73
Àrea 12. Transversalitat de gènere.....	74
CRONOGRAMA.....	76
SEGUIMENT I EVALUACIÓ.....	80
ANNEXOS.....	83



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

CRÈDITS

X
X
X
X
X
X
X

Document impulsat per:

Gerardo López Mateu – Alcalde de Real

Maria Dolores López Garrigós – Primera tinent d'Alcaldia

Equip tècnic extern:

Joan Gonçalves i Noguerols, sociòleg i agent d'igualtat

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

Raquel López Bonilla, sociòloga i agent d'igualtat

Alfonso Navarro Guinea, sociòleg

Jennifer Ballester González, dissenyadora gràfica

Col·laboracions i agraïments:

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



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

SALUDA

**X
X
X
X
X
X
X**



L'Ajuntament de Real continua fermament la seua responsabilitat amb el principi d'igualtat. Ja en 2022 vam impulsar el nostre I Pla Municipal d'Igualtat, atenent aquelles realitats locals i municipals que necessitaven actuacions per garantir una igualtat de dones i homes. Ara toca a l'ajuntament incorporar, amb una planificació estratègica, un conjunt d'actuacions que milloren la realitat de la nostra plantilla, les quals garantisquen una igualtat d'oportunitats per a dones i homes.

El present I Pla Intern d'Igualtat analitza amb un exhaustiu diagnòstic quins són els possibles desequilibris de gènere que poden donar-se entre la plantilla i proposa diverses accions per revertir-los. Amb l'ajuda de la Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Real, s'avaluarà la implantació d'este, la qual cosa garanteix que el procés és transparent i representa el conjunt del personal.

M'enorgulleix presentar un document que reafirma la voluntat de l'ajuntament en la lluita contra les discriminacions i comprén que, com a administracions públiques, hem de donar exemple a la població en la promoció de la igualtat.

Per últim, vull agrair a tota la plantilla el seu esforç, dedicació i treball diari per fer de Real i el seu ajuntament, un lloc amb igualtat d'oportunitats, equitat i justícia social.

Gerardo López Mateu – Alcalde de Real



Des de la Regidoria d'Igualtat, presentem el I Pla Intern d'Igualtat, un document que suposa un gran pas per a un ajuntament menut, però amb grans objectius. Garantir la igualtat d'oportunitats de les nostres treballadores i els nostres treballadors forma part d'un projecte que compartim amb el conjunt de tot el nostre veïnat: que Real siga un poble amb més igualtat per a totes les persones. En este sentit, impulsar un projecte tan positiu permet avançar cap a un futur amb menys barreres per a les pròximes generacions.

Impulsar la conciliació corresponsible de la plantilla, fomentar una formació en horari laboral o millorar la comunicació no sexista de l'ajuntament són unes de les diverses àrees que aborda el present pla. Amb la constitució de la Comissió d'Igualtat, l'ajuntament disposa d'un òrgan que garantirà l'adequació del pla a la realitat municipal. A més, amb un estudi quantitatiu i qualitatiu podrem determinar quines són les necessitats més imperants, i que s'atendran amb el conjunt d'accions que componen el pla d'acció.

Volem agrair a tota la plantilla que ha participat en els diferents processos participatius per donar la vostra opinió de manera constructiva, i fer així d'este pla un projecte participatiu i col·laboratiu.

Maria Dolores López Garrigós – Regidora d'Igualtat



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

INTRODUCCIÓ

X
X
X
X
X
X
X

La Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat de dones i homes, estableix a l'article 45 l'obligatorietat d'impulsar plans d'igualtat atenent la realitat conjunta d'una plantilla. Este articulat s'interpreta de manera extensiva a les administracions locals, entitats compostes per personal laboral i funcionariat que necessiten actuacions concretes per millorar el dia a dia de la plantilla. Per això, les planificacions d'igualtat apareixen com a ferramentes per garantir el principi d'igualtat en les administracions públiques locals.

El I Pla Intern de l'Ajuntament de Real estructurarà els diferents objectius que s'han d'aconseguir per garantir uns espais de treball lliures i amb les mateixes oportunitats per a dones i homes. En este sentit, es treballaran en diverses àrees un conjunt d'accions que busquen actuar sobre totes les necessitats detectades al diagnòstic previ.

Començant amb unes parts troncales que introdueixen la matèria, el pla desenvolupa qüestions com la normativa vigent o la metodologia utilitzada. Tot açò introdueix un diagnòstic que ens permetrà disposar de diverses conclusions que s'atendran amb el pla d'acció, una organització del conjunt d'actuacions que guiarà l'activitat del consistori.

En definitiva, el present pla es presenta com un instrument de treball per garantir el principi d'igualtat de dones i homes en tots els espais del nostre ajuntament.

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



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

PRINCIPIS RECTORS

**X
X
X
X
X
X**

El I Pla Intern d'Igualtat atén un conjunt de principis fonamentadors que garanteixen la inclusió de diverses perspectives que nodreixen més el pla i aporten una major perspectiva a les qüestions tractades. Atendre la profunditat i complexitat de les realitats de les dones és imprescindible per poder atendre les seues necessitats de manera completa.

Perspectiva de Gènere

La perspectiva de gènere, a nivell metodològic, permet ampliar el marc de visió de l'estudi i garantir que no es deixi fora la implicació que tenen les polítiques públiques cap a les dones. Tradicionalment, les dones han estat invisibilitzades a les anàlisis, amb la qual cosa s'atén amb una visió androcèntrica les possibles conseqüències que pot tindre una actuació municipal. En este sentit, és fonamental la incorporació de la perspectiva de gènere per poder garantir que no s'obvia qualsevol implicació que pot tindre el present pla d'igualtat per a dones i homes.

Transversalitat

Molt relacionada amb el principi fonamentador anterior, la transversalitat fomenta la incorporació de la perspectiva de gènere no sols en l'àrea d'igualtat municipal, sinó en totes les àrees. L'urbanisme, els esports o les festes són exemples d'àmbits en què la incorporació de la perspectiva de gènere pot garantir grans canvis que milloren les vides de les dones. La transversalitat aplicada al present pla garanteix que atenguem diverses àrees en les quals es pot incorporar el principi d'igualtat a l'Ajuntament de Real.

Llenguatge inclusiu i Comunicació no sexista

El llenguatge no és neutre, i utilitzar unes o altres fórmules garanteix que des d'una administració pública, s'atenguen les diverses realitats a les quals presta els serveis públics. La reproducció d'estereotips o un imaginari sexista va intrínseca a la comunicació no inclusiva, per este motiu no sols s'inclou este principi en la pròpia redacció del pla, sinó que també com a àrea al pla d'acció.

Interseccionalitat

La perspectiva de gènere, perquè pugua atendre la complexitat de la vida de les dones, és necessària presentar-la de manera interseccional. Ser una dona migrant, discapacitada o LGTBI produeix un conjunt de discriminacions múltiples que s'han d'atendre al present pla, perquè es pugua garantir una visió completa i coherent del que és la igualtat d'oportunitats. La interseccionalitat, com a principi, permet garantir que en les accions s'inclou eixa realitat diversa que pot ser discriminada.

Participació i Transparència

Per poder fer, del present pla, un projecte que reflectisca les necessitats i realitats del conjunt de la plantilla, s'ha de fer partícip tota la gent, i per poder fer-ho, és necessari crear diferents mecanismes per conèixer la informació sobre la qual es treballa i oferir canals de participació actius i anònims per garantir una transmissió de la informació de qualitat. A més, tal com s'estableix a la Llei 1/2022, de 13 d'abril, de Transparència i Bon Govern de la Comunitat Valenciana, és obligació promoure la inclusió de la perspectiva ciutadana en el desenvolupament de les polítiques públiques i canviar la manera de desenvolupar-les a una col·laborativa en comptes d'unidireccional.

Per últim, incloure una perspectiva diversa al pla, atenent una triple diversitat: dones i homes, diversitat LGTBI i una triple diversitat familiar, funcional i social. Amb esta àmplia definició del principi de diversitat, podem atendre les diverses realitats socials que es poden viure entre la plantilla de l'Ajuntament de Real. Atendre i promoure una societat diversa millora les experiències vitals i laborals del veïnat, la qual cosa pot garantir una convivència real i respectuosa.



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

MARC **JURÍDIC**

**X
X
X
X
X
X**

La igualtat en l'àmbit intern dels ajuntaments i les empreses ha sofrit uns grans canvis des de l'any 2019 amb diverses reformes relatives a la igualtat salarial o mesures de conciliació. No obstant, el camí al qual s'emmarca tota la legislació nacional i autonòmica en matèria d'igualtat ve d'un llarg camí, que es remunta al segle XX, sobretot en l'àmbit internacional. A continuació, es presentarà tota la legislació internacional i nacional en matèria d'igualtat.

Normativa internacional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el sentit dels programes europeus en igualtat, cal esmentar el **Conveni d'Istanbul (2011)** que exposa el millorat registre d'actuació per fer front a la violència masclista i qualsevol tipus de desigualtat per raó de sexe. També les actuacions del **Tribunal de Justícia de la UE**, com a institució referència, en la defensa dels drets humans i de les

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

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

Normativa estatal

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

Realitzant un recorregut cronològic amb els decrets lleis més importants de les últimes dècades dins de l'estat, una llei referent i pionera en el context espanyol va ser la **Llei Orgànica 1/2004** (28 de desembre), que va suposar una sèrie de mesures de seguretat per a les víctimes de violència de gènere, mitjançant un mecanisme d'acció de

protecció i de prevenció: “Per esta llei, s’estableixen mesures de protecció integral la seua finalitat de les quals és preveure, sancionar i erradicar esta violència i prestar assistència a les dones, als seus fills menors i als menors subjectes a la seua tutela, o guarda i custodia, víctimes d’esta violència” (**Article 1.2**). En el mateix camí, la **Llei Orgànica 3/2007** (22 de març) concreta la igualtat de caràcter efectiva i, la trasllada a la problemàtica de diferències existents tant en l’esfera privada com en la pública. Tot això es realitza amb una consecució de mesures per controlar situacions de discriminacions vitals que pateixen les dones com en el cas de la maternitat: “Constitueix discriminació directa per raó de sexe tot tracte desfavorit a les dones relacionat con l’embaràs o la maternitat” (**Article 8**).

A més, per l’àmbit laboral en el qual es desenvolupa el present pla, cal referenciar **l'Estatut dels Treballadors (Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre)** i la **Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Reial Decret Legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre)**.

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

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

A continuació, les últimes mesures legislatives adoptades a l'Estat Espanyol han sigut les relacionades prèviament amb la problemàtica de la COVID-19 en el **Real Decret-Llei 12/2020** (31 de març) s'observa esta dinàmica amb la implementació de mesures de seguretat per a les víctimes de violència de gènere en el context pandèmic i s'esmenta la

consecució del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere. A més, es complementa mitjançant el **Reial Decret 901/2020 i 902/2020** (13 d'octubre), que suposa un marc de protecció en el procés vital de les dones, tant a nivell laboral com en la llar.

Per últim, en les últimes regulacions jurídiques observem un nucli de millora en el progrés de la igualtat efectiva i en contra de la discriminació tant directa com indirecta. Esta visió està intrínsecament tant en la **Llei 15/2022** (12 de juliol) com en la **Llei Orgànica 10/2022** (6 de setembre), en el primer cas es relaciona l'equitat en el tracte sense diferències i, en la segona s'especifica el respecte a la orientació sexual per erradicar la violència sexual en tots els espais: “Les administracions públiques competents en matèria d'investigació fomentaran la investigació relativa a les violències sexuals...” (**Article 6**).

Normativa Autonòmica

Pel que fa al nivell autonòmic, també comptem amb un nivell de normativa pròpia bastant àmplia en matèria d'igualtat. Comencem amb el propi **Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, que reconeix en el seu article 8.1 que valencians i valencianes disfrutaran de manera igualitària de drets, deures i llibertats recollits en l'ordenament de la Unió Europea i de la Constitució Espanyola. L'article 8.2 especifica l'obligació dels poders públics de vetlar per la protecció i respecte d'estos drets i llibertats, i per l'acompliment dels seus deures.

L'article 11 esmenta expressament la igualtat de gènere, on “La Generalitat [...] vetlarà perquè les dones i homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap manera, garantint que ho fan en igualtat de condicions”. Estos principis materialitzen les lleis dins del nostre marc jurídic, en el qual queda recollit el principi d'igualtat en la nostra Comunitat Autònoma.

Partim també de la **Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes**, inclosa en el propi estatut d'autonomia de la Comunitat

Valenciana. El text proclama en el seu article 1, que té per objecte regular i fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes a la Comunitat Valenciana, de manera que s'orienten els principis generals cap a eixe principi d'igualtat, igual que l'organització administrativa, en què les seues accions bàsiques han d'estar orientades sota el mateix principi. A més, per a erradicar qualsevol tipus de violència cap a les dones, es proposen mesures específiques impulsades des de la **Llei 7/2012, de 23 de novembre, Integral contra la Violència sobre la dona en l'àmbit de la Comunitat Valenciana**.

D'altra banda, en 2017 s'aprova el **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista**, de manera que s'estableixen unes línies d'actuació davant els casos de violència de gènere, la qual cosa compromet diverses institucions valencianes amb esta causa, en què es posa el focus en la sensibilització i prevenció.

Finalment, s'ha d'esmentar la **Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la Funció pública i el codi de Bon Govern**, norma que complementa els principis de l'administració pública i els encaixa en una metodologia més conscienciada amb la igualtat.

Àmbit Local

Relatiu a l'àmbit local, com hem introduït anteriorment, Real disposa del seu **I Pla Municipal d'Igualtat**, un pla que versa sobre les necessitats locals en matèria d'igualtat. Aprovat l'any 2022, té vigència fins al 2026, i en eixa temporalitat s'implementaran diverses actuacions per millorar de manera transversal la igualtat d'oportunitats a les diferents àrees municipals.



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

COMISSIÓ D'IGUALTAT

**X
X
X
X
X
X**

La Comissió d'Igualtat de l'Ajuntament de Real, constituïda amb l'inici del present pla, té l'objectiu de vetllar per la implementació del principi d'igualtat de dones i homes en qualsevol dels procediments que es desenvolupen a l'ajuntament. A més, totes les funcions concretes d'esta estan arreglades a l'article 3 del seu Reglament de funcionament intern, de manera que s'estableixen les següents funcions:

1. Les funcions de la futura Comissió d'Igualtat seran les següents:

- 1) Aprovació del present Reglament com la modificació d'este en cas que siga necessari.*
- 2) Assegurar-se de la correcta elaboració dels plans interns d'igualtat i aprovar-los.*
- 3) Vetllar per a que l'Ajuntament de Real complisca el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.*
- 4) Atendre les consultes o dubtes plantejats per la plantilla de l'ajuntament referents al Pla Intern d'Igualtat.*
- 5) Impulsar la difusió del Pla Intern d'Igualtat dins de l'organització i promoure la seua implementació.*
- 6) Proporcionar informació quan siga sol·licitada a la plantilla de l'ajuntament sempre que tinga com a objecte, la implementació d'alguna de les accions contingudes al Pla d'Igualtat vigent.*
- 7) Treballar i col·laborar amb l'estructura política, administrativa i sindical de l'ajuntament per l'aplicació del Pla d'Igualtat.*
- 8) Avaluar els informes anuals i estructurar les necessitats i actuacions de cada any de vigència del Pla.*
- 9) Quantes altres funcions se li atribuisquen a la Comissió per consens o li siguen encomanades sempre que estiguen orientades a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.*

La composició de la comissió serà paritària entre equip de govern i representació de la plantilla de manera que s'estableix a l'article 5 del Reial Decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ

**X
X
X
X
X
X**

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

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

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

I d'altra banda, es compon per un estudi qualitatiu a través de, primer, la realització de reunions qualitatives amb la Comissió d'igualtat i amb personal expert en les diferents àrees en les quals es treballen en el Pla intern d'igualtat, i segon, la realització d'un qüestionari realitzat pel 60% de la plantilla, compost per 35 preguntes estructurades en 7 àrees, sent les principals promoció professional, formació, processos de selecció, conciliació familiar i protocols d'actuació. Totes dos parts aporten percepcions subjectives sobre les necessitats específiques que s'hi detecten per departament.

