

2024

PLAN DE IGUALDAD

Ayuntamiento de Banyeres de Mariola
2024-2028



ÍNDICE

Introducción	3
Marco legal del Plan de Igualdad	3
Principios que rigen un Plan de Igualdad	4
Definiciones	5
Ámbito de aplicación, vigencia del Plan de Igualdad	8
Fase de Diagnóstico	9
Metodología	9
Diagnóstico	12
Presentación de propuestas	14
Área de acceso a la ocupación y contratación	14
Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina	15
Área de conciliación y corresponsabilidad	16
Área de retribuciones y auditorías salariales	17
Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo	17
Área de prevención y atención ante la violencia de género.....	18
Área de comunicación y lenguaje no sexista	19
Seguimiento y evaluación	21

1. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Banyeres de Mariola, situado en la provincia de Alicante, se caracteriza por su compromiso con el bienestar de su comunidad y la promoción de un entorno laboral inclusivo y equitativo. Con una población de aproximadamente 7.300 habitantes, el municipio ha evolucionado en su estructura socioeconómica en los últimos años. Como parte de su responsabilidad hacia la sociedad, el Ayuntamiento ha desarrollado su Plan de Igualdad, un instrumento clave que tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión pública.

El compromiso del Ayuntamiento por la igualdad se refleja en la implementación de medidas concretas que buscan promover la igualdad en el acceso al empleo, asegurar la igualdad retributiva, fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y prevenir cualquier forma de discriminación de género. Este esfuerzo responde a la necesidad de construir un **entorno** laboral justo, en el que todas las personas, independientemente de su género, puedan desarrollarse profesionalmente y tener acceso a las mismas oportunidades dentro de la administración pública local.

El Plan de Igualdad refuerza el compromiso del Ayuntamiento de Banyeres de Mariola con los valores de inclusión, justicia social e igualdad, alineándose con los objetivos de desarrollo sostenible y las normativas de igualdad vigentes.

1.1 MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley de Igualdad considera los planes de igualdad como la herramienta fundamental para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y ayuntamientos.

Además, la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres define el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas

después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Por tanto, las medidas que se incluyan en el Plan de Igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

Un Plan de Igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

1.2 PRINCIPIOS QUE RIGEN UN PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los y las trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento de Banyeres de Mariola, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento. La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.
- Describe la situación de las personas trabajadoras en la empresa atendiendo al acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, condiciones salariales, tiempo de trabajo y conciliación, acoso sexual y por razón de sexo u otras materias transversales como, por ejemplo, salud laboral, lenguaje no sexista y violencia de género, y, en general, acciones positivas tendentes a eliminar cualquier práctica laboral que suponga trato discriminatorio por razón de sexo

- Localiza los recursos existentes en la empresa que podrían articularse para satisfacer las necesidades y derechos en materia de igualdad de las personas trabajadoras.

1.3 DEFINICIONES

El presente plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han trabajado conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa

aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.6.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas. Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva. Art.12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de

las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

1.4 ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad comprende la totalidad de departamentos y concejalías que forman parte del Ayuntamiento de Banyeres de Mariola, con un alcance integral de toda su plantilla.

En cuanto a su vigencia, el Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años (2024-2028).

2. FASE DE DIAGNÓSTICO

2.1 METODOLOGÍA

La triangulación metodológica ha estado presente en la elaboración del diagnóstico, esto ha permitido obtener una fiel imagen de la realidad presente en el Ayuntamiento de Banyeres de Mariola y, además, ha posibilitado recoger la valoración y propuestas de los diferentes actores que forman parte del Ayuntamiento. Por lo tanto, se han combinado técnicas de investigación de naturaleza cualitativa y cuantitativa.

