

“Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Ajuntament d'Alzira”

1.- Introducció	2
2.- Fonamentació jurídica i normativa	3
2.1.- EUROPEA	3
2.2.- ESTATAL	3
2.3.- AUTONÒMICA	3
2.4.- MUNICIPAL	3
3.- Plantilla de l'Ajuntament. Situació de partida i Conclusions al diagnòstic	4
4.- Objectiu general i específics	6
Objectius específics	6
5.- Àrees d'intervenció	7
6.- Mesures a adoptar respecte de cada Àrea d'intervenció	8
Àrea 1. Transversalitat del principi d'igualtat de dones i homes en tota la gestió i actuació municipal.	8
Àrea 2. Accés a l'ocupació.	9
Àrea 3. Classificació i promoció professional.	10
Àrea 4. Retribucions.	10
Àrea 5. Representació equilibrada.	11
Àrea 6. Formació.	12
Àrea 7. Salut Laboral.	12
Àrea 8. Coresponsabilitat familiar.	13
Àrea 9. Imatge, comunicació i llenguatge.	13
Àrea 10. Violència masclista.	14
Àrea 11. Difusió del pla.	15
7.- Comissió d'Igualtat	16
8.- Avaluació del Pla	16
9.- Vigència	17

1.- Introducció.

L'àmplia i intensa transformació de la societat fa que siga ineludible per més temps que els poders públics municipals s'impliquen en l'eliminació de les desigualtats existents entre dones i hòmens. L'Ajuntament ha de ser un model a seguir en la promoció i exemple de la igualtat entre dones i hòmens. La primera acció municipal ha de ser la mirada interna, la introspecció.

La sensibilització social ha de partir de l'òrgan de govern. L'enteniment, el suport i l'assumpció dels valors igualitaris han de ser estandard dels poders públics. Per això convé procurar que entre les actuacions, documentació, materials de difusió i qualsevol altre, no apareguen els més mínims indicis de desigualtats. Tindre especial compte per eradicar, si és que n'hi ha, qualsevol actitud discriminatòria en aquelles persones que exercixen les seues funcions laborals per a l'Administració local.

El model de política social que es proposa rebutja la cosificació de dones i hòmens en els papers tradicionals i de l'abandó al model del victimisme. És necessari evitar la confusió d'una política d'igualtat amb una política assistencialista. Aquella és una política que millora o crea les condicions adequades per al desenvolupament ple de la persona i, amb això, aconseguim el desenvolupament de tota la societat. Optem per impulsar un nou paper, des de l'activisme, promotor dels canvis necessaris per a arribar a un nou model de cooperació i de relacions que respecten el dret a ser diferents, que no desiguals.

Combatre la desigualtat és tasca de totes les autoritats municipals, entre altres raons perquè és un problema existent en tots els àmbits. La implicació de tota la Corporació local es farà de manera progressiva però imparabile, segons el concepte de transversalitat.

Podem dir que les *polítiques d'igualtat* són aquells principis i actuacions que les administracions públiques incorporen de forma transversal, global, al seu funcionament i la seua activitat governativa, ja siga d'un estat, d'una comunitat autònoma o d'una localitat.

Este Ajuntament ja ha manifestat en diverses ocasions, amb claredat, el seu interès per promoure la igualtat entre dones i hòmens, tant entre la població com entre les treballadores i treballadors d'esta Administració local. Prova d'això la trobem als plans d'igualtat municipals i al Pla de Millora Contínua **ALZIRA, DIGA'M 2013** de Recursos Humans.

Al **I Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens 2005-2008**, aprovat pel Ple municipal el 23 de febrer de 2005, dirigit a la ciutadania en general, es va acordar com a objectiu final *Introduir transversalment la dimensió de la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens en la política municipal implicant tota la ciutadania, contribuir a detectar les desigualtats i a eradicar-les*. Entre els àmbits d'intervenció, la "Incorporació de la perspectiva d'igualtat a l'Administració Local" ocupava el primer lloc, amb l'objectiu general de *Convertir l'Administració Local en el millor exemple de municipalitat per la igualtat entre dones i hòmens*.