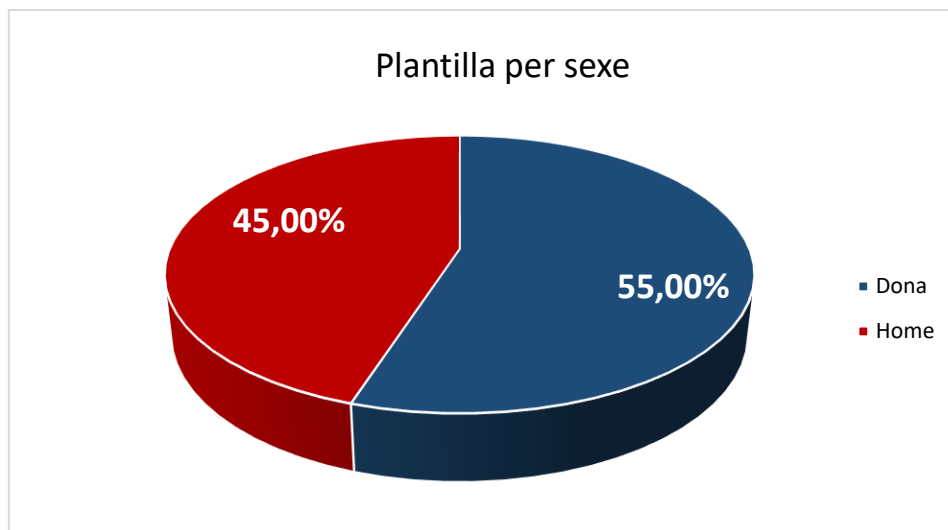
Amb totes estes dades podrem conèixer la situació sobre la igualtat de dones i homes a l'Ajuntament de Real i definir accions necessàries per a abordar i millorar les necessitats detectades en cada fase.

Auditoria Retributiva

L'auditoria retributiva, regulada al Reial Decret 902/2020 d'igualtat retributiva entre dones i homes estableix que, amb l'elaboració d'un registre retributiu en què s'arrepleguen les dades retributives desagregades per sexe, s'elaborarà una auditoria per poder identificar algun biaix o element que pugui indicar que hi ha una bretxa salarial de gènere. Al present apartat presentarem l'auditoria elaborada a partir del registre que s'inclourà amb les mitjanes a l'annex III del present pla.

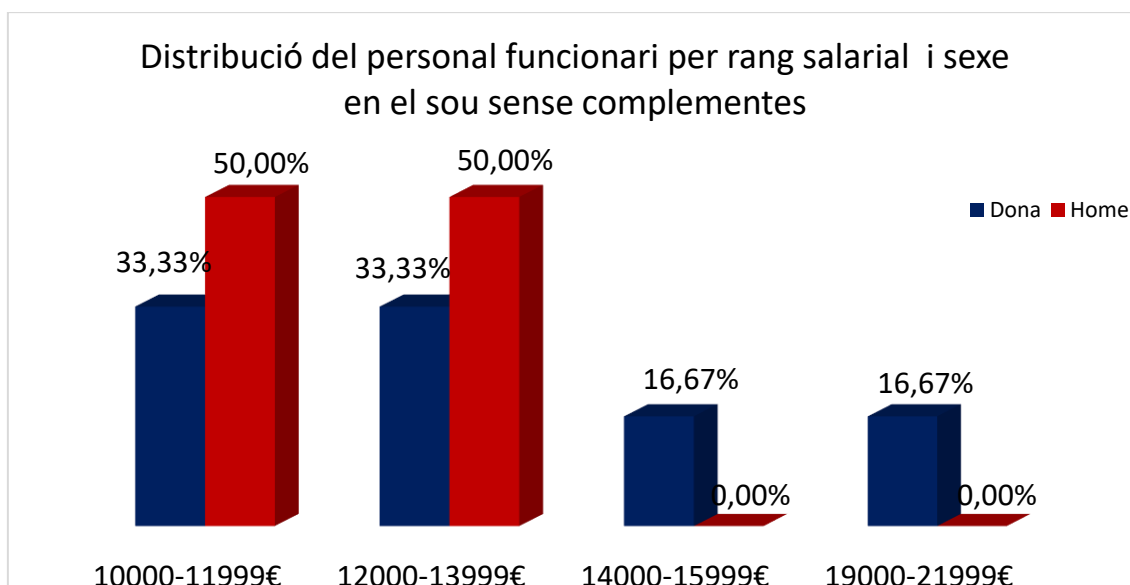
L'Ajuntament de Real, en l'actualitat compta amb una plantilla de 20 persones, combinant personal laboral i funcionariat. Esta xicoteta estructura produeix que no siga fàcil comparar certes realitats, ja que en diversos grups (A1, A2, C2 o AP) no trobem l'existència d'ambdós sexes per poder analitzar qualsevol diferència injustificada. En este sentit, s'ha decidit analitzar per grups únicament el C1, en què trobem diversos perfils i, d'altra banda, desenvolupar l'anàlisi de forma departamental per incloure també així el personal laboral. A més, convé indicar que l'Ajuntament de Real, les gratificacions i complements de productivitats els tenen establerts a inici d'any, i es reparteixen en departaments que o bé estan masculinitzats o bé feminitzats, per la qual cosa complements que no estan destinats a repartir-se per sexe sinó per departaments acabaran repartint-se pel sexe predominant de cada departament. Este total de complements de productivitat i gratificacions es distribueixen de manera equilibrada entre totes les persones que componen el departament que rep eixe complement.

Analitzant la distribució per sexe de la plantilla global, veiem com hi ha més dones que homes, amb un 55% de dones enfront d'un 45% d'homes. No obstant, en valors absoluts, només suposa una diferència d'11 dones enfront de 9 homes.

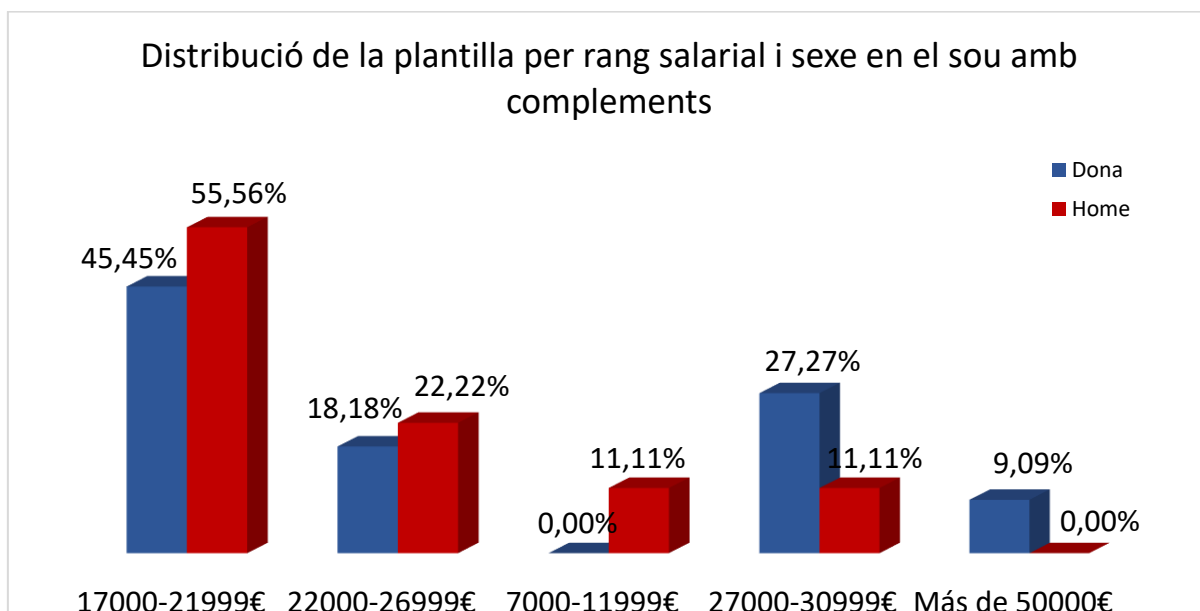


Este conjunt de persones es distribueixen entre personal laboral i funcionari, dos categories laborals que afecten directament els elements d'anàlisi, ja que no podem comparar diferències de complements perquè no té el personal laboral estos elements salarials separats del salari base. A més, el personal funcionari disposa de triennis enfront del laboral que no els cobra.

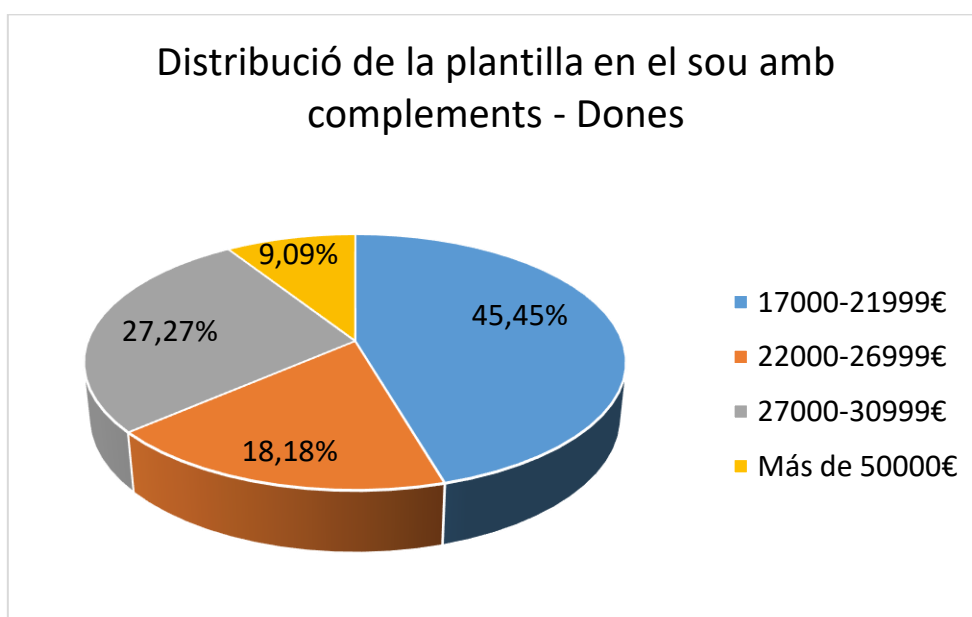
Analitzant la distribució per sexes de les retribucions del personal funcionari de l'annualitat 2023, sense complements veiem que les persones que s'ubiquen als salaris més elevats són sobretot dones, ja que són les persones amb major qualificació.



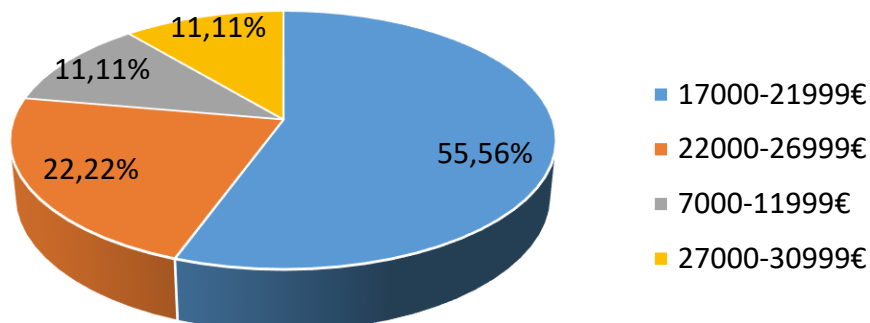
No obstant, quan analitzem el total anual amb complements –on podem incloure al personal laboral també–, la distribució s’equilibra, ja que s’incorporen homes als rangs superiors.



En este sentit, si ens centrem en el total amb complements per poder avaluar la situació del conjunt de funcionariat i personal laboral, veiem que la distribució per sexes de les dones s’ubica en menor mesura que els homes als valors més baixos i tenen presència als valors més superiors.

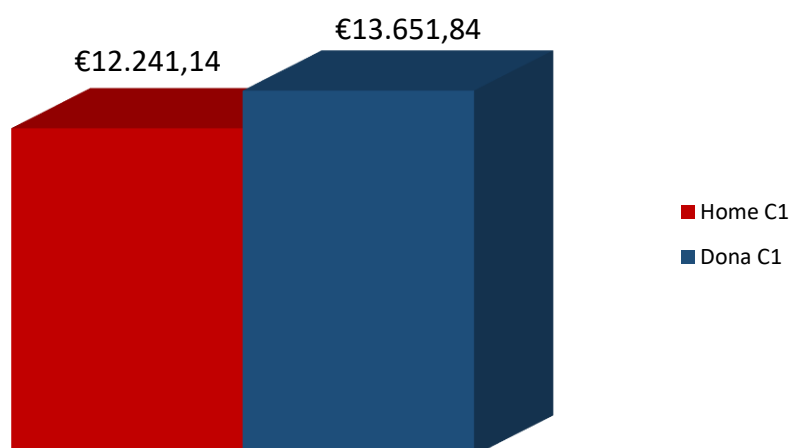


Distribució de la plantilla en el sou amb complements - Homes

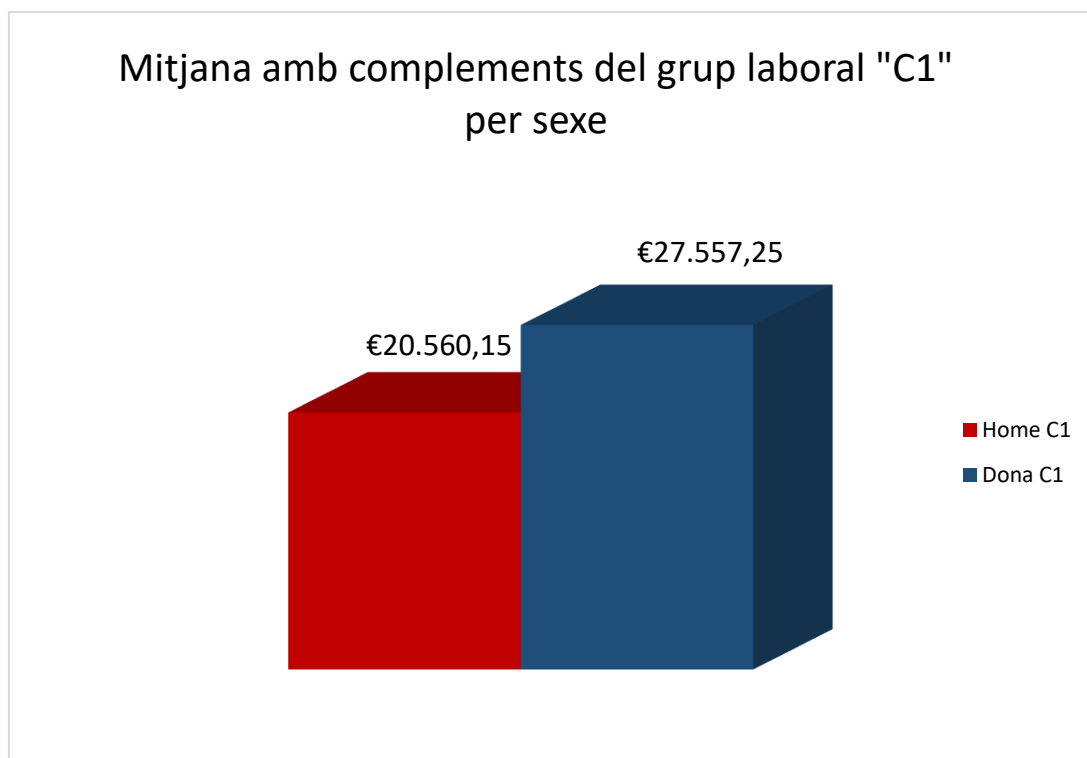


Analitzant l'únic grup de funcionariat que conté persones d'ambdós sexes, el grup C1 veiem com de mitjana, les dones cobren més de 1000€ més al mes sense complements. Cal indicar que el salari del personal funcionari està regulat, ja que hem de fixar-nos al salari amb complements per poder identificar-ne alguna diferència.