La investigación ha seguido un enfoque i) descriptivo, mediante el análisis de las características de la plantilla desagregadas por sexo, como, por ejemplo, sexo, edad, categorías y grupos profesionales, nivel de estudios, antigüedad, tipo de contrato y de jornada...; ii) evaluativo, a través de la obtención de información acerca de la percepción que determinados actores (plantilla, representación legal y dirección) tienen respecto a la situación actual; y iii) un enfoque propositivo, gracias a la articulación de posibles estrategias para la consecución de la igualdad de género en el Ayuntamiento.

A partir de este triple enfoque, se ha obtenido información directa de la plantilla de personas trabajadoras y el equipo directivo. En este sentido, la forma y el nivel de participación fueron lo suficientemente diversos como para aprovechar al máximo sus capacidades y competencias. Asimismo, el diagnóstico debe contemplar la información sobre todas las áreas relacionadas con la igualdad de género en el Ayuntamiento:

- Acceso a la ocupación y contratación
- Conciliación y corresponsabilidad
- Clasificación profesional, promoción y formación
- Retribuciones y auditorías salariales
- Comunicación y lenguaje no sexista
- Salud laboral y prevención del acoso sexual
- Prevención y atención ante la violencia de género

La estrategia metodológica propuesta ha sido coherente con los objetivos planteados y con las recomendaciones del Institut de les Dones de la Generalitat Valenciana. Por lo tanto, hay una presencia necesaria y destacada de técnicas de investigación y de gestión social de naturaleza cualitativa. Concretamente, se han empleado las siguientes técnicas:

- Entrevista semiestructurada a partir del diseño de un guion específico sobre la gestión de personal.
- Cuestionario a la plantilla y dirección cuya temática versaba sobre la situación actual del Ayuntamiento, áreas de mejora y propuestas.
- Análisis de datos secundarios de corte cuantitativo.
- Creación y análisis de datos primarios de corte cuantitativo.

FASES	CARACTERÍSTICAS
1. Compromiso de la organización	Decisión Comunicación Definición del equipo de trabajo
2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad	Creación del equipo de trabajo Constitución de la Comisión Negociadora y establecimiento del calendario o plan de negociación Adopción de acuerdos
3. Diagnóstico	Planificación Recogida de información y análisis de la situación del Ayuntamiento Identificación de situaciones de desigualdad o discriminación Formulación de propuestas de mejora
4. Diseño, aprobación y registro del Plan de igualdad	Definición de objetivos Establecimiento de medidas evaluables y cronograma Asignación de recursos Registro del Plan de igualdad

5. Implantación	Implantación de las acciones previstas Seguimiento del desarrollo y resultados de las medidas del Plan de igualdad
6. Evaluación	Análisis de los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados Identificación de aspectos a mejorar y de las futuras medidas

Existen una serie de medidas transversales que se aplicarán durante todo el proceso, es decir, desde la fase 1 hasta la 6. A continuación se detallan:

Comunicación

La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan. Hay que asegurar que la información llega a toda la plantilla.

La forma de llevar a cabo la distribución de la información será utilizando los canales formales de comunicación del Ayuntamiento: reuniones informativas, tablones de anuncios, comunicados internos, intranet... Es fundamental que la transmisión de la información sea bidireccional, es decir, que fluya tanto de arriba hacia abajo como a la inversa, esto supone habilitar medios para que la plantilla pueda participar y dar su opinión.

Es muy importante Es muy importante informar de la creación del Comité de Negociación, quiénes lo conforman y las actividades a desempeñar.