Per la seua part, el **II Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens 2009-2012**, aprovat pel Ple municipal el 25 de març de 2009, que recull l'herència de l'anterior, de nou incorpora mesures dirigides a la pròpia Administració local amb la finalitat d'aconseguir "Introduir transversalment la perspectiva de gènere i la igualtat en totes les dependències municipals". Entre les actuacions que s'inclouen trobem **Elaborar un Pla d'Igualtat d'esta Administració local com a empresa, tal i com ordena la Llei 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens**.

Per altra banda, al Pla de Millora Contínua **ALZIRA, DIGA'M 2013**, es recull l'objectiu 3.4 *Pla d'igualtat entre dones i hòmens*: **Elaborarem el pla que fixarà els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats**.

El principi d'igualtat és transversal i no pot quedar-se relegat a unes quantes accions sinó que ha d'impregnar tota la política municipal. Des de la Fundación Mujeres s'advertix que <<L'estratègia de gènere no té un caràcter temporal sinó que el seu objectiu és instal·lar-se de forma permanent en la pràctica de la intervenció pública i la seua finalitat no sols té a vore amb corregir els efectes de la desigualtat i discriminació per raó de sexe, sinó també amb la millora del funcionament i eficàcia de les polítiques públiques i de les organitzacions. Es tracta, per tant d'una forma d'intervenció que està dirigida a promoure canvis de criteris, de processos i de resultats en la gestió pública.>>⁽¹⁾

2.- Fonamentació jurídica i normativa.

2.1.- EUROPEA:

- Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea Cap. III, art. 21 i 23.
- Estratègia Marc Comunitària sobre la Igualtat entre Hòmens i Dones (2006-2010).

2.2.- ESTATAL:

- Constitució Espanyola de 1978, article 9.2 i 14.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens.
- Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de les persones Empleades Públiques, disposició addicional octava, apartat segon.

2.3.- AUTONÒMICA:

- Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens.

2.4.- LOCAL:

- Llei 7/1985 de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local articles 25 i 28.

⁽¹⁾ Institut Nacional d'Administració Pública

3.- Plantilla de l'Ajuntament. Situació de partida i conclusions al diagnòstic i a l'enquesta.

3.1.- Anàlisi de la plantilla:

A data de març de 2011 s'ha recopilat tota la informació possible sobre el personal que treballa en esta Administració local. Hem d'especificar que no s'ha inclòs el personal temporal, que representa una mínima part, precisament pel seu caràcter de temporalitat. Per a este estudi s'ha comptat amb el personal laboral fix, laboral interí, funcionariat de carrera i funcionariat interí.

Al final d'este document, com a annex, es pot vore amb més detall el que ara comentarem de manera resumida. Les variables analitzades han sigut: edat, any d'incorporació, àrea del lloc de treball, classificació professional, càrrec de responsabilitat, nivell acadèmic, tipus d'horari, tipus de dedicació, complement específic i de destinació, baixes, permisos de maternitat, paternitat i lactància i, naturalment, sexe.

CONCLUSIONS:

A).- Accés a l'ocupació, classificació i promoció:

La distribució per sexes està desequilibrada en algunes àrees, però la desigual representació de dones i hòmens és especialment gran en el grup de la Policia local.

Les àrees més equilibrades quant a la representació de dones i hòmens són Economia i Hisenda, i Benestar Social. Les àrees on trobem més desequilibri en el recompte per sexes són: Policia local, Projectes i Infraestructures, i Secretaria.

En les noves incorporacions dels darrers anys s'aprecia també un predomini d'hòmens, que constitueixen el 78 per cent de les altes des de l'any 2008. Esta variable probablement estiga relacionada amb el que hem comentat en el primer paràgraf.

B).- Retribucions:

Com era d'esperar, hem trobat una desigual distribució de poder i per tant de retribucions entre dones i hòmens, cosa que ja s'intuïa, pel coneixement previ de l'organigrama i per ser un denominador comú tant en les administracions i empreses públiques com en les privades. Hi ha poques dades que permeten detectar les desigualtats que puguen donar-se en els aspectes retributius.