Mitjana del sou sense complements del grup laboral "C1" per sexe

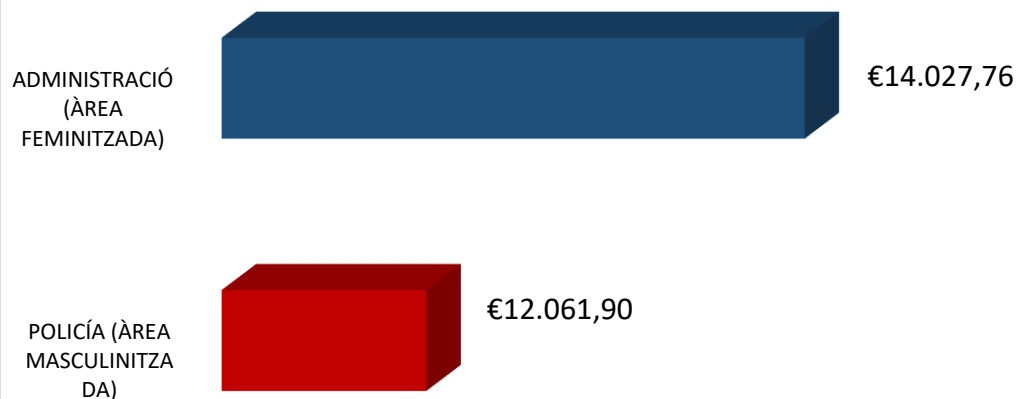


Analitzant la mitjana amb complements, les dones generalment cobren més que els homes. Esta mitjana es veu afectada pel complement de productivitat destinat a cada departament. Malgrat que este complement es distribueix per departament, indistintament del sexe de les persones que el componen, com que hi ha departaments masculinitzats i altres feminitzats, acaben distribuint-se entre dones o homes de cada departament.



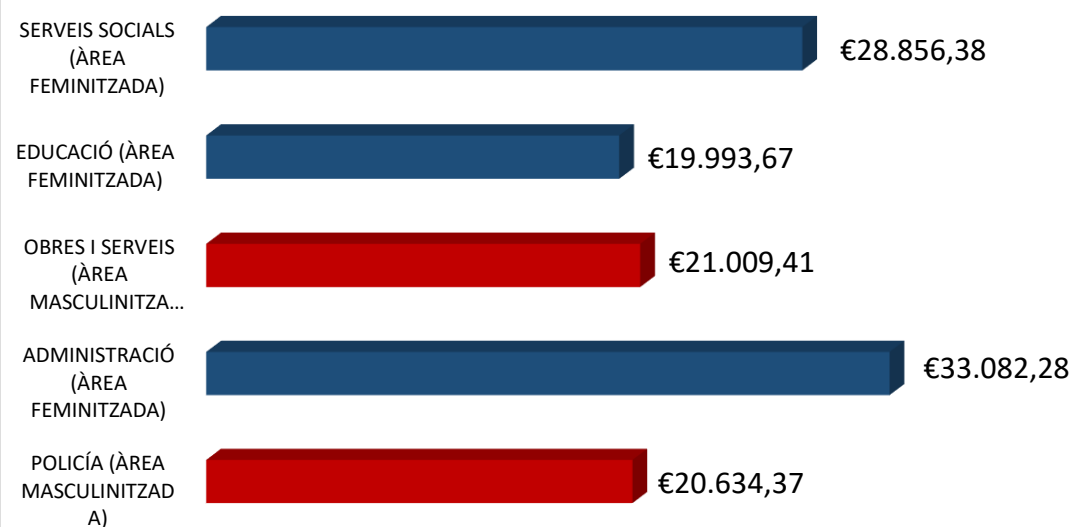
A més, veiem que per departaments la mitjana augmenta, ja que s'hi inclou el perfil A1 que despunta esta variable.

Mitjana del sou sense complements per departament



Fent menció als departaments, veiem com de mitjana, els departaments feminitzats reben més retribucions amb complements que els masculinitzats, en part s'explica este fet perquè són departaments amb llocs de treball menys qualificats i amb salaris base inferiors.

Mitjana del sou amb complements per departament



No obstant, quan observem els departaments sense complements (sols funcionariat) veiem que no hi ha diferències massa significatives.

En definitiva, amb les dades disponibles, es pot afirmar que no s'identifica una bretxa salarial de gènere. No obstant, sí que és convenient desagregar en major mesura el salari del personal laboral per poder analitzar de manera concreta quina és la distribució dels complements i treballar sobre la masculinització i feminització dels departaments per poder eliminar la divisió sexual del treball existent de manera estructural a la majoria d'àmbits de treball. Comentem com a positiu que, malgrat les tendències generals de la majoria d'ajuntaments que justifiquen unes majors retribucions a departaments masculinitzats, a l'Ajuntament de Real identifiquem una correcta retribució al departament d'administració general –departament feminitzat–.

Taules Organitzacionals

L'anàlisi organitzacional pretén mostrar la realitat organitzativa de la plantilla de l'ajuntament en un moment determinat del temps, amb l'objectiu de trobar qualsevol tipus de desigualtat de gènere. Per eixe motiu, es recullen dades desagregades per sexe a nivell organitzatiu, formatiu, promocional i en relació a les càrregues de cures.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA SEGONS INSTAL·LACIONS DE L'AJUNTAMENT

Instal·lació/Dependència municipal	Direcció	Persones que treballen en la instal·lació	
		Dones	Homes
ADMINISTRACIÓ GENERAL	C/ La Pau, 2	5	0
POLICIA LOCAL	C/ La Pau, 2	1	6
EDUCACIÓ	C/ Sant Vicent, 8	4	0
OBRES I SERVEIS		0	3
SERVEIS SOCIALS		1	0
TOTAL		11	9
		20	

L'Ajuntament de Real es conforma per un total de 20 persones, de les quals 11 són dones i 9 homes. En este sentit, es mostra que la plantilla presenta una presència equilibrada dels dos sexes.

No obstant això, si observem la distribució de la plantilla en els diferents departaments i dependències, trobem que les dones es concentren principalment en l'edifici de l'ajuntament, en llocs d'administració i d'atenció a la ciutadania i en Educació, mentre que els homes es distribueixen principalment en la Policia, i Obres i Serveis.

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

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER EDATS

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE REAL	Dones	Homes	Total
Menys de 20 anys	-	-	-
20-29 anys	-	2	-
30-39 anys	1	-	-
40-49 anys	10	7	-
50 i més anys	-	-	-
Total	11	9	20

Quant a l'edat, es contempla que l'Ajuntament de Real està constituït per una plantilla de mitjana edat. Concretament, les persones ocupades estan situades principalment en la franja d'edat de 40 a 49 anys", excepte en el cas de dos homes d'entre 20 i 29 anys que es troben cobrint una excedència, i una dona d'entre 30 i 39 anys.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER TIPUS DE RELACIÓ LABORAL

<i>I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE REAL</i>	Dones	Homes	Total
Funcionariat de carrera	4	2	6
Funcionariat d'interinitat	2	4	6
Personal laboral fixe	-	-	-
Personal laboral indefinit	5	3	8
Personal laboral temporal	-	-	-
Personal eventual	-	-	-
Total	11	9	20

Seguint amb la classificació professional segon la distribució de la plantilla pel tipus de vinculació laboral, es mostra que les dones estan disposades majoritàriament en la categoria de personal laboral i de funcionariat de carrera, mentre que els homes es troben majoritàriament en la categoria de funcionariat d'interinitat i personal laboral.

Podem parlar d'una taxa vinculació més inestabilitat laboral per part de les dones en trobar-se en major mesura com a personal laboral, no obstant això, són elles les que es troben al mateix temps en major proporció com a funcionariat de carrera que els homes, que destaquen com a funcionariat d'interinitat.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER GRUPS DE CLASIFICACIÓ LABORAL

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE REAL	Dones	Homes	Total
A1	1	-	1
A2	-	-	-
B	-	-	-
C1	3	5	8
C2	2	-	2
LABORAL (SENSE GRUP)	5	3	8
E	-	1	1
Total	11	9	20

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

En les dones, el subgrup C1 engloba llocs administratius, mentre que el grup de personal laboral engloba llocs de professorat i tècniques d'escoleta i de serveis socials.

En el cas dels homes, el grup C1 fa referència a auxiliars de policia, mentre que els que pertanyen al grup de personal laboral són personal d'ofici i subalterns.

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

En el cas dels llocs de responsabilitat més alts, es troba únicament una dona amb classificació A1.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER NIVELLS D'ESTUDIS ACTUAL

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE REAL	Dones	Homes	Total
Sense estudis	-	-	-
Estudis primaris	-	1	1
Secundaris (Batxillerat, BUP, COU, FP)	5	7	12
Estudis Universitaris	6	-	6
Màster o Postgrau	-	1	1
Doctorat	-	-	-
Total	11	9	20

D'altra banda, en relació amb el nivell d'estudis, es mostra que tant les dones com els homes posseeixen majoritàriament estudis secundaris, encara que amb major nombre d'homes que de dones. Les persones ocupades estan situades fonamentalment en departaments i àrees de treball que exigeixen competències i habilitats associades amb eixe nivell d'estudi.

Destaca a més la dada del nivell d'estudis superiors, on un total de 6 dones se situen en estudis universitaris superiors enfront d'un home amb estudis de postgrau.

Si comparem la distribució de la plantilla segons el seu nivell d'estudis en comparació amb la distribució per grup professional, s'observa com una gran part de les que estan sobrequalificades, és a dir, tenen uns nivells d'estudis superiors als que exigeix el seu lloc de treball, en els homes, en canvi, hi ha una major concordança entre el seu nivell d'estudis i el grup professional del lloc que ocupen.

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER JORNADA LABORAL SEMANAL

<i>I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE REAL</i>	Dones	Homes	Total
Menys de 20 hores	-	-	-
De 20 a 34 hores	1	1	2
De 35 a 39 hores	-	-	-
40 hores	10	8	18
Total	11	9	20

En relació amb la tipologia de jornada, no s'observen diferències significatives en les empleades i empleats. Tots dos sexes exerceixen majoritàriament jornades de treball a temps complet. No obstant això, es contempla que 1 dona i 1 home compten amb jornades laborals parcials o reduïdes.

MOVIMENTS DE PERSONAL

MOVIMENTS DE LES BAIXES PRODUÏDES

<i>I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE REAL</i>	Dones	Homes	Total
Jubilació	-	-	-
Acomiadament	-	-	-
Baixa voluntària	-	-	-
Finalització del contracte	-	-	-
Excedències	-	2	2
Total	-	2	2

MOVIMENTS DE BAIXES TEMPORALS

<i>I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE REAL</i>	Dones	Homes	Total
Per malaltia	1	-	-
Per maternitat/paternitat/adopció	-	-	-
Per atenció a persones a càrrec	-	-	-
Per accident laboral	-	-	-
Altres	-	-	-
Total	1	-	1

Quant a baixes i baixes temporals únicament es produeixen tres casos, per la qual cosa, com que hi ha un nombre tan reduït de casos, no es contemplen diferències significatives entre els sexes. S'observen dos casos d'excedència per part de dos homes, i en el cas de baixes temporals, un cas de baixa per malaltia per part d'una dona.

NOMBRE DE DESCENDENTS DE LA PLANTILLA (MENORS DE 18 ANYS)

<i>Nombre de descendents dependents</i>	Dones	Homes	Total
0			
1	4	3	7
2	1	1	2
3			
Més de 3			
Total	5	4	9

En relació amb esta provisió de cures, s'aprecia que tant les dones com els homes tenen descendència que necessita atenció i cures, de manera que requereixen fer ús de mesures de conciliació per a compatibilitzar la vida laboral, familiar i personal.

FORMACIÓ DE L'ÚLTIM ANY NATURAL

I PLA INTERN D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE REAL		Dones	Homes	Total
Nombre de persones que han rebut formació en l'últim any				
Tipus de forma ció	Habilitats directives			
	Formació tècnica especialitzada	3	-	3
	Formació en igualtat d'oportunitats			
	Altres	3	-	3

D'altra banda, en relació amb la formació, es mostra que les dones participen en major mesura que els homes en les accions formatives. Concretament, en el període analitzat (2022), només les dones realitzen els cursos de formació, de manera que estes dades demostren que la formació és una activitat totalment feminitzada a l'ajuntament.

Segons el tipus de formació rebuda, les dones destaquen en la realització de formació tècnica especialitzada (curs d'Excel i procediment administratiu) i en altres com a anglès i llengua de signes. Preferint formació en relació amb l'adquisició de coneixements per a desenvolupar-se millor en el lloc de treball, que per exemple, formació en igualtat o en habilitats directives.

FORMACIÓ PREVISTA (PRÒXIM ANY)

Nombre de cursos de formació previstos		Dones	Homes	Total
Tipus de formació	Habilitats directives			
	Formació tècnica especialitzada	1	-	1
	Formació en igualtat d'oportunitats			
	Altres	2	-	2

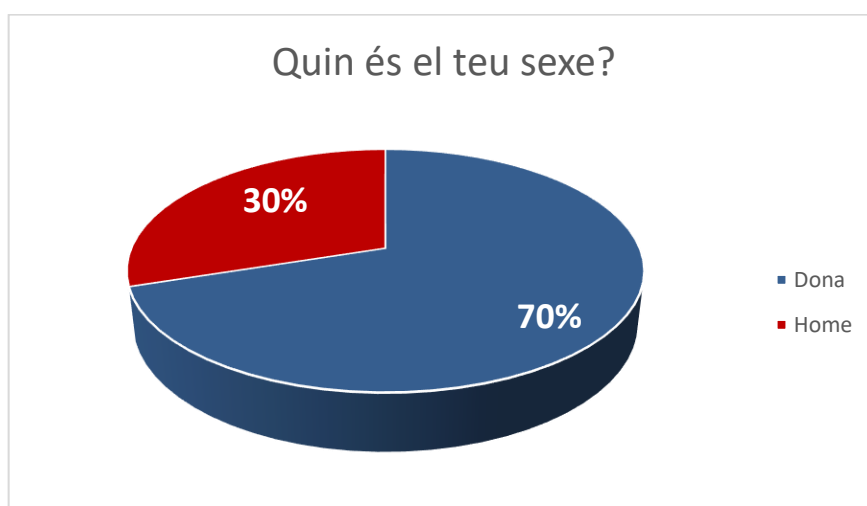
Quant a la formació prevista per a l'any 2023, les dones de manera estimativa, continuen superant els homes en participació d'activitats formatives.

Se segueix una tendència bastant semblant a la formació de 2022, preveuen triar formació tècnica especialitzada com la tipologia de formació principal, en matèria de comptabilitat i idiomes com l'anglès.

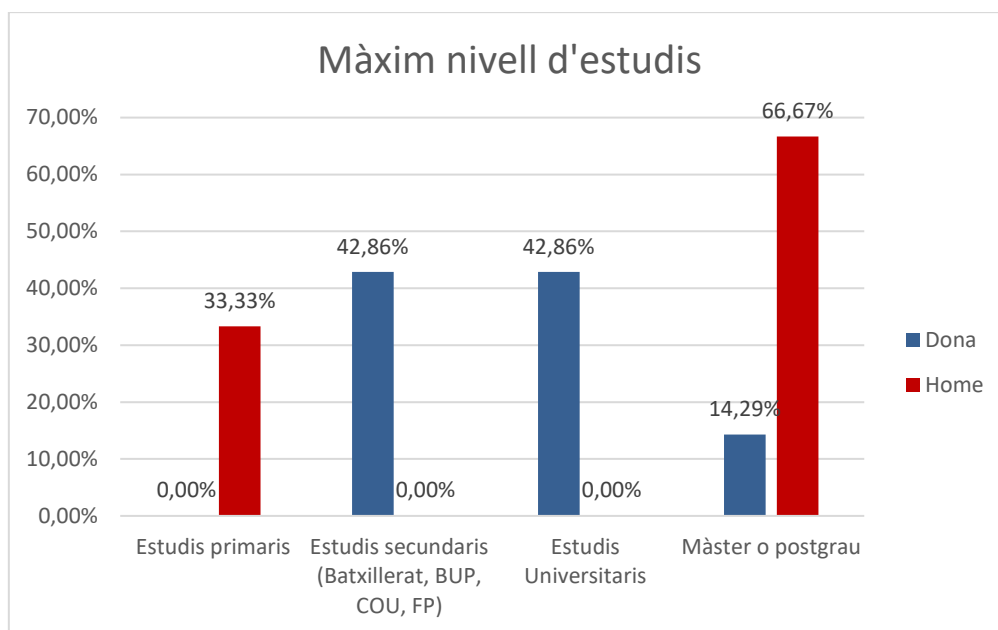
Per a acabar, respecte a la promoció interna i desenvolupament de la carrera professional s'informa que en el període analitzat no s'han produït a l'ajuntament este tipus de procediments selectius i promocionals.