Seguimiento

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

2.2 DIAGNÓSTICO

Conclusiones del estudio-diagnóstico

- El Ayuntamiento cuenta con una plantilla paritaria, con un 58% de mujeres y un 42% de hombres, lo que cumple con la norma del 60-40.
- La representación femenina es mayor en los rangos de 1 a 10 años de antigüedad, pero en el tramo de 5 a 10 años hay una clara predominancia de mujeres (90%). En los rangos de mayor antigüedad (más de 15 años), se observa paridad. Esto refleja una integración adecuada de mujeres en los últimos años, aunque es importante asegurar que esta tendencia se mantenga en todos los tramos de antigüedad.
- Los hombres cuentan con un porcentaje mayor de contratos indefinidos a jornada completa (64.86% frente al 54.90% de las mujeres). Aunque las mujeres son mayoría en términos absolutos con contratos de jornada completa, esta disparidad sugiere una mayor estabilidad laboral entre los hombres.
- Se observa cierta segregación de género en la ocupación de puestos. Los hombres dominan en posiciones como policía y peón de mantenimiento, mientras que las mujeres predominan en roles como educadoras, trabajadoras sociales y técnicas. Además, los cargos de mayor responsabilidad (como oficiales y directores) están mayoritariamente ocupados por hombres, lo que refleja una segregación vertical. Este aspecto requiere atención para promover un acceso igualitario a los puestos de toma de decisiones.
- Las mujeres participan de manera más activa en las formaciones ofrecidas, representando el 67.73% de los participantes, frente al 32.27% de los hombres. Esta diferencia podría deberse a una mayor implicación o a que las formaciones ofrecidas están más orientadas a las funciones ocupadas por mujeres.
- Las diferencias en los complementos salariales como el de antigüedad generan brechas salariales, especialmente en puestos como administrativo/a funcionario/a, donde la diferencia llega al 30%. Estas

diferencias superan la brecha del 25% aceptable, y es necesario seguir monitorizando y revisando los complementos salariales para evitar desigualdades. Asimismo, en roles como auxiliar de ayuda a domicilio, la diferencia salarial es favorable a las mujeres (24%) debido también a la antigüedad.

- Las políticas de conciliación son percibidas de manera positiva por los hombres (100%), mientras que solo el 57.14% de las mujeres consideran que son efectivas o suficientes. Además, tanto hombres como mujeres perciben que acogerse a medidas de conciliación podría afectar negativamente sus oportunidades de promoción, lo que refleja una barrera percibida que requiere ser abordada.
- Mientras que el 100% de los hombres percibe una total igualdad de trato y oportunidades, el 71.43% de las mujeres comparte esta visión. Esto indica que una parte significativa de las mujeres no siente que las políticas de igualdad se apliquen de manera efectiva en todos los ámbitos. Es crucial mejorar la comunicación y las acciones para que estas políticas se perciban de manera equitativa por todo el personal.
- Tanto hombres como mujeres están de acuerdo en la necesidad de implementar un nuevo plan de igualdad (100%). Sin embargo, algunos/as consideran que no se ha comunicado lo suficiente sobre el desarrollo y las medidas concretas del plan, por lo que se debe mejorar la transparencia y la participación en su implementación.

3. PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

Las medidas propuestas en este Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Banyeres de Mariola han sido fruto de las conclusiones del Diagnóstico y están diferenciadas por cada área de actuación.

Área de acceso a la ocupación y contratación

Objetivos		
• Asegurar igualdad de oportunidades en el acceso a la ocupación y contratación • Aumentar la inscripción del sexo subrepresentado en oposiciones y bolsas de empleo para sectores masculinizados o feminizados		
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Incluir formación en igualdad como criterio en los procesos de selección.	N.º de convocatorias con criterio de igualdad	Concejalía de personal. A partir de 2025
Realizar seguimiento anual desagregado por sexo sobre los puestos ocupados de forma temporal.	Informes anuales de ocupación temporal	Comisión de Igualdad. Anualmente
Organizar talleres informativos específicos dirigidos al sexo subrepresentado para explicarles los procesos de oposición, los requisitos de acceso y desmitificando los roles de género en los sectores masculinizados o feminizados.	% de los índices de paridad de cada sector	Comisión de igualdad. Anualmente