C).- Formació:

Tenint en compte que les dones són aproximadament el 40% de la plantilla, tot i que la xifra d'hores formatives -en termes absoluts- és similar, les dones dediquen més hores a la formació.

D).- Coresponsabilitat:

El fet que, en els dos últims anys, una tercera part dels permisos de lactància hagen sigut sol·licitats per hòmens podria ser valorat com un avanç en direcció a la desaparició dels estereotips de gènere; però no tenim suficient informació com per a relacionar esta dada amb la coresponsabilitat familiar.

E).- Salut laboral:

Quant als permisos i baixes, seria interessant estudiar les baixes per malaltia i accident, amb la finalitat de continuar amb l'adopció de mesures i continuar amb el desenvolupament de programes de salut més ajustats, si cap, a les circumstàncies del personal d'esta administració.

F).- Comunicació: imatge i llenguatge

En la recollida de documentació per a l'elaboració d'este pla d'igualtat s'ha detectat l'ús d'un llenguatge i imatge sexista.

3.2.- Enquesta:

Ha sigut altament motivador vore com algunes treballadores o treballadors rebien el qüestionari amb molt d'interés. És més, algunes persones han verbalitzat la seua opinió favorable que la plantilla siga consultada, tant en matèria d'igualtat com en tots els altres temes que tinguen a vore amb l'entorn i circumstàncies laborals. En un futur, caldria aprofundir en algunes qüestions i tractar de conèixer els arguments que porten cada persona a les diferents opinions; alguns ítems hem de considerar-los solament com una primera aproximació a les opinions sobre la matèria.

CONCLUSIONS:

La quantitat de qüestionaris emplenats representa el 16 % del total de la plantilla, cosa que no ens permet extrapolar les respostes. Però, realment, és un èxit de participació si tenim en compte que la resposta a qüestionaris anteriors ha sigut significativament inferior.

Totes les opinions s'han tingut en compte en el procés d'elaboració del Pla d'igualtat per a este Ajuntament, amb el qual es pretén contribuir al benestar de les treballadores i treballadors municipals.

Les dones i hòmens que han participat expressen en general una postura favorable a les polítiques d'igualtat i les valoren com un benefici per a les persones. Es perceben punts febles en este Ajuntament que caldrà millorar i, fins i tot, s'ha fet palesa alguna situació que s'ha de corregir. Podem apreciar que els hòmens tendixen a vore la situació actual com més igualitària, mentre que les dones perceben més desigualtats. No obstant això, l'opinió d'ambdós, en general, tendix a ser positiva pel que fa a l'existència d'un nivell d'igualtat de treballadors i treballadores mitjanament o prou assolit.

4.- Objectiu general i específics.

Objectiu general d'este Pla:

Convertir l'Ajuntament d'Alzira en una **administració local igualitària**.

Objectius específics:

- Objectiu 1: Implantar el principi d'igualtat de dones i hòmens i la perspectiva de gènere a tota la gestió municipal.
- Objectiu 2: Assegurar processos de selecció no discriminatoris i promoure una representació per sexes equilibrada en tots els sectors d'esta administració.
- Objectiu 3: Garantir la igualtat del personal empleat en totes les fases dels processos de classificació, promoció i formació professional.
- Objectiu 4: Analitzar l'estructura retributiva amb vista a corregir possibles discriminacions.
- Objectiu 5: Garantir, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i hòmens en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal.
- Objectiu 6: Tindre una plantilla de personal sensibilitzada i formada en matèria d'igualtat de dones i hòmens i perspectiva de gènere.
- Objectiu 7: Integrar la perspectiva de gènere en la promoció de la salut laboral.
- Objectiu 8: Facilitar a la totalitat de la plantilla la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- Objectiu 9: Transmetre una imatge respectuosa i no estereotipada de dones i hòmens i fer un ús del llenguatge no sexista.
- Objectiu 10: Aconseguir una prevenció i protecció efectiva front a l'assetjament sexual i per raó de sexe i donar la protecció i el suport necessari a les treballadores víctimes de violència de gènere.
- Objectiu 11: Aconseguir que el Pla siga conegut per les empleades i empleats d'esta organització i donar-lo a conèixer per a incentivar l'aplicació de les polítiques d'igualtat en l'entorn social i empresarial.