Qüestionari en línia

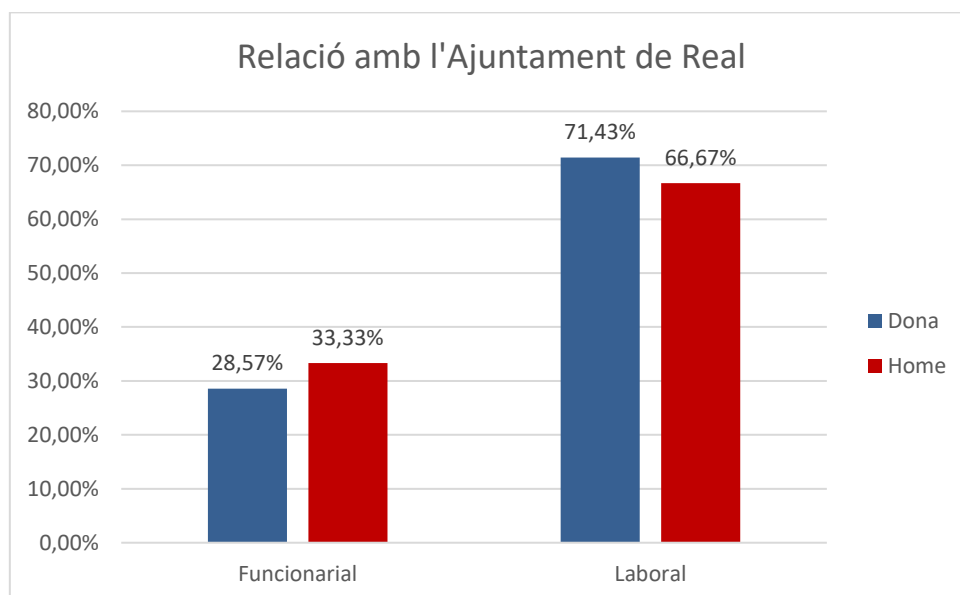
Per complementar les dades de l'auditoria retributiva, el qüestionari virtual ens permet una aproximació a les percepcions i opinions de la pròpia plantilla de l'Ajuntament de Real. Per això, s'ha desenvolupat un sèrie de preguntes amb temàtiques d'igualtat, formació i conciliació. En el present qüestionari han participat 12 persones, la qual cosa representa el 60% de la plantilla de l'ajuntament. En la distribució de participació per sexes, un 70% correspon a les dones, enfront d'un 30% d'homes.

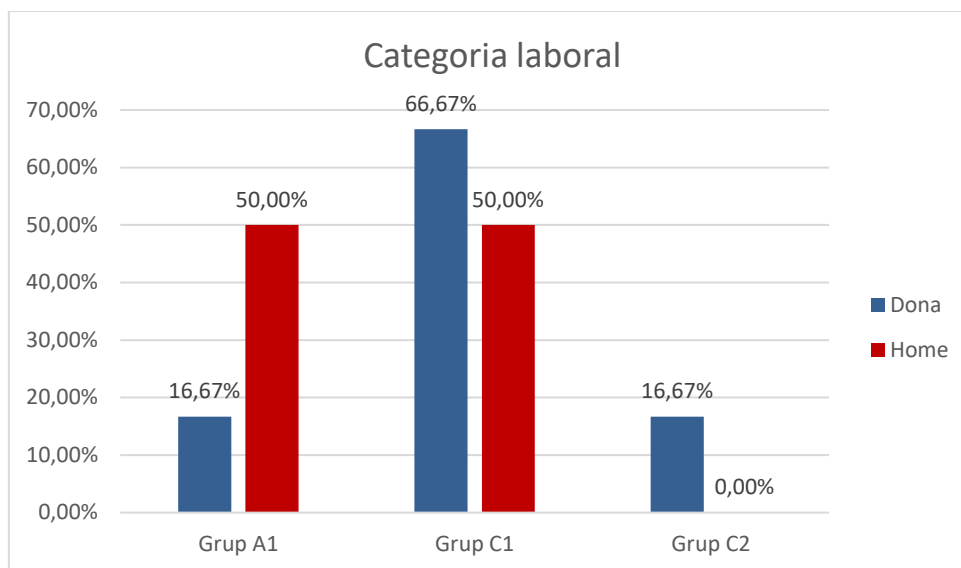


Quant als nivells màxims d'estudis aconseguits per part de la plantilla, les dones es concentren en uns nivells d'estudis secundaris i universitaris en més d'un 80%, nivells en què els homes no tenen representació. La plantilla masculina, més polaritzada, es concentra, o bé en els nivells d'estudis primaris (33%), o en els nivells més alts de postgrau (67%), on les dones tenen una representació menor (14%).

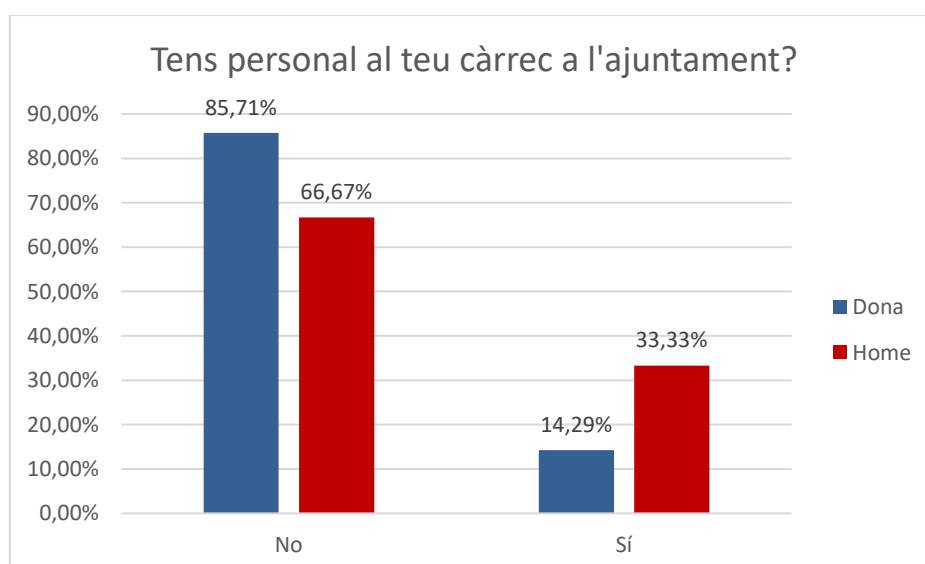


La relació laboral de la plantilla que ha realitzat el qüestionari no presenta diferències molt significatives entre els sexes. La presència de dones i homes a l'àmbit funcional és bastant equilibrada, encara que les dones es concentren lleument en major proporció en situació de personal laboral (71,4%) que els homes (66%).



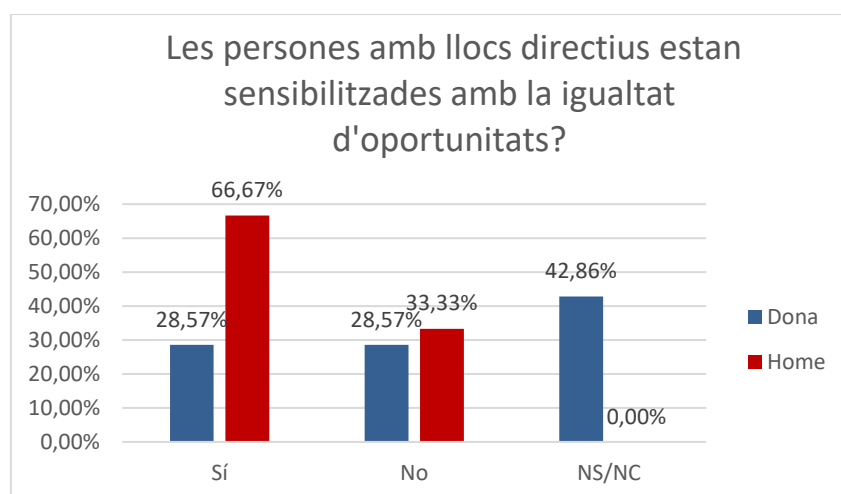
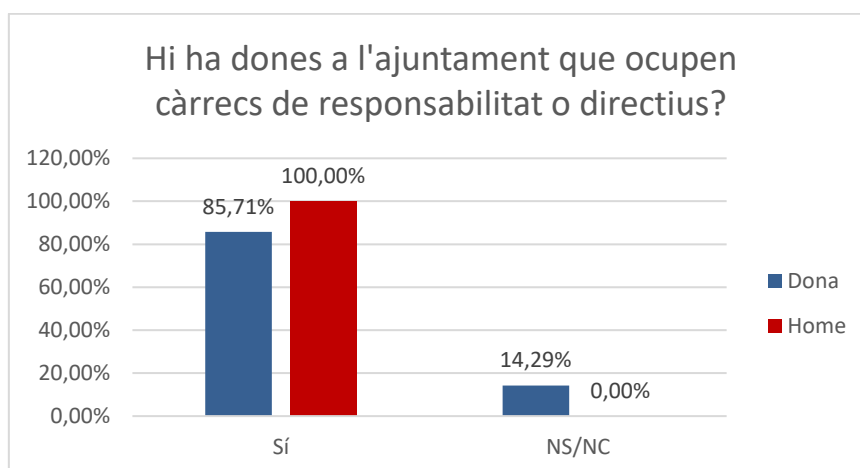


Seguidament, els grups laborals amb més congruència de respostes de les dones és el C1 (66,6%) i en el cas dels homes tant en el C1 (50%) com en A1 (50%). No obstant, les diferències més marcades les trobem en la distribució menys equilibrada de les dones enfront dels homes en grups alts, com en A1 (16,6%), així com en grups com C2, que al contrari, compten amb major presència femenina (16,6%).

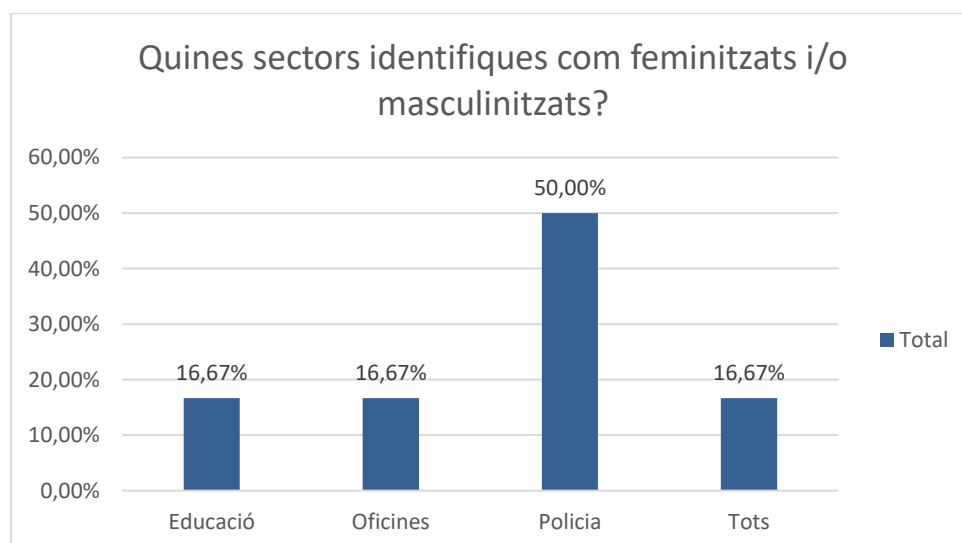
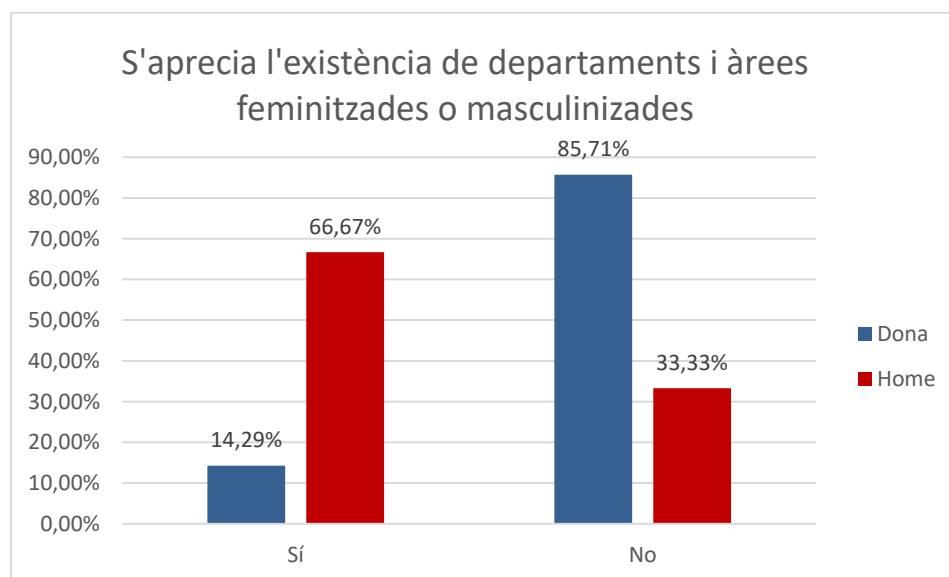


Finalitzant l'apartat del perfil de les respostes obtingudes, les responsabilitats laborals es mostren més en els homes, amb un 33% que afirma tindre personal a càrrec, en diferència amb el 14% de dones en la mateixa situació.

En relació a la percepció **d'igualtat en l'àmbit laboral**, a l'Ajuntament de Real trobem percepcions positives sobre la visibilitat de treballadores en llocs directius i de responsabilitat, amb una resposta afirmativa per part del 100% dels homes i 85,7% de les dones, no obstant això, un 14,3% de dones treballadores no comparteix esta visió de promoció de les dones en igualtat de condicions. Este fet indica que les dones de la plantilla tenen una opinió més crítica en relació a temes d'igualtat de gènere, la qual cosa presenta una valoració més diversa quant a la igualtat existent dins dels llocs de responsabilitat a l'ajuntament.