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Objetivos		
- Garantizar la igualdad de acceso a la formación profesional continua para todas las personas trabajadoras. - Promover la formación en igualdad y la promoción interna equitativa.		
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Fomentar la formación que ofrezca oportunidades equitativas de desarrollo profesional para mujeres y hombres, asegurando que toda la plantilla tenga acceso a cursos que mejoren sus competencias técnicas y de gestión.	Número de personas participantes en la formación desagregado por sexo.	Responsable de formación. Plazo: 1 año desde la firma.
Ofrecer cursos de formación en igualdad en formatos híbridos (online y presencial).	N.º de cursos realizados	Comisión de igualdad y formación. 1 año desde la firma
Promover los cursos de igualdad a través de diferentes canales (email, intranet, boletines).	Tasa de participación en los cursos	Comisión de igualdad. 1 año
Revisar todos los contenidos de los programas de formación para garantizar que no contienen sesgos de género y que promueven un enfoque inclusivo.	Materiales formativos revisados y porcentaje de cambios realizados.	Comisión de igualdad 1 año desde la firma.
Formación en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como los medios con los que se	Nº de mujeres y hombres participantes en la formación.	Comisión de igualdad y responsable de formación

pueden canalizar las posibles denuncias	Horas fuera y dentro de la jornada	1 año desde la firma
---	------------------------------------	----------------------

Área de conciliación y corresponsabilidad

Objetivos		
- Mejorar la accesibilidad y efectividad de las medidas de conciliación y corresponsabilidad. - Promover la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y laborales.		
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Implementar una sección específica en la intranet sobre conciliación y corresponsabilidad, con un buzón anónimo para preguntas.	Sección en intranet habilitada y uso del buzón	Concejalía de Personal. Primer semestre
Revisar anualmente el protocolo de conciliación e incorporar nuevas medidas según las necesidades del personal.	N.º de revisiones realizadas	Comisión de Igualdad. Anual
Realizar campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad entre los empleados/as.	N.º de campañas realizadas	Concejalía de personal. Segundo semestre 2025
Fomentar la conciliación igualitaria, garantizando que las personas que se acogen a medidas de conciliación no vean afectadas sus oportunidades de promoción.	N.º de promociones de personas acogidas a medidas de conciliación	Concejalía de personal. A partir de 2025

Área de retribuciones y auditorías salariales

Objetivo		
• Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres • Garantizar la transparencia en las políticas retributivas.		
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Realizar auditorías salariales anuales para monitorizar las desigualdades retributivas.	Informe de auditoría realizado anualmente.	Comisión de igualdad. Anualmente
Publicar de manera transparente la estructura salarial desglosada por puestos y género.	Estructura salarial publicada	Secretaría/intervención. Primer semestre de 2025

Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos		
• Mejorar la sensibilización y las acciones de prevención en materia de salud laboral. • Prevenir el acoso sexual y garantizar entornos laborales seguros		
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Realizar formaciones periódicas sobre salud laboral y riesgos laborales con perspectiva de género.	N.º de formaciones realizadas	Concejalía de personal. Segundo semestre 2025
Introducción de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.	Servicio de Prevención. 1 año desde la firma.

Revisar y actualizar el protocolo de acoso sexual.	Revisión realizada. Actualizaciones realizadas	Comisión de igualdad y Personal. Anual.
Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla.	Protocolo difundido.	Comisión de igualdad Un mes después de la firma
Establecer un canal de denuncias confidencial para la gestión de casos de acoso, con un seguimiento efectivo de los mismos.	Canal habilitado y casos gestionados.	Comisión de igualdad. 3 meses desde la firma
Formación a la Comisión Permanente de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Número de cursos y personas formadas	Comisión de igualdad. 1 año desde la firma
Inclusión de mujeres trans en el protocolo existente contra el acoso sexual, independientemente del estado de su cambio registral.	Las mujeres trans se mantienen incluidas en el protocolo de prevención y acoso sexual	Encargados/as de personal Durante la vigencia del plan

