

**II PLA D'IGUALTAT
ENTRE DONES I HÒMENS
DE L'AJUNTAMENT
DE SANTA POLA**



ÍNDEX

II PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HÒMENS DE L'AJUNTAMENT DE SANTA POLA
1

ÍNDEX 2

INTRODUCCIÓ - MARC LEGAL 3

Àmbit internacional 3

Àmbit Comunitari 4

Àmbit nacional 5

Àmbit regional 6

ELS PRINCIPIS RECTORS DEL II PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SANTA
POLA 7

II PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HÒMENS DE L'AJUNTAMENT DE SANTA POLA
8

VIGÈNCIA I TEMPORALITZACIÓ 12

MECANISMES DE SEGUIMENT I D'AVALUACIÓ 12

INTRODUCCIÓ - MARC LEGAL

La realització d'aquest II Pla d'Igualtat obeeix al compliment de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i hòmens, en l'article 45. A continuació, es resumeix el marc legal actual:

Àmbit internacional

Nacions Unides convoca, l'any 1975, la I Conferència Mundial de la Dona, dins de l'Any Internacional de la Dona, i s'inicia un procés –en el qual encara ens trobem– de construcció d'un patrimoni normatiu que situa la igualtat entre dones i hòmens en la centralitat de les polítiques públiques i eradique la discriminació en tots els àmbits, incloent-hi el mercat laboral.

Amb anterioritat a 1975 la referència se situava en la Comissió Jurídica i Social de la Dona (depenent del Consell Econòmic i Social), en la Declaració Universal dels Drets Humans, i en el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966), que en el seu article 7 (punts a i c) exigeix que s'asseguren a les dones condicions de treball no inferiors, igualtat salarial i d'oportunitats per la promoció.

Després de la Conferència, en el Decenni de Nacions Unides per a la Dona (1975-1985) es promou que en tots els àmbits i a tots els nivells s'aproven mesures i legislació a favor de la igualtat de les dones.

- La Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General del Nacions Unides el 1979. En el seu Article 11 exigeix la adopció de mesures per a l'eliminació de la discriminació de les dones en l'ocupació.

- La Plataforma d'Acció de Beijing'95, aprovada en la IV Conferència Mundial de les Dones organitzada per Nacions Unides el 1995. L'apartat F (La dona i l'economia) inclou, entre els seus objectius estratègics, eliminar la segregació en el treball i totes les formes de discriminació en l'ocupació i fomentar l'harmonització de les responsabilitats de les dones i els hòmens pel que fa al treball i la família.

Aquesta Conferència aprova una nova estratègia de treball, el *mainstreaming* (transversalitat) que se suma a l'aprovada en la III Conferència Mundial de la Dona, de 1985: les accions positives. Juntament amb aquestes, la incorporació de la perspectiva de gènere i l'empoderament de les dones són les propostes que la Conferència considera imprescindibles per aconseguir la igualtat de gènere.

- Els Convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT), en els seus convenis relatius a la igualtat de remuneració (núm. 100); la discriminació en l'ocupació (núm. 111); les persones treballadores amb responsabilitats familiars (núm. 156); i la protecció de la maternitat (núm. 183).

- La Carta Social Europea aprovada pel Consell d'Europa a Torí, i la seua defensa del treball en condicions equitatives, la igualtat salarial, el dret a la protecció de les treballadores.