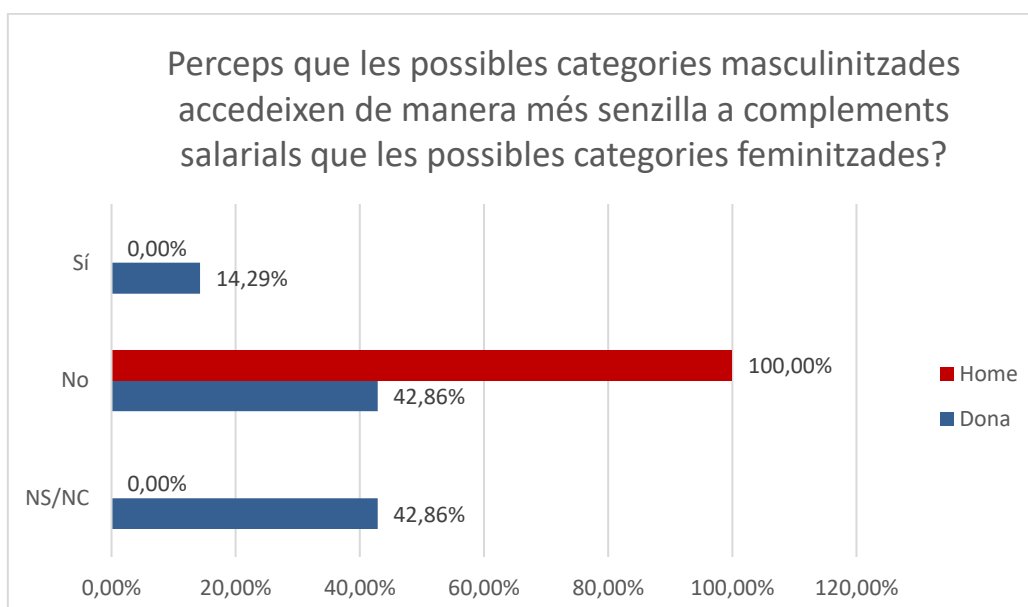
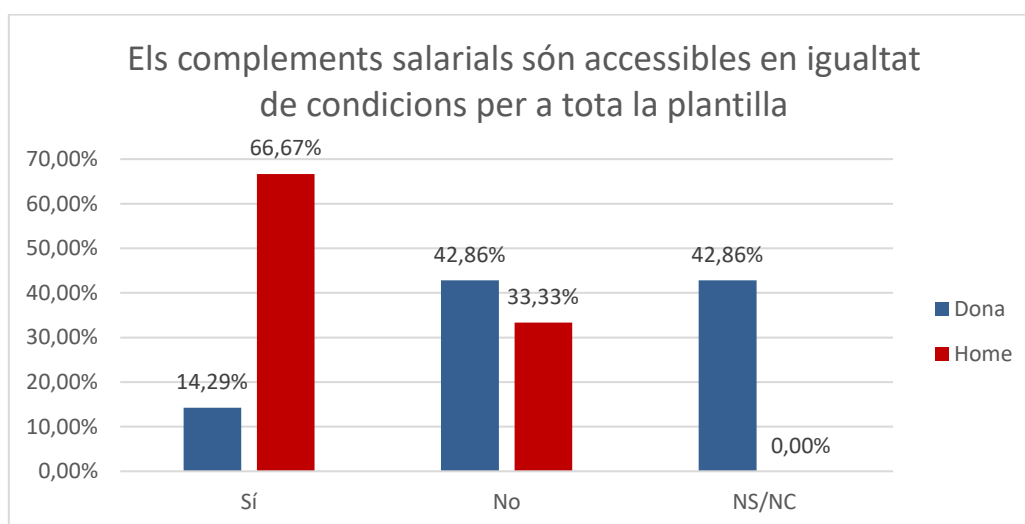


Esta opinió positiva per part dels homes (66,7%) també es manté en relació a percebre que les persones en llocs de responsabilitat estan compromeses amb la igualtat d'oportunitats, mentre que les dones mantenen una percepció més crítica, responent afirmativament en un 28,6%, i amb un alt nivell de desconeixement de la situació en un 42,9%, categoria en la qual els homes no es troben representats.



En matèria de llocs de treball masculinitzats i feminitzats dins de l'Ajuntament de Real, trobem una diferència clara en les respostes, condicionada segons el sexe. Són els homes els que perceben en major mesura (66,7%) l'existència d'esta feminització i masculinització de les àrees, mentre que la resposta majoritària de les dones és negativa, un 85,7% indica que no percep esta situació.

Així doncs, “Educació” (16,7%) i “Oficines” (16,7%) són els dos principals llocs de treball assenyalats com a feminitzats per la plantilla. Per part dels àmbits masculinitzats, la “Policia” (50%) és l’espai més acusat de presència masculina. Per últim, la resposta de “tots” (16,7%), assenjala esta segregació en totes les àrees municipals.



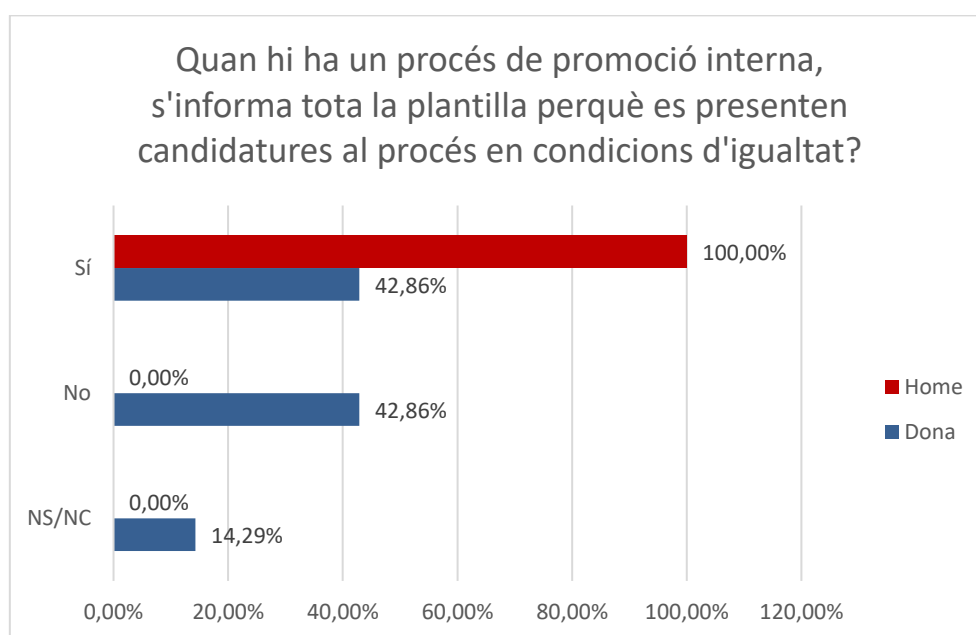
En **matèria salarial**, trobem opinions diferenciades de treballadores i treballadors en relació a l'accés als complements salarials. En primer lloc, les dones (42,9%) anuncien més intensament una situació de desinformació sobre l'accés en igualtat de condicions. A més, se situen en una opinió negativa (33,3%) en major promoció que els homes,

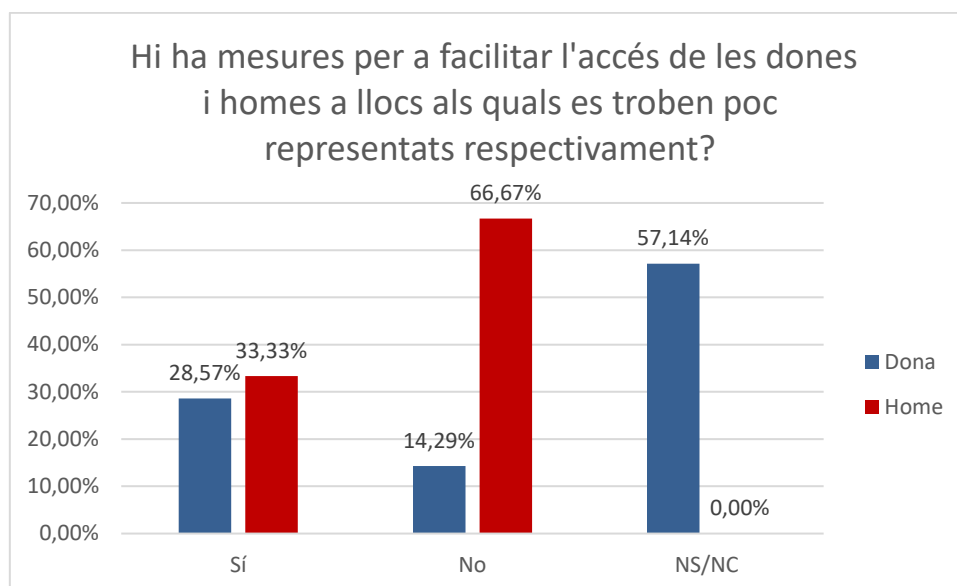
mentre que ells afirmen que els complements són accessibles igualitàriament en un 66,7%.

Finalment, l'apreciació de facilitats per l'accés a complements salarials en els treballs masculinitzats està dividida, el 100% dels homes i el 42,9% de les dones participants indiquen que esta afirmació es errònia, altre 42,9% de les dones desconeixen la realitat de la situació, i per últim, un 14,3% de les dones respon afirmativament.

Tot això, ens indica una diferenciada visió de percepcions de dones i homes respecte a l'accés dels propis complements salarials, amb més percepcions negatives en les treballadores i més positives en igualtat dels treballadors.

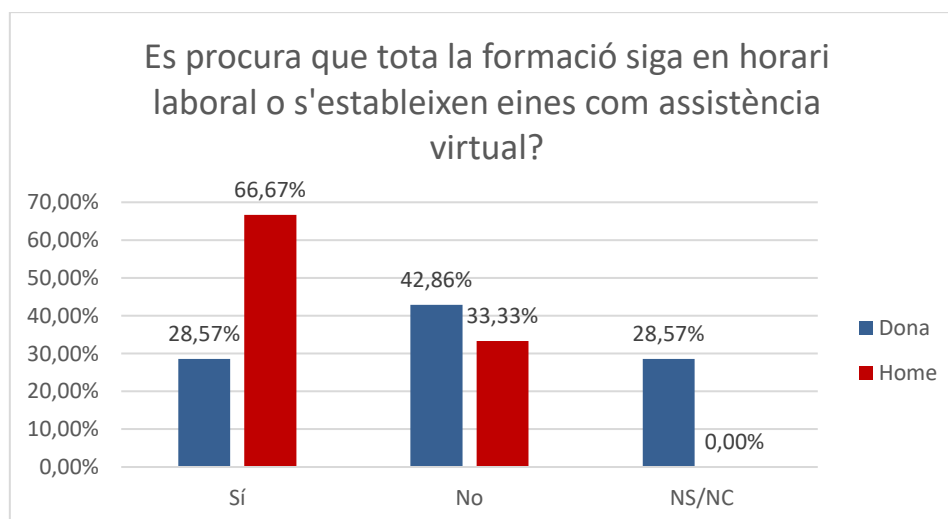
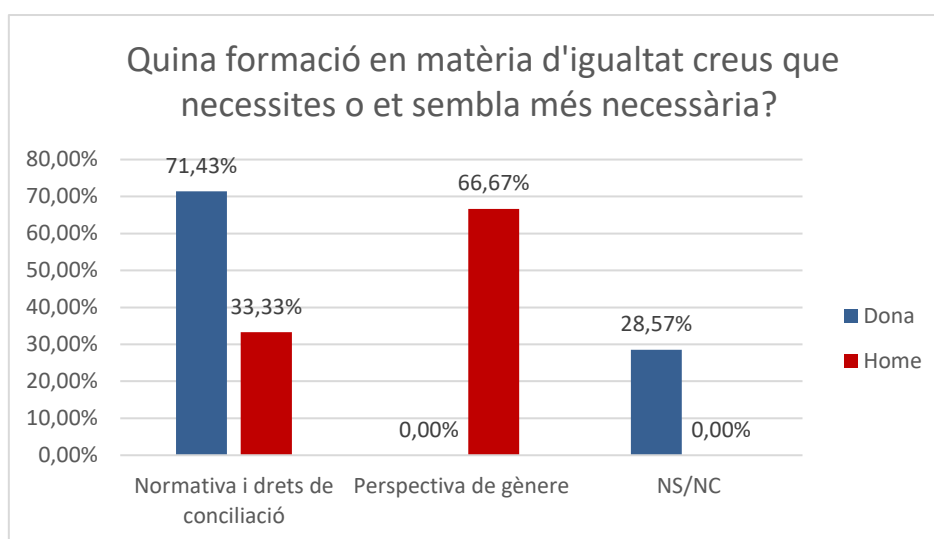
Parlant sobre **promoció laboral**, les percepcions continuen mostrant-se polaritzades segons el sexe. Quant a la valoració d'una difusió igualitària de la informació sobre processos de promoció, la totalitat dels homes participants indiquen que s'informa de manera igualitària tota la plantilla sobre les candidatures. En canvi, les opinions de les dones es diversifiquen més, un 42,9% també comparteix esta opinió, mentre que l'altre 42,9% nega que la informació es difonga de manera igualitària, i un 14,3% no coneix la situació sobre la distribució de la informació.





Quant a mesures per a facilitar l'accés de dones a àrees amb poca representació, s'observen opinions negatives sobre estes mesures en major mesura per part dels homes (66,7%), amb la qual cosa es manté un gran desconeixement d'esta realitat per un gran percentatge de dones (57,1%) que respon amb "NS/NC".

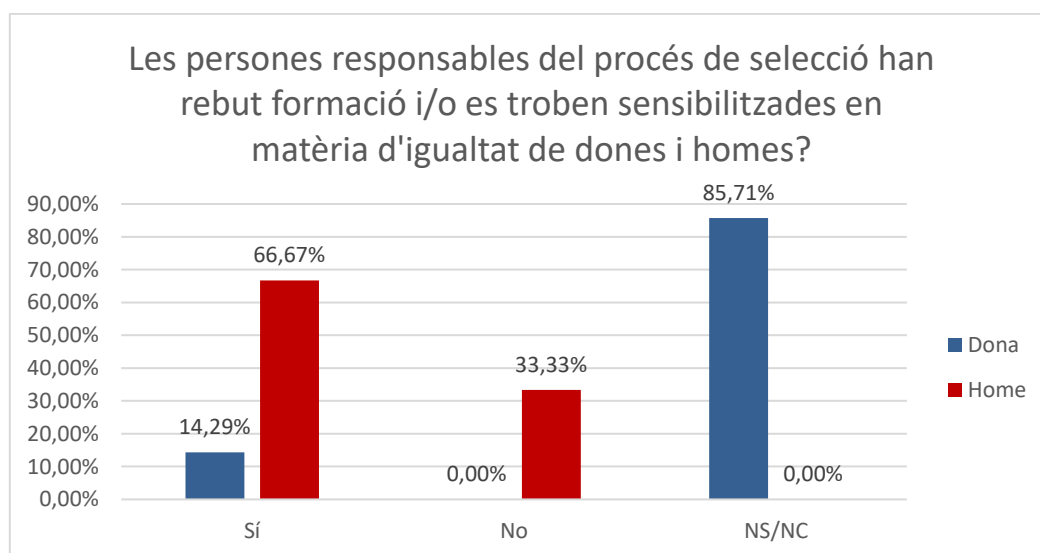
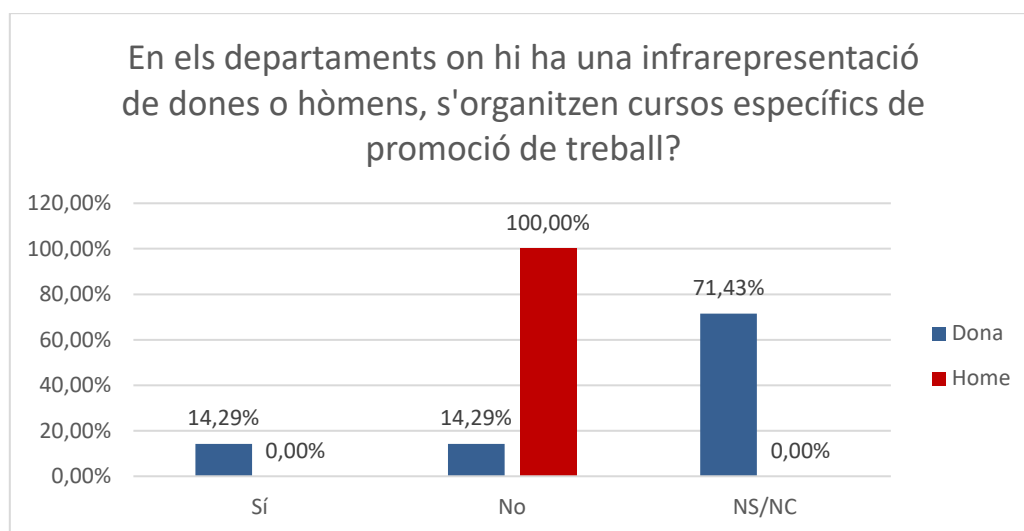
A continuació, la **formació** esdevé una temàtica molt important en el funcionament de la plantilla d'un ajuntament. En el cas de Real i la necessitat de formació en igualtat, s'observen opinions diferenciades. Les respostes dels homes es concentren en un 66,7% en formació en perspectiva de gènere i un 33,3% en formació en normativa i drets de conciliació, mentre que les dones trien majoritàriament en un 71,4% formació en relació a normativa de conciliació, amb la qual cosa visibilitzen que elles es troben més interessades en esta temàtica possiblement per tindre majors càrregues de cura.