5.- Àrees d'intervenció.

- Àrea 1. Transversalitat del principi d'igualtat de dones i hòmens en tota la gestió i actuació municipal.
- Àrea 2. Accés a l'ocupació.
- Àrea 3. Classificació i promoció professional.
- Àrea 4. Retribucions.
- Àrea 5. Representació equilibrada.
- Àrea 6. Formació.
- Àrea 7. Salut laboral.
- Àrea 8. Coresponsabilitat familiar.
- Àrea 9: Comunicació: imatge i llenguatge.
- Àrea 10: Violència de gènere.
- Àrea 11. Difusió del Pla, implicació i participació.

6.- Mesures a adoptar respecte de cada àrea d'intervenció.

Àrea 1. Transversalitat del principi d'igualtat de dones i hòmens en tota la gestió i actuació municipal.

Objectiu.- Implantar el principi d'igualtat de dones i hòmens i la perspectiva de gènere a tota la gestió municipal.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Incloure una clàusula en els plec de contractació on s'indique que s'atorgarà més puntuació a les ofertes d'empreses que tinguen un pla d'igualtat en l'empresa (o mesures d'igualtat, segons corresponga en base als criteris de la Llei d'igualtat 3/2007) en els concursos a contractes municipals	SERVEI SECRETARIA - SERVEIS GENERALS	2012
2	En els concursos per a contractes municipals, en cas que hi haja empat en la puntuació atorgada, es triarà com a primer criteri de desempat l'oferta d'empreses que s'hagen generat des de programes de dones emprenedores.	DEPARTAMENT DE SECRETARIA	2012
3	Elaborar mecanismes que permeten realitzar avaluacions de l'impacte de la despesa pública sobre dones i hòmens de manera diferenciada (i començar pels pressupostos).	INTERVENCIÓ	2014
4	Incloure en totes les bases de dades, així com en els models normalitzats de cada procediment, la variable "sexe" que permeta analitzar els processos desagregant les dades segons esta variable.	TOTS ELS DEPARTAMENTS I EN ESPECIAL EL D'INFORMÀTICA	2012
5	Introduir la perspectiva de gènere en cada una de les memòries de gestió de cada departament municipal.	TOTS ELS DEPARTAMENTS	2014

Àrea 2. Accés a l'ocupació.

Objectiu.- Assegurar processos de selecció no discriminatoris i promoure una representació per sexes equilibrada en tots els sectors d'esta administració.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Elaborar convocatòries amb llenguatge no sexista ni clàusules que resulten discriminació directa o indirecta.	RECURSOS HUMANS	2012

2	En les bases específiques de les convocatòries d'accés a l'ocupació, s'inclourà la informació referida a si es tracta d'un col·lectiu amb infrarepresentació. S'entendrà per representació equilibrada (i que, per tant, no hi ha infrarepresentació) la presència de dones i hòmens de forma que en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el 60% ni siguen menys del 40%.	RECURSOS HUMANS	2012
3	En les bases generals de les convocatòries d'accés a l'ocupació, s'inclourà una clàusula segons la qual, en cas d'empat entre aspirants, s'elegirà la persona del sexe infrarepresentat, quan així s'haja indicat en les bases específiques.	RECURSOS HUMANS	2012
4	S'introduirà una clàusula en les bases generals que especifique que, en aquelles convocatòries de proves selectives que incloguen una fase de concurs, es valorarà la formació en gènere i igualtat.	RECURSOS HUMANS	2012
5	Constituir els tribunals, comissions de selecció i/o valoració sempre amb representació equilibrada per sexes.	RECURSOS HUMANS	2012
6	Incloure un tema obligatori sobre igualtat entre dones i hòmens al temari general de totes les convocatòries per a selecció de personal de plantilla. La densitat del tema variarà en funció del nivell formatiu exigut en la convocatòria però, en tot cas, inclourà com a mínim: legislació, conceptes bàsics, història, llenguatge no sexista i els plans d'igualtat d'este Ajuntament.	RECURSOS HUMANS	2013
7	Facilitar a la web l'accés als continguts dels plans d'igualtat d'este Ajuntament (municipal i intern).	INFORMÀTICA RECURSOS HUMANS	2012

Àrea 3. Classificació i promoció professional.