Área de prevención y atención ante la violencia de género

Objetivos		
- Prevenir y actuar de manera efectiva ante situaciones de violencia de género dentro y fuera del entorno laboral, protegiendo a las personas trabajadoras afectadas. - Crear y aplicar un protocolo específico para la prevención y actuación frente a la violencia de género.		
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO

Elaborar e implementar un protocolo de actuación frente a casos de violencia de género, que incluya medidas de protección laboral como la flexibilidad horaria o el cambio de puesto.	Protocolo aprobado e implementado.	Concejalía de personal y Comisión de Igualdad. Primer semestre 2025
Desarrollar programas de formación y sensibilización sobre la prevención de la violencia de género dirigidos a todo el Ayuntamiento.	Número de formaciones realizadas. Objetivo: 1 formación al año.	Comisión de Igualdad. Segundo semestre 2025.
Ofrecer servicios de asesoría y apoyo para víctimas de violencia de género	Número de personas beneficiadas por estas medidas.	Concejalía de personal. Primer semestre 2025.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

Objetivos		
Garantizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todas las comunicaciones del Ayuntamiento.		
MEDIDAS/ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE Y PLAZO
Fomento de la comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la Comisión de Igualdad	Número de sugerencias y opiniones trasladadas a las personas responsable y sugerencias aceptadas.	Comisión de Igualdad Durante la vigencia del Plan
Revisar todas las comunicaciones, internas	Porcentaje de comunicaciones	Responsable de Comunicación. 6

y externas para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo.	revisadas y adaptadas. Objetivo: 100% de las comunicaciones en 6 meses.	meses desde la firma.
Realizar un taller de actualización periódica sobre el uso inclusivo del lenguaje.	Talleres realizados	Responsable de Comunicación. Cada dos años
Publicar una guía actualizada sobre el uso inclusivo del lenguaje en la intranet del Ayuntamiento.	Número de guías distribuidas	Responsable de Comunicación. Durante la vigencia del Plan.
Información a la totalidad de la plantilla de la existencia y contenido fundamental del Plan de Igualdad mediante un lenguaje comprensible a todas las personas trabajadoras.	Nº dípticos informativos enviados.	Comisión de igualdad y Responsable comunicación 6 meses después de la firma del Plan
Información periódica a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	Número de acciones desarrolladas. Número de personas informadas. Comunicaciones realizadas. Datos estadísticos desagregados por sexo	Comisión de igualdad. Anualmente

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión Permanente de Igualdad que se ha creado para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas. La Comisión Permanente de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Banyeres de Mariola.

Composición

La Comisión Permanente de Igualdad está integrada mayoritariamente por mujeres, por lo que en la actualidad no cuenta con una representación paritaria. No obstante, se prevé invertir esfuerzos y tomar las medidas necesarias para favorecer la incorporación de más hombres, con el fin de lograr un equilibrio de género. Asimismo, la Comisión está conformada por representantes del Ayuntamiento y de las personas trabajadoras, garantizando la participación de diversos sectores y promoviendo la igualdad de oportunidades en la toma de decisiones.

Funciones

La comisión tiene las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro del Ayuntamiento, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

Atribuciones generales de la comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Conocimiento trimestral, semestral, o anual, en función de lo pactado de los compromisos acordados y su grado de implantación.

Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Facilitar el conocimiento de los efectos y de la eficacia de las medidas que el Plan ha tenido en el entorno del Ayuntamiento.
- Concretamente, en la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos en la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia a los 30 meses desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se hubieran acordado emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

- o El nivel de mejora de la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- o El grado de consecución de los resultados esperados.
- o El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- o El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
- o El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- o Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- o El aumento del grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Permanente de Igualdad será necesaria la disposición de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Con base a la Evaluación realizada, la Comisión Permanente de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida para su intervención, por la mayoría de la representación de la dirección y de la plantilla, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Este Informe-diagnóstico ha sido realizado con la financiación de la Excm.
Diputación Provincial de Alicante.

Banyeres de Mariola, octubre 2024



Fílias
Innovación
social