Les dones (42,8%) troben més limitada la seua participació en les activitats de formació, responent que no es procura una metodologia accessible per a les formacions en major

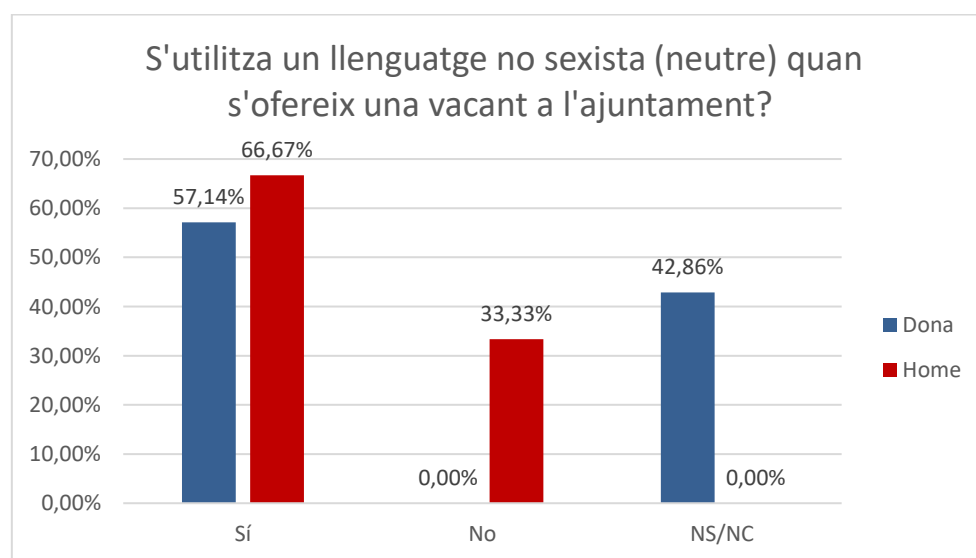
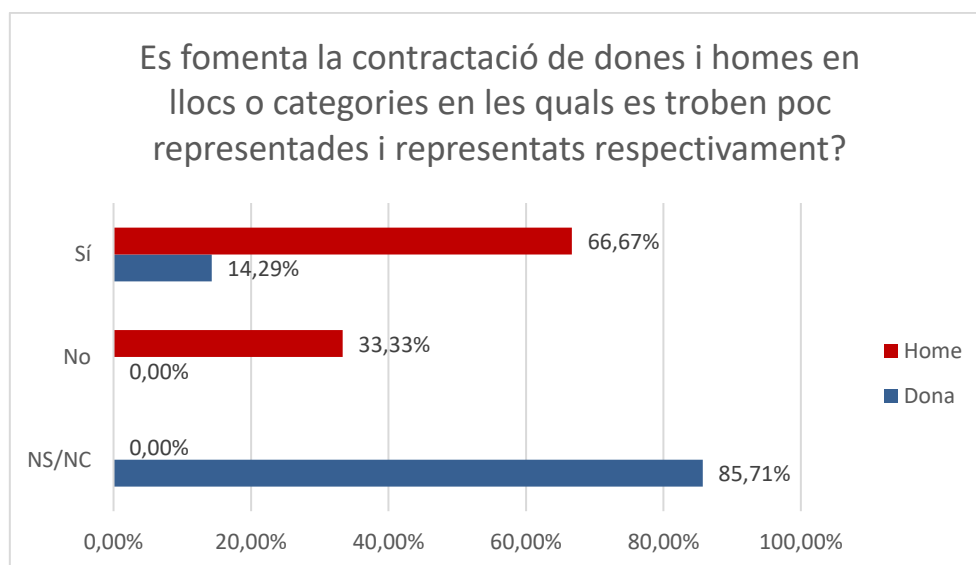
proporció que els homes (33,3%), mentre que ells tenen el punt de vista contrari i contesten afirmativament en un 66,7%.

En l'àmbit de **Procés de selecció**, respecte al foment de curs de promoció de treball per a casos d'infrarepresentació, trobem una opinió diferenciada entre dones i homes. El total dels homes participants afirma que no s'organitzen mesures d'este tipus en departaments feminitzats o masculinitzats. En canvi, les dones mostren una major desinformació sobre esta problemàtica.



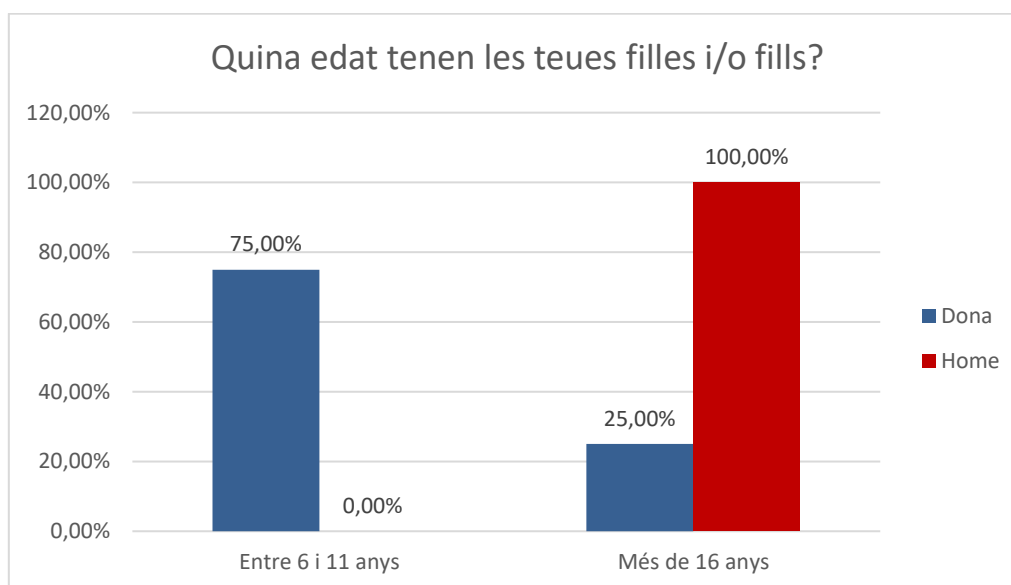
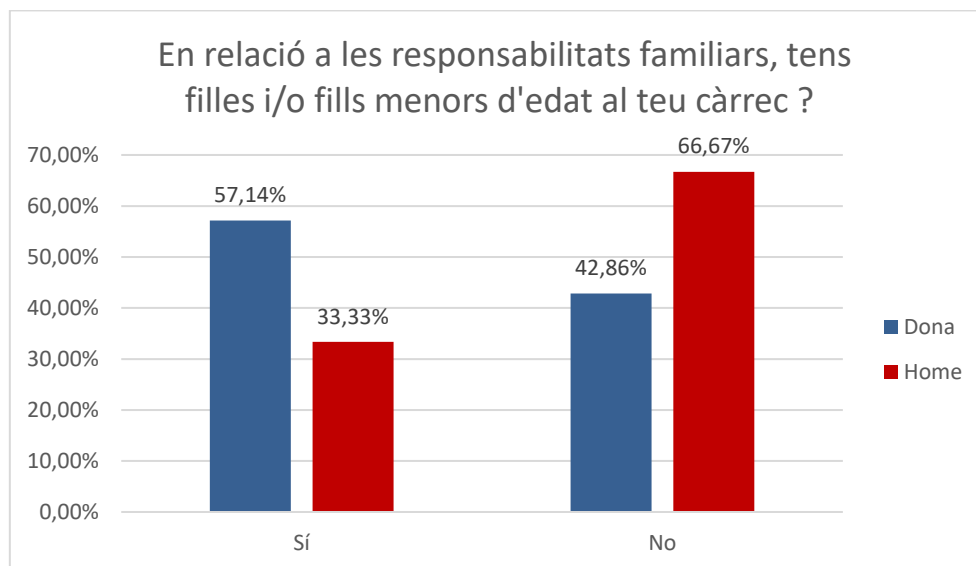
La impressió que les persones responsables de processos selectius reben formació en igualtat es confirma per part dels homes en un 66,7% i en les dones en un 14,3%, que

contrasta amb els indicadors de desconeixement en els “NS/NC” del 85,7% per part de les dones. Les mateixes xifres es repeteixen en el cas de preguntar sobre la contractació en categories infrarepresentades, els homes afirmen en major mesura que es contracten dones i homes en llocs amb menor representació, mentre que les dones són més crítiques, i reconeixen desconèixer este fet.



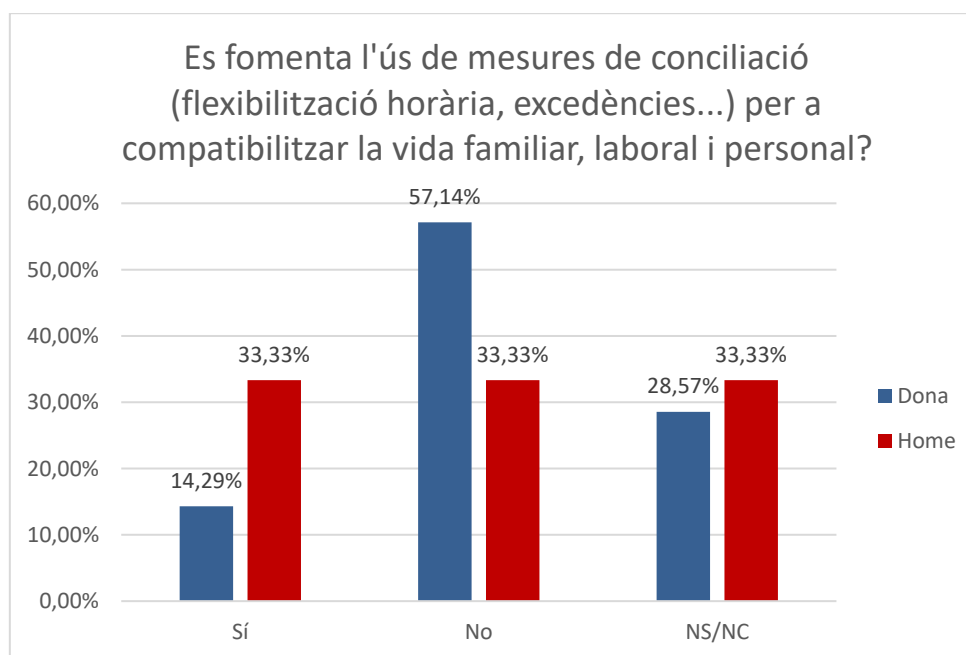
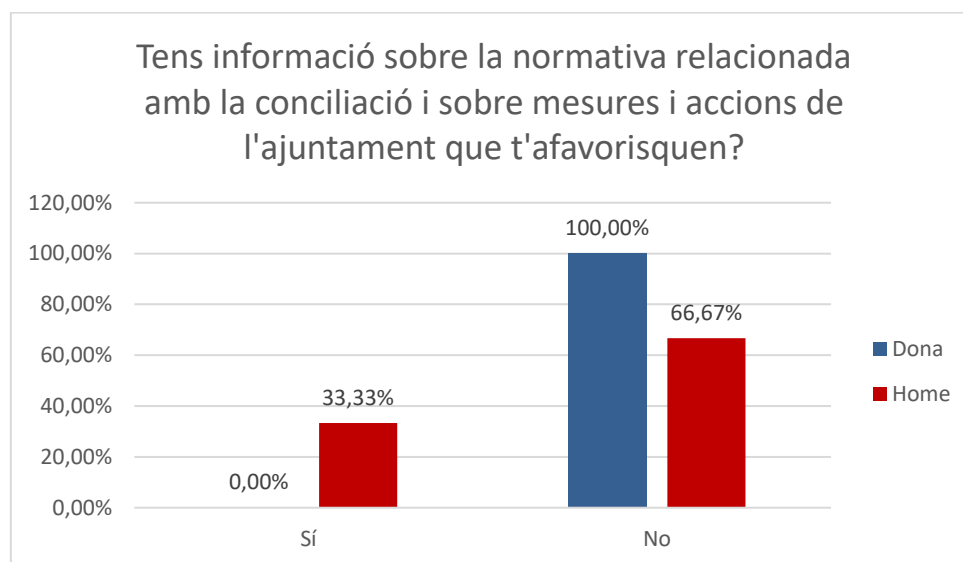
Finalment, en relació a la utilització d'un llenguatge neutre o inclusiu en les vacants, podem constatar un alt percentatge tant de dones (57,1%) com a homes (66,7%) que afirmen que es fa un bon ús d'este, enfront d'un 33,3% de respostes negatives per part dels homes i un 42,3% de NS/NC per part de les dones.

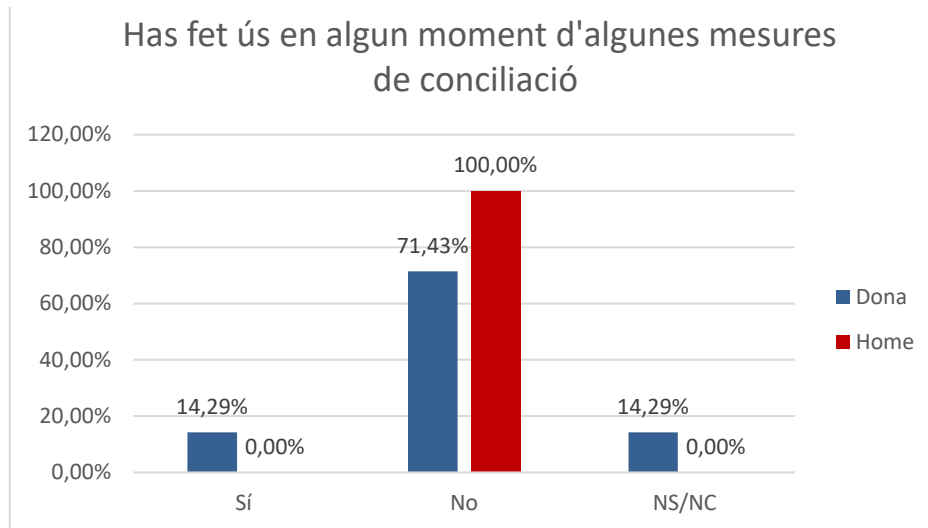
En matèria de **conciliació**, hi ha en les respostes una diferència en la proporció dels treballadors i treballadores en termes de responsabilitat familiar, amb una presència del 57,1% de dones en esta situació, enfront del 33% dels homes.



Dins del personal de l'ajuntament amb descendència, el 75%% de les dones tenen persones menors a càrrec d'entre 6 i 11 anys, mentre que el 100% dels homes i el 25% restant de les dones tenen fills i filles majors de 16 anys. De nou, és en les dones on s'aprecia el context de responsabilitat familiar, i en edats primerenques, en què les necessitats de cura de les i els descendents a càrrec són majors.