Objectiu: Garantir la igualtat del personal empleat en totes les fases dels processos de classificació, promoció i formació professional.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Impulsar l'actualització de les bases de dades curriculars,	RECURSOS	2013

	formació i perfil professional de tot el personal de la plantilla.	HUMANS	
2	Incloure una columna en la RPT que reflectisca i indique el sexe de les persones que ocupen els càrrecs i llocs en cada àrea i servei.	RECURSOS HUMANS	2012
3	En els cursos dirigits a reforçar les habilitats directives, es reservaran a les dones un mínim del 45% de les places, amb la finalitat de potenciar l'accés a llocs de major responsabilitat.	RECURSOS HUMANS	2013
4	Informar a les persones en excedència per cura de familiars per tal que puguin participar als cursos de promoció.	RECURSOS HUMANS	2013

Àrea 4. Retribucions.

Objectiu: analitzar l'estructura retributiva amb vista a corregir possibles discriminacions.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Cada any, amb motiu de l'aprovació del pressupost municipal, s'adjuntarà un informe de Recursos Humans en el qual s'indicarà l'impacte de gènere en les categories retributives i, a la vegada, es desagregarà el cas de les persones amb responsabilitat.	RECURSOS HUMANS	Final de cada any
2	Incloure en el conveni i acord una clàusula que asseguere el principi d'igualtat retributiva.	RECURSOS HUMANS	2013

Àrea 5. Representació equilibrada.

Objectiu: Garantir, sempre que siga possible, la presència equilibrada de dones i hòmens en els diferents àmbits de responsabilitat, col·lectius professionals i llocs de treball de l'organització municipal.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Els tribunals de selecció, comissions de valoració i altres òrgans de composició de caràcter tècnic hauran de	RECURSOS HUMANS	2012

	constituir-se amb representació equilibrada per sexes i es procurarà, a més, l'equilibri de representació per sexes dels suplents.		
2	Els òrgans de representació de les empleades i empleats tendiran a tindre una composició equilibrada per sexes.	COMITÉ D'EMPRESA/JUNTA DE PERSONAL	2014 - Pròximes eleccions sindicals
3	Els consells d'administració de les empreses públiques municipals procuraran tindre una composició amb representació equilibrada per sexes.	TOTS ELS DEPARTAMENTS, AMB LA SUPERVISIÓ DE SECRETARIA	2014
4	Revisar els reglaments interns de funcionament de l'Ajuntament per a incorporar, quan s'hagen de constituir òrgans col·legiats i sempre que siga possible, el principi de presència equilibrada.	TOTS ELS DEPARTAMENTS, AMB LA SUPERVISIÓ DE SECRETARIA	2014

Àrea 6. Formació.

Objectiu: tindre una plantilla de personal sensibilitzada i formada en matèria d'igualtat de dones i hòmens i perspectiva de gènere.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Incloure la informació i formació sobre el conveni col·lectiu/acord de condicions de treball i sobre els plans d'igualtat entre dones i hòmens d'esta administració en el pla d'acollida per al personal de nova incorporació.	RECURSOS HUMANS	2012
2	Iniciar la formació obligatòria en igualtat de dones i hòmens que constarà de dos hores de duració dins de la jornada laboral, per a tot el personal de la plantilla de l'Ajuntament, de manera escalonada i progressiva fins que en esta formació haja participat tot el personal de l'Ajuntament.	IGUALTAT	2S 2012
3	Desenvolupar campanyes internes dirigides al personal de l'Ajuntament relacionades amb la promoció de la igualtat i la no discriminació.	IGUALTAT	2S 2013

Àrea 7. Salut laboral.

Objectiu: integrar la perspectiva de gènere en la promoció de la salut laboral.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Estudiar i analitzar anualment l'estat de salut de la plantilla i desagregar les dades per sexe.	RECURSOS HUMANS - SERVEI DE PREVENCIÓ	4T CADA ANY
2	Realitzar i posar en funcionament protocols sobre promoció de la salut i prevenció davant la detecció de problemes per raó de sexe.	RECURSOS HUMANS	2014

Àrea 8. Coresponsabilitat familiar.

Objectiu: Facilitar a la totalitat de la plantilla la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Elaborar un document d'ús intern que reculla totes les mesures legislatives en matèria de conciliació que són d'aplicació en l'Ajuntament, així com el model de sol·licitud corresponent.	RECURSOS HUMANS	DURANT TOT L'ANY 2013
2	Desenvolupar una campanya d'informació i conscienciació dirigida a la plantilla en matèria de coresponsabilitat familiar, que inclourà, entre altres temes, la informació detallada sobre els permisos en esta matèria d'acord amb el document elaborat.	IGUALTAT	DURANT TOT L'ANY 2013
3	Promoció d'una nova organització de la jornada laboral amb mesures per a afavorir una distribució flexible tenint sempre en compte les necessitats de la ciutadania.	RECURSOS HUMANS	2012

Àrea 9. Comunicació: imatge i llenguatge.

Objectiu: Transmetre una imatge respectuosa i no estereotipada de dones i hòmens i fer un ús del llenguatge no sexista.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	S'acordarà un procediment de revisió i vistiplau de tota la	PROMOCIÓ	2013

	documentació interna i publicacions externes, ja siga en suport de paper o informàtic, per evitar continguts discriminatoris o llenguatge sexista.	LINGÜÍSTICA	
2	El manual d'estil de direcció instarà a tindre especial cura en fer un ús no sexista del llenguatge .	GRUP DE MILLORA ALZIRA DIGA'M	2013
3	Instar al personal d'esta organització que, en el desenvolupament de les seues funcions, empre en tot moment un llenguatge igualitari.	IGUALTAT/RRHH	2013
4	Incorporar a la web municipal una guia i recursos amb recomanacions per a un ús adequat del llenguatge.	IGUALTAT	2013
5	Les imatges que s'empren per esta administració, ja siga en l'àmbit intern o extern, hauran de ser imatges lliures d'estereotips sexistes i/o culturals i hauran de promoure una societat en igualtat.	TOTS DEPARTAMENTS SUPERVISIÓ DEPARTAMENT D'IGUALTAT	ELS AMB DEL 2014
6	Oferir imatges de dones en circumstàncies de protagonisme, de participació i de poder, especialment en aquells àmbits on estan infrarepresentades.	TOTS DEPARTAMENTS SUPERVISIÓ DEPARTAMENT D'IGUALTAT	ELS AMB DEL 2014
7	Incloure una clàusula en els plecs de contractació de publicitat o serveis de difusió amb la qual s'exigisca textos i imatges no sexistes.	TOTS DEPARTAMENTS SUPERVISIÓ SECRETARIA	ELS AMB DE 2014

Àrea 10. Violència de gènere.

Objectiu: aconseguir una prevenció i protecció efectiva front a l'assetjament sexual i per raó de sexe i donar la protecció i el suport necessari a les treballadores víctimes de violència de gènere.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Elaborar un "Protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe" per a esta organització.	COMISSIÓ D'IGUALTAT	2012
2	Donar difusió al protocol esmentat en el punt anterior, mitjançant l'enviament pel correu electrònic, panells	COMUNICACIÓ	2012

	informatius, etc. i posar-lo a disposició de tot el personal en la xarxa interna.		
3	Formar el personal de direcció sobre el protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, qui, al seu torn, haurà d'explicar-lo al seu equip.	IGUALTAT	2013
4	En la formació al personal a què es referix l'acció 2 de l'àrea 6 es farà referència als conceptes sobre violència masclista (incloent assetjament sexual o per raó de sexe).	IGUALTAT	2012
5	Proporcionar formació obligatòria al personal de la Policia local, que tracte de manera específica i àmplia la igualtat i violència masclista, per ser un col·lectiu en permanent contacte amb la població, sovint en circumstàncies d'especial complexitat.	IGUALTAT	2013

Àrea 11. Difusió del Pla.