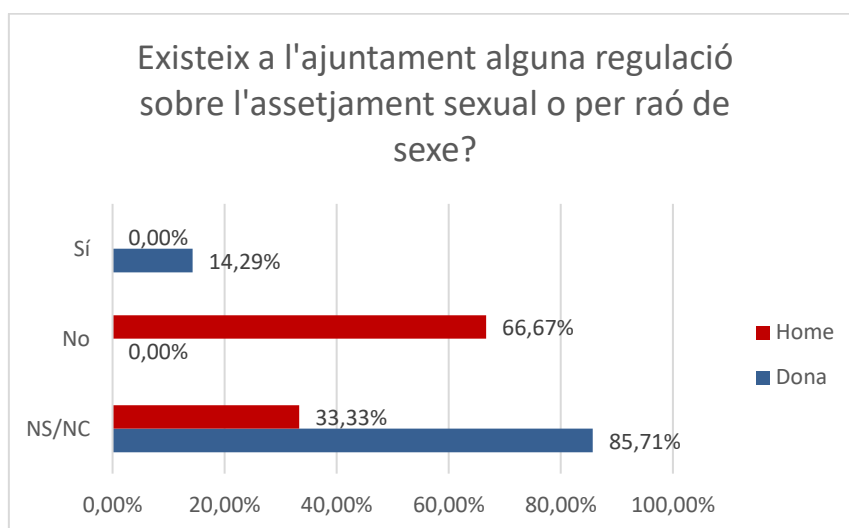
El 100% de les dones desconeix els drets laborals de conciliació que poden exercir, a més, esta és una opinió similar tant en els treballadors com en les treballadores. Cal destacar també una relativa percepció que sí que existeix este procés d'informar, amb major presència en els homes (33%).



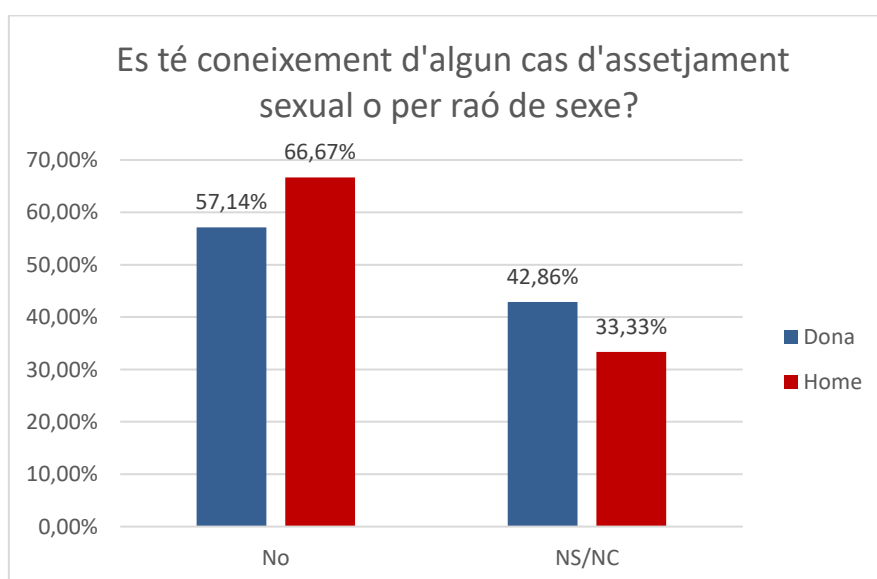


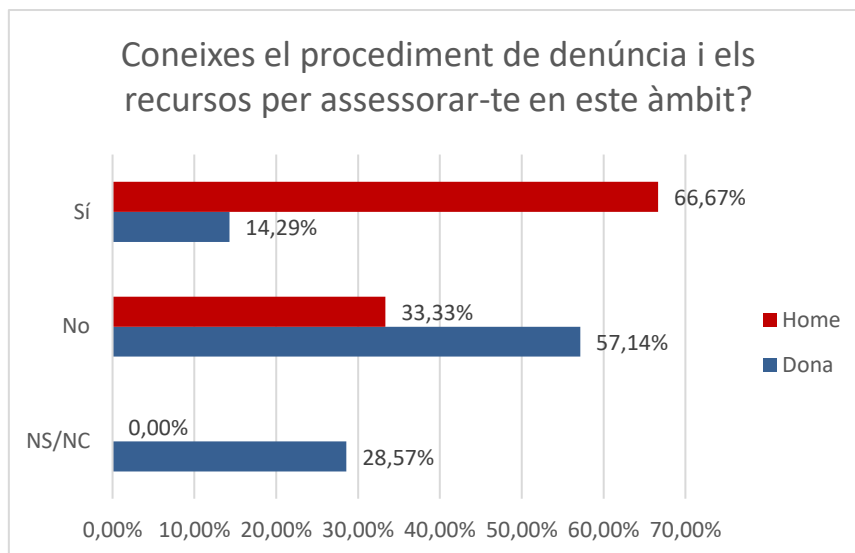
Les dones expressen una falta de mesures i mecanismes per a potenciar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal. Encara que els homes de la plantilla perceben de manera més positiva el foment d'estes mesures, en realitat en fan molt menys ús que les dones. Tot això mostra que existeix una major responsabilitat familiar i de cures en el cas de les dones treballadores de l'ajuntament, i que, per tant, són elles les que perceben les mesures com a insuficients en comparació als homes.

En termes de regulacions amb **protocols d'assetjament sexual**, trobem que els treballadors (66,7%) comparteixen una resposta comuna en la no-existència d'esta regulació, però les treballadores tornen a desmarcar-se d'esta opinió amb un major desconeixement d'esta realitat, de manera que s'obté un percentatge en "NS/NC" (85,7%) major que els homes (33,3%).

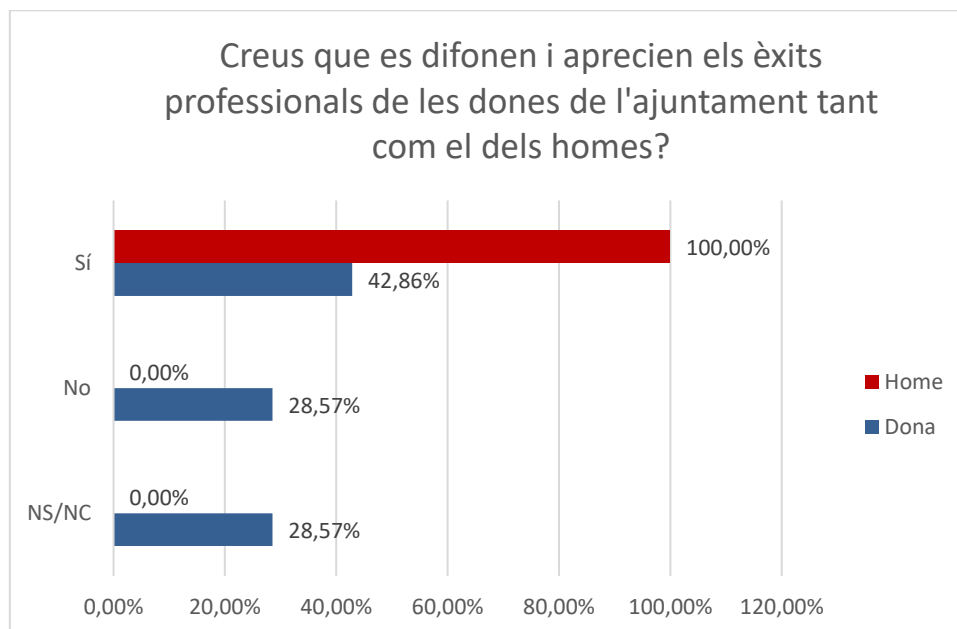


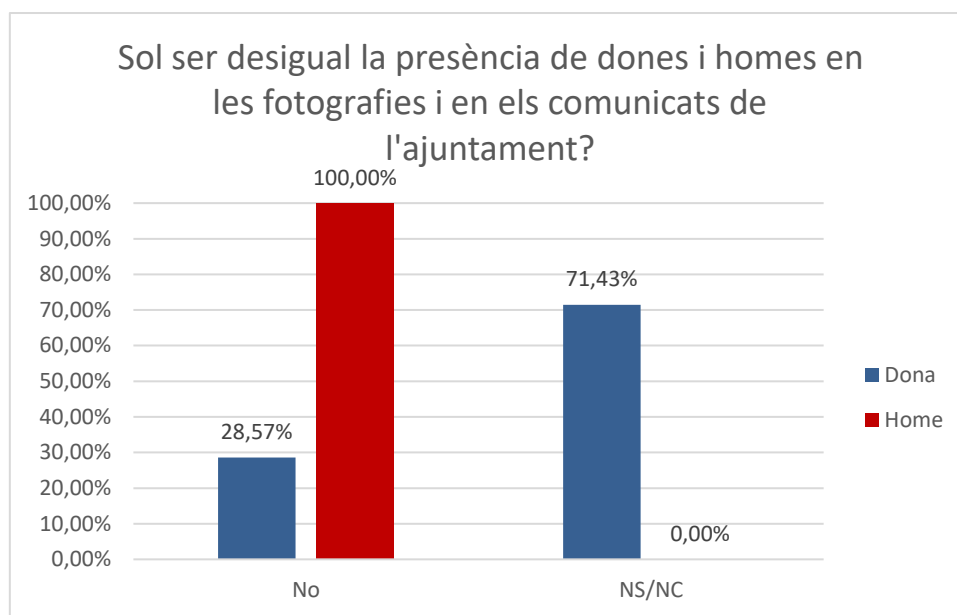
Respecte al coneixement de cas d'assetjament sexual, s'assenyala una àmplia negativa i desconeixement d'este fet dins de l'Ajuntament de Real. En canvi, respecte a conèixer els procediments de denúncia, els homes afirmen conèixer-los en molta major mesura que les dones.



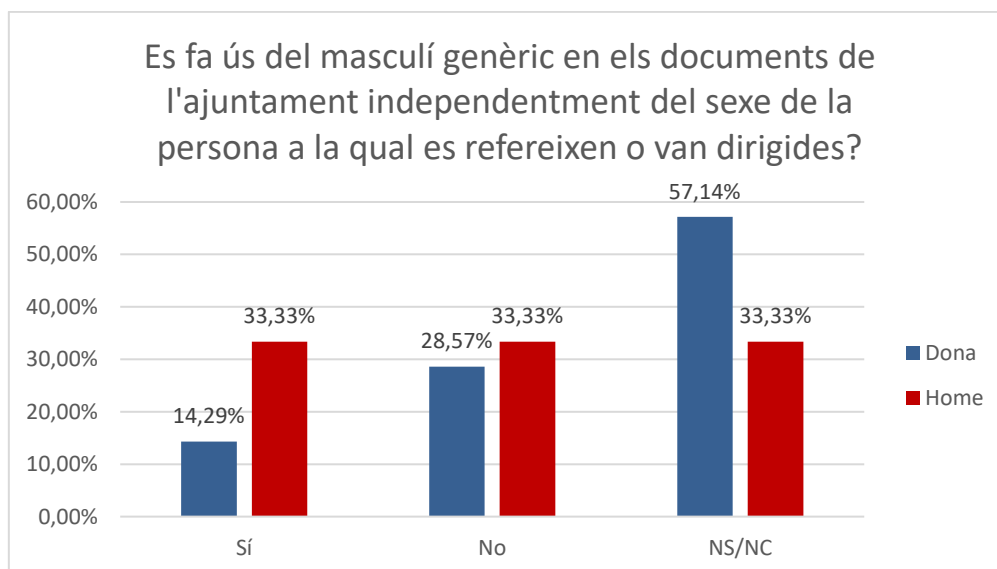


Sobre la **representació** equitativa de la plantilla i el **reconeixement** dels èxits professionals, s'aprecia una visió positiva de les treballadores en un 62,5% i en un 100% dels treballadors. Assenyalant que la resposta negativa a esta realitat juntament amb les resposta de NS/NC venen donades únicament per dones.





De la mateixa manera, en matèria de comunicació, els homes exposen que la presència de dones i homes és totalment igualitària, on les fotografies i comunicats tenen un tracte no discriminatori, mentre que les dones, amb un elevat percentatge de *NS/*NC expressen que no poden opinar sobre esta realitat.



En relació a l'ús d'un **llenguatge neutre o inclusiu**, s'aprecia un cert desequilibri en les respostes. Els homes contesten en la mateixa proporció que l'ajuntament usa i no usa este llenguatge. Les dones de la plantilla responen en major proporció un desconeixement de l'ús d'un llenguatge neutre. No obstant això, és necessari assenyalar

que les dades indiquen que les persones enquestades no estan sensibilitzades sobre la importància de fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.

L'elevada distribució del no ús d'este llenguatge, tant de dones com homes fa pensar sobre la necessitat de parar atenció i promoure l'ús d'este llenguatge inclusiu en les comunicacions de l'ajuntament.

La realització de les reunions grupals tenen una funció molt important per aproximar-se a la realitat específica de la plantilla de l'Ajuntament de Real , a nivell d'opinions i percepcions. Este procés permet accedir a informació més complexa i elaborada que en la part quantitativa, de manera que és un registre difícil de quantificar i que la seua mateixa naturalesa permet obtindre una quantitat important de dades.

Algunes de les àrees que han participat en el procés qualitatiu són: *Administració General, Escoleta, Personal d'Oficis i Policia*. En este sentit, el contingut de les preguntes s'ha confeccionat com indica l'Annex II, tenint en compte les qüestions de major rellevància per a conèixer les opinions i percepcions d'igualtat en la plantilla.

A continuació, s'exposen les conclusions extretes dels discursos enunciats en els diferents grups qualitatius:

- a) Mancances informatives dins de l'estructura interna de l'ajuntament, les àrees laborals que es troben fora de l'edifici es perceben aïllades de la comunicació.
- b) Desconeixement total de les polítiques d'igualtat que es realitzen a l'ajuntament corroboren la falta de comunicació interna. També s'exposa la inexistència del protocol d'actuació per assetjament sexual i de formació sobre igualtat.
- c) Percepció generalitzada de sectors laborals masculinitzats (policia i brigada) i feminitzats (educació i administració), que reproduïxen els clàssics rols de gènere de la força física en els homes i les cures en les dones.
- d) La promoció laboral i l'accés als complements laborals de les treballadores s'esmenten de manera positiva dins de l'ajuntament, la qual cosa exposa que no existeixen biaixos per raó de sexe. No obstant, en les àrees externes hi ha una percepció generalitzada de falta d'informació sobre estos aspectes.
- e) En matèria de conciliació, es troba una opinió majoritària d'escassa informació sobre este dret i d'incompatibilitat per a acollir-se a esta, de manera que s'evidencia en l'àrea feminitzada d'"Escoleta" majors problemàtiques.

- f) Pel que fa a la formació, es comprova la necessitat de la plantilla de demanda formativa, especialment aquella que es relaciona amb les TIC en el seu ús.
- g) Finalment, les mesures proposades per la plantilla són les següents:
 - 1. La creació d'una comissió interdepartamental per fomentar la comunicació interna dins de l'àrea i entre estes, tenint en compte aquelles que es troben fora de l'ajuntament.
 - 2. La necessària millora del sistema comunicatiu amb l'elecció de responsables en cada àrea per a abordar les problemàtiques informatives, de formació i conciliació laboral.
 - 3. Fomentar cursos específics en l'ús de les TIC per millorar la productivitat i la funció laboral de la plantilla.
 - 4. Promocionar la formació interna en termes d'igualtat laboral, proposant la creació del protocol d'assetjament sexual.
 - 5. Millorar el sistema de conciliació de l'ajuntament, a nivell comunicatiu i del funcionament del propi mecanisme, especialment en àrees amb gran mobilitat horària com "Escoleta".



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

PLA D'ACCIÓ

X
X
X
X
X
X
X

Àrea 1. Procés de selecció i contractació

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

Objectiu específic: Procurar la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans tècnics de selecció dels processos selectius

ACCIÓ 1: Establir accions positives en els processos selectius d'accés a l'ocupació	
Descripció	Establir accions positives de tracte per a beneficiar el sexe infrarepresentat en els processos selectius d'accés a l'ocupació. En igualtat de condicions d'idoneïtat entre les persones aspirants als procediments selectius s'incorporarà la persona del sexe infrarepresentat en el departament o àrea de treball.

Objectiu específic: Fomentar la superació de la tradicional divisió sexual de la faena i la reproducció de rols i estereotips de gènere en les diverses àrees municipals.

ACCIÓ 2: Fomentar la signatura de convenis de pràctiques curriculars en àrees feminitzades i masculinitzades	
Descripció	Incentivar la incorporació de perfils joves en les diverses àrees del consistori per a fomentar la ruptura de la reproducció de la divisió sexual del treball, de manera que se superen els tradicionals perfils on es troben molt presents rols i estereotips de gènere.

Àrea 2. Classificació professional

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

ACCIÓ 3: Incorporar la perspectiva de gènere en la Relació de Llocs de Treball	
Descripció	Incorporar la perspectiva de gènere en la RLT, adaptant la nomenclatura dels llocs de treball, l'assignació de les funcions, la definició de les retribucions, titulacions, places, etc. Perquè no estiguen marcades per raó de gènere.

ACCIÓ 4: Revisar i modificar l'oferta d'ocupació	
Descripció	Revisar i modificar si fora necessària, l'oferta d'ocupació de l'ajuntament abans de la seua publicació, perquè no continga elements sexistes i discriminatoris.

Àrea 3. Infrarepresentació femenina

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

Objectiu específic: Impulsar la presència paritària de dones i homes en l'àmbit municipal

ACCIÓ 5: Promocionar la presència equilibrada de dones i homes	
Descripció	Promocionar el principi de presència equilibrada de dones i homes en les organitzacions sindicals, en les taules de negociació, comissions tècniques i consells municipals.

ACCIÓ 6: Fomentar l'ocupabilitat de dones en sectors infrarepresentats	
Descripció	En col·laboració amb LABORA i el departament d'ocupació, fomentar el desenvolupament de tallers o cursos de formació a dones desocupades o amb baixa ocupabilitat en sectors manufacturers com a obres i serveis, en què en moltes ocasions la baixa ocupabilitat es deu a la no-qualificació en l'àrea.

Àrea 4. Promoció i carrera professional

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

Objectiu específic: Promocionar la presència equilibrada de dones i homes en els processos de promoció interna

ACCIÓ 7: Establir accions positives en els processos de promoció interna

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

ACCIÓ 8: Revisar els concursos i sistemes de promoció perquè complisquen amb el principi d'igualtat d'oportunitats

Descripció	Revisar els procediments de promoció, per a conèixer si els criteris de promoció són criteris objectius, i si és necessari, modificar-los per a eliminar qualsevol requisit que pugui tindre amb seqüències discriminatòries
-------------------	--

Àrea 5. Retribucions i auditoria salarial

Objectiu: Garantir la igualtat retributiva de dones i homes

Objectiu específic: Eliminar qualsevol discriminació de gènere en les retribucions de la plantilla, i incorporar la perspectiva de gènere

ACCIÓ 9: Desagregar i analitzar els complements del personal laboral

Descripció

Garantir que es reflectisquen de manera més desagregada els complements del personal laboral, i realitzar la seua posterior anàlisi en relació a l'auditoria salarial.

ACCIÓ 10: Establir uns criteris justificatius en relació als complements de productivitat i gratificacions

Descripció

Establir uns criteris generals que justifiquen la dotació dels complements de productivitat i gratificacions, per a assegurar una distribució més objectiva d'estos.

ACCIÓ 11: Optimitzar el sistema de recollida de dades de la plantilla desagregades per sexe

Descripció

Establir sistemes de recollida de dades relacionades amb els processos interns de l'ajuntament desagregades per sexe, de manera que s'hi incloga un registre retributiu desagregat per sexe.

Àrea 6. Formació

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

Objectiu específic: Proporcionar formació en igualtat de gènere a tota la plantilla

ACCIÓ 12: Incorporar accions formatives en matèria d'igualtat de gènere en pressupostos externalitzats	
Descripció	Incorporar en els pressupostos externalitzats, que vagen relacionats en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere, la inclusió d'accions formatives en relació a la igualtat d'oportunitats.

Objectiu específic : Assegurar l'igual accés de dones i homes a les accions formatives

ACCIÓ 13: Impulsar la modalitat en línia en les accions formatives	
Descripció	Impulsar la modalitat formativa en línia per a facilitar la participació de les persones amb necessitats de conciliació

ACCIÓ 14: Incentivar que les accions formatives faciliten la conciliació i responsabilitat familiar	
Descripció	Incentivar que les accions formatives es desenvolupen en horari laboral i en el lloc de treball per a facilitar la conciliació i corresponsabilitat familiar

Àrea 7. Conciliació de la vida laboral, familiar i personal i corresponsabilitat

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

Objectiu específic: Millorar els drets de conciliació de la plantilla i promoure l'aplicació

ACCIÓ 15: Realitzar un registre de les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació	
Descripció	Realitzar un registre de les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació amb la finalitat d'establir propostes de millora per a compatibilitzar la vida laboral, familiar i personal.

Objectiu específic: Donar a conèixer a la plantilla els drets en matèria de conciliació

ACCIÓ 16: Elaborar i difondre un manual sobre mesures legislatives sobre conciliació	
Descripció	Elaborar i difondre un manual sobre mesures legislatives disponibles en matèria de conciliació aplicable a l'ajuntament, atès el desconeixement generalitzat de la plantilla sobre la matèria, i especialment atenció, destinat a plantilla de nou ingrés.

ACCIÓ 17: Realitzar formació sobre mesures de conciliació corresponsables per a la plantilla	
Descripció	Fomentar que els homes facen ús dels permisos de conciliació per a implicar-se de manera directa en el repartiment de responsabilitats de cura, i al seu torn, les dones coneguen els permisos i drets.

Àrea 8. Seguretat, salut laboral i equipaments

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

Objectiu específic: Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i en la salut laboral

ACCIÓ 18: Incorporar nous riscos laborals introduïts per la Llei 10/2022	
Descripció	Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació de riscos laborals per a incloure nous riscos introduïts per la Llei 10/2022 de garantia integral de llibertat sexual, com el cas de la violència sexual

ACCIÓ 19: Fer una revisió de les avaluacions de riscos laborals incloent-hi la perspectiva de gènere	
Descripció	Analitzar l'avaluació de riscos laborals per a incloure l'avaluació de riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere (estrés, violència de gènere, ansietat etc.) atesos els canvis en l'RD Llei 6/2019

Àrea 9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

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

Objectiu específic: Establir procediments i mecanismes adequats per a la prevenció, detecció i intervenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe

ACCIÓ 20: Elaborar un protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	
Descripció	Elaborar i difondre un protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

ACCIÓ 21: Crear una figura mediadora per als casos d'assetjament sexual i per raó de sexe	
Descripció	Crear d'una figura mediadora per als casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, perquè siga la responsable d'iniciar els procediments pertinents i mesures d'actuació adequades davant esta mena de situacions.

ACCIÓ 22: Impulsar accions formatives sobre prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe	
Descripció	Incorporar un curs de formació específica sobre coneixement, sensibilització i difusió del protocol d'actuació contra l'assetjament laboral i per raó de sexe i violència de gènere per a la plantilla de l'ajuntament

Àrea 10. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere

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

Objectiu específic: Garantir els drets de les dones víctimes de violència de gènere i assegurar la seua protecció integral

ACCIÓ 23: Adherir-se a l'acord marc entre la Generalitat i la Federació Valenciana	
Descripció	Adherir-se a l'acord marc entre la Generalitat Valenciana i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques

ACCIÓ 24: Elaborar i difondre una guia sobre recursos per a l'atenció en violència de gènere	
Descripció	Elaborar i divulgar entre la plantilla una guia informativa sobre recursos específics d'atenció per a l'atenció de dones víctimes de violència de gènere en la Generalitat Valenciana.

Àrea 11. Comunicació inclusiva i no sexista

Objectiu: Garantir una comunicació inclusiva i no sexista

Objectiu específic: Consolidar l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en tots els nivells

ACCIÓ 25: Realitzar una Auditoria de Llenguatge Inclusiu i no Sexista

Descripció

Realitzar una Auditoria de Llenguatge inclusiu i no sexista revisant totes les comunicacions (internes i externes) i documents oficials de l'ajuntament

ACCIÓ 26: Elaborar i difondre una guia de llenguatge inclusiu per a la plantilla

Descripció

Elaborar i difondre un manual de consulta sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista amb casos pràctics, per àrea de treball

Objectiu específic: Fomentar i promoure la sensibilització i formació de la plantilla en la importància de fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista

ACCIÓ 27: Oferir un curs bàsic de formació en matèria de llenguatge inclusiu

Descripció

Oferir al personal la realització d'un curs bàsic de formació en matèria d'ús inclusiu i no sexista del llenguatge.

ACCIÓ 28: Formar en matèria de comunicació, publicitat i llenguatge inclusiu a les persones responsables de comunicació

Descripció

Realitzar accions formatives en matèria de comunicació, publicitat i llenguatge inclusiu i no sexista per a les persones responsables de la comunicació interna i externa.

Àrea 12. Transversalitat de gènere

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

Objectiu específic: Implantar en la gestió municipal la transversalitat de gènere i d'igualtat d'oportunitats de dones i homes

ACCIÓ 29: Realitzar informes d'impacte de gènere en les programes d'ocupació

Descripció

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

ACCIÓ 30: Realitzar informes d'impacte de gènere en cadascuna de les planificacions municipals o normatives departamentals	
Descripció	Realitzar un informe d'impacte de gènere que avalue de quina manera les actuacions de cada àrea atenen les necessitats de les dones de la mateixa manera que les dels homes.

ACCIÓ 31: Incorporar clàusules de gènere i antidiscriminatòries en contractes, subvencions i convenis públics	
Descripció	Incorporar clàusules de gènere i antidiscriminatòries i declaracions generals d'igualtat en els preàmbuls dels contractes, subvencions i convenis públics, amb la qual cosa es pugui promoure el principi d'igualtat d'oportunitats en la negociació col·lectiva.



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

CRONOGRAMA

**X
X
X
X
X
X**

		2023	2024	2025	2026
Àrea 1. Procés de selecció i contractació					
Acció 1.	Establir accions positives en els processos selectius d'accés a l'ocupació				
Acció 2.	Fomentar la signatura de convenis de pràctiques curriculars en àrees feminitzades i masculinitzades				
Àrea 2. Classificació professional					
Acció 3.	Incorporar la perspectiva de gènere en Relació de Llocs de Treball				
Acció 4.	Revisar i modificar l'oferta d'ocupació				
Àrea 3. Infrarepresentació femenina					
Acció 5.	Promocionar el principi de presència equilibrada de dones i homes en les organitzacions sindicals, en les taules de negociació, comissions tècniques i consells municipals				
Acció 6.	Fomentar l'ocupabilitat de dones en sectors infrarepresentats				
Àrea 4. Promoció i carrera professional					
Acció 7.	Establir accions positives en els processos de promoció interna				
Acció 8.	Revisar els concursos i sistemes de promoció perquè complisquen amb el principi d'igualtat d'oportunitats				
Àrea 5. Retribucions i auditories					
Acció 9.	Desagregar i analitzar els complements del personal laboral				
Acció 10.	Establir uns criteris justificatius en relació als complements de productivitat i gratificacions				
Acció 11.	Optimitzar el sistema de recollida de dades de la plantilla desagregats per sexe				
Àrea 6. Formació					
Acció 12.	Incorporar accions formatives en matèria d'igualtat de gènere en pressupostos externalitzats				

Acció 13.	Impulsar la modalitat en línia en les accions formatives				
Acció 14.	Incentivar que les accions formatives faciliten la conciliació i corresponsabilitat familiar				
Àrea 7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral i corresponsabilitat					
Acció 15.	Realitzar un registre de les necessitats de la plantilla en matèria de conciliació				
Acció 16.	Elaborar i difondre un manual sobre mesures legislatives sobre mesures de conciliació				
Acció 17.	Realitzar formacions sobre mesures de conciliació corresponsables per a la plantilla				
Àrea 8. Seguretat, salut laboral i equipaments					
Acció 18.	Incorporar nous riscos laborals introduïts per la Llei 10/2022				
Acció 19.	Fer una revisió de les avaluacions de riscos laborals incloent-hi la perspectiva de gènere				
Àrea 9. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe					
Acció 20.	Elaborar i difondre un protocol contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe				
Acció 21.	Crear una figura mediadora per als casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe				
Acció 22.	Impulsar accions formatives sobre prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe				
Àrea 10. Suport a les treballadores víctimes de violència de gènere					
Acció 23.	Adherir-se a l'Acord Marc entre la Generalitat Valenciana i la Federació Valenciana				
Acció 24.	Elaborar i divulgar una guia sobre recursos per a l'atenció en violència de gènere.				
Àrea 11. Comunicació inclusiva i no sexista					
Acció 25.	Realitzar una Auditoria de Llençatge inclusiu i no sexista				

Acció 26.	Elaborar i difondre una guia de llenguatge inclusiu per a la plantilla				
Acció 27.	Oferir un curs bàsic de formació en matèria de llenguatge inclusiu				
Acció 28.	Formar en matèria de comunicació, publicitat i llenguatge inclusiu les persones responsables de comunicació				
Àrea 12. Transversalitat					
Acció 29.	Realitzar informes d'impacte de gènere en els programes d'ocupació				
Acció 30.	Realitzar informes d'impacte de gènere en cadascuna de les planificacions municipals o normatives departamentals				
Acció 31.	Incorporar clàusules de gènere i antidiscriminatòries en contractes, subvencions i convenis públics				



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

**X
X
X
X
X
X**

Alcaldia

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

Regidoria d'Igualtat

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

Comissió d'Igualtat

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

Plantilla

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

Al llarg de cadascun dels anys de vigència del Pla d'Igualtat, es realitzaran informes de caràcter anual, que permetran conèixer els resultats de la implementació i reajustar aquells aspectes que no s'estiguen desenvolupant de manera adequada. D'igual manera, una vegada aconseguida la vigència del Pla d'Igualtat, es realitzarà l'avaluació final, la qual recollirà els resultats més rellevants i els avanços aconseguits amb la implementació d'este, prenent com a referència el punt de partida obtingut mitjançant el diagnòstic de la situació elaborat en les fases inicials del procés. Esta anàlisi establirà un nou diagnòstic de la situació, que servirà d'inici per a l'elaboració i implementació del posterior Pla d'Igualtat.

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

Els tres eixos seran els següents:

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

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



Ajuntament de
REAL



**IGUALTAT
REAL**

ANNEX

**X
X
X
X
X
X
X**

Annex I

Model de fitxa de seguiment.

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

Preguntes entrevistes qualitatives en grup.

1. Com valoreu la situació actual de les dones i homes de la plantilla de l'ajuntament?
2. Existeixen a l'ajuntament àrees feminitzades i masculinitzades? A què es deu?
3. Observeu alguna diferència en el teu departament sobre la possibilitat de promocionar?
4. Considereu que existeix algun tipus d'obstacle que dificulti la trajectòria professional de les dones en comparació a la dels homes?
5. Seria necessari millorar el grau de coneixement dels drets de conciliació per part de la plantilla?
6. Quina acció o mesura seria positiva aplicar per a millorar la situació de les dones en la plantilla de l'ajuntament, i què s'hauria d'incloure en el pla?

Annex III

Estadístiques taules salarials

DEPARTAMENT	MITJANA SENSE COMPLEMENTS	MEDIANA SENSE COMPLEMENTS	MITJANA AMB COMPLEMENTOS	MEDIANA AMB COMPLEMENTS
POLICIA (ÀREA MASCULINITZADA)	12.061,90 €	12.453,04 €	20.634,37 €	20.772,05 €
ADMINISTRACIÓ (ÀREA FEMINITZADA)	14.027,76 €	13.346,20 €	33.082,28 €	29.705,88 €
OBRES I SERVEIS (ÀREA MASCULINITZADA)	- €	- €	21.009,41 €	25.433,90 €
EDUCACIÓ (ÀREA FEMINITZADA)	- €	- €	19.993,67 €	19.622,48 €
SERVEIS SOCIALS (ÀREA FEMINITZADA)	- €	- €	28.856,38 €	28.856,38 €

SEXE	GRUP	MITJANA SENSE COMPLEMENTS	MEDIANA SENSE COMPLEMENTS	MITJANA AMB COMPLEMENTS	MEDIANA AMB COMPLEMENTS
Dona	C1	13.651,84 €	13.346,20 €	27.557,25 €	29.705,88 €
Home	C1	12.241,14 €	12.453,04 €	20.560,15 €	20.772,05 €