Objectiu: aconseguir que el Pla siga conegut tant internament (per les empleades i empleats d'esta organització) com externament (en l'entorn social i empresarial), i establir mecanismes per a la implementació, seguiment i avaluació.

Núm. ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	RESPONSABLE	EFFECTES
1	Publicar en el tauler d'anuncis del personal el contingut d'este Pla.	RECURSOS HUMANS	2012
2	Constituir la Comissió d'Igualtat que garantisca el seguiment de la implantació del present Pla, en els termes que s'establixen el en punt 7 d'este.	IGUALTAT/RECURSOS HUMANS	2012
3	Consolidar la Comissió Interdepartamental per a la Política d'Igualtat Municipal – COPIM –, en la qual es troben tots els departaments municipals.	IGUALTAT	2012
4	Realitzar un acte públic de presentació del Pla d'Igualtat entre Dones i Hòmens de l'Ajuntament d'Alzira i convidar a tota la ciutadania.	RRHH / IGUALTAT	2013

7.- Comissió d'Igualtat.

El grup de treball per a l'elaboració d'este pla es constituirà en Comissió d'Igualtat –objectiu 2 de l'àrea d'intervenció 11- en un termini màxim de 3 mesos des de l'aprovació pel Plenari municipal.

Les seues COMPETÈNCIES seran:

- Elaboració, seguiment i avaluació dels indicadors de gestió que garantisquen la consecució dels èxits del Pla d'Igualtat.
- Dirimir consultes sobre dubtes d'interpretació i/o aplicació que puguen sorgir en relació amb objectius i mesures previstes en este Pla.
- Realitzar un seguiment de les mesures adoptades en el Pla d'Igualtat i rebre la informació anual facilitada pels diferents departaments.

La COMPOSICIÓ de la comissió serà la següent:

A) Membres corporatius:

- Regidor/a delegat/ada de Recursos Humans
- Regidor/a delegat/ada de Polítiques d'Igualtat
- Membre corporatiu/iva de la Mesa General de Negociació que no conforma equip de govern.

B) Un/a membre de cada secció sindical amb representació en la Mesa General de Negociació.

C) Tècnics/iques designats/ades per l'Alcaldia.

La Presidència recaurà en l'Alcaldia o persona en qui delegue, i la Secretaria recaurà en Recursos Humans.

RÈGIM DE SESSIONS:

- De forma ordinària, es reunirà amb caràcter anual per realitzar funcions de control i avaluació en base als indicadors inclosos en el mateix pla.
- No obstant, existiran convocatòries extraordinàries sempre que es requerisca el seu dictamen en matèries de polítiques d'igualtat.

8.- Avaluació del Pla.

L'avaluació es concep dins d'un procés de millora contínua en el marc del desenrotllament de les accions.

En este sentit, l'avaluació també es concep com l'instrument necessari per a la detecció d'obstacles i necessitats i, si és el cas, per al reajustament de les accions.

L'avaluació s'efectuarà en distints moments, en els termes que establisca la Comissió d'Igualtat a través dels indicadors que es determinen.

- Avaluació prèvia (es correspon amb el diagnòstic).
- Avaluació intermèdia en finalitzar cada any de vigència del Pla sobre els èxits i dificultats trobats durant l'execució.
- Avaluació final en implementar cada mesura, que ha d'aportar una visió concreta dels resultats obtinguts amb la finalitat de conèixer el nivell de

compliment de les susdites mesures.

9.- Vigència.

El present pla tindrà una vigència inicial de tres anys des de la data d'aprovació, transcorreguts els quals la Comissió d'Igualtat impulsarà l'elaboració d'un nou diagnòstic per tal d'actualitzar els objectius i mesures d'este.