Àmbit Comunitari

- El Tractat de la Unió Europea (TUE), acordat el 1992, que recull en l'article 3 el compromís de la Unió Europea per la igualtat entre dones i hòmens i la lluita contra la discriminació.
- El Tractat d'Amsterdam, signat el 1997, introdueix en l'article del TUE la promoció de la igualtat entre dones i hòmens (art. 2); l'eliminació de les desigualtats entre dones i hòmens (art.3); la lluita contra la discriminació per raó de sexe (art. 13); la igualtat d'oportunitats al mercat laboral i a la igualtat de tracte en el treball (art. 137); i la igualtat salarial, l'adopció de mesures per garantir la aplicació del Principi d'Igualtat en l'ocupació, l'ocupació i la retribució, així com l'adopció de mesures que “ofereixen avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seues carreres professionals.” (Art. 141).
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE), que incorpora i actualitza el compromís amb la igualtat del Tractat d'Amsterdam, en l'art. 8 (promoció de la igualtat i eliminació de les desigualtats); art. 19 (lluita contra la discriminació); art. 153 (igualtat en l'ocupació); i art. 157 (igualtat salarial i adopció de mesures).
- Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, revisada l'any 2000, amb el manteniment de l'art. 20, la Igualtat davant la llei, i l'ampliació amb l'art. 21, la prohibició de tota discriminació, en particular l'exercida per raó de sexe, i, específicament en l'art. 23, la Igualtat entre dones i hòmens, en la mateixa línia del que es recull en TFUE.
- Directives Comunitàries sobre Igualtat, que garanteixen el Principi d'Igualtat i No Discriminació i que han anat revisant-se al llarg dels anys. La referència en l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat és la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, (2006), que recull en els seus articles la prohibició de la discriminació, incloent-hi com a tal l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la transversalitat de la perspectiva de gènere, l'adaptació d'accions positives per garantir la plena igualtat en la vida laboral, i la càrrega de la prova.
- Programes comunitaris per a la igualtat entre dones i hòmens, que presenten les línies principals de intervenció per a la Igualtat en l'àmbit de la Unió Europea, aprovats i executats des de 1982 fins a l'actualitat:
 - I Programa d'Acció per a la Igualtat d'Oportunitats (1982-1985).
 - II Programa d'Acció per a la Igualtat d'Oportunitats (1986-1990).
 - III Programa d'Acció per a la Igualtat d'Oportunitats (1991-1995).
 - IV Programa d'Acció per a la Igualtat d'Oportunitats (1996-2000).
 - V Programa d'Acció comunitària sobre l'estratègia comunitària en matèria d'igualtat entre dones i hòmens (2001-2006).
- Pla de treball per a la igualtat entre les dones i els hòmens (2006-2010).
- Estratègia per a la igualtat entre dones i hòmens (2010-2015).
- Pla d'Acció de la UE en matèria de gènere (2016-2020).
- La Recomanació del Consell de les Comunitats Europees (1984), relativa a la promoció d'accions positives en favor de les dones, que assenyala que els Governos, les Administracions Públiques i els agents socials han d'engegar mesures d'acció positives destinades a promoure la igualtat entre les dones i els hòmens, per evitar “els efectes

perjudicials que per a les dones es deriven d'aptituds, comportaments i estructures socials”.

- La Carta Europea per a la Igualtat de dones i hòmens en la vida local (2006), elaborada pel Consell de Municipis i Regions d'Europa (CMRE), que en la seua primera part exposa els Principis del seu compromís amb la igualtat de dones i hòmens com a dret fonamental; la participació equilibrada de dones i hòmens en la presa de decisions com a requisit per a la societat democràtica; la indispensable eliminació dels estereotips de gènere; la integració de la dimensió del gènere en totes les activitats dels governs locals i els plans de acció i programes amb els recursos apropiats com a eines necessàries per fer avançar la igualtat de dones i hòmens.

Tot això abasta, també, el rol d'ocupador de la institució municipal, incloent la organització del treball i les condicions laborals.

Àmbit nacional

- Constitució Espanyola (1978) que consagra la igualtat (art. 14) i l'adopció de mesures que “remouen els obstacles” per al seu gaudi (art. 9.2).

- Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, que trasllada a la legislació espanyola la Directiva 2006/54/CE. La L.O. 3/2007. El seu Capítol III del Títol IV, sobre els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat inclou la elaboració i aplicació dels plans d'igualtat (art. 45); el concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses (art. 46); la transparència en la implantació del pla d'igualtat (art. 47); i la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball (art. 48).

En el Títol V (El principi d'igualtat en l'ocupació pública) s'assenyalen les principals línies d'actuació. El Capítol I, art. 51, de criteris d'actuació de les Administracions públiques en aplicació del Principi d'Igualtat indica:

“Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seues respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i hòmens, hauran de:

a) Remoure els obstacles que impliquen la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i hòmens en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.

b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscar la promoció professional.

c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

d) Promoure la presència equilibrada de dones i hòmens en els òrgans de selecció i valoració.

i) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació”.

- El Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP). En l'art. 14 reconeix el dret dels i les empleades Públiques:

h) Al respecte de la seua intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.

i) A la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

j) A la adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Pel que fa als deures dels treballadors i de les treballadores, l'EBEP exigeix el compliment d'un Codi de Conducta (art. 52) assenyalant l'exigència del respecte a la igualtat entre dones i hòmens, i els Principis ètnics (art. 53) evitar tota actuació que pugui produir discriminació alguna per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Per últim, la Disposició addicional sèptima del text refós inclou els Plans d'igualtat:

1. Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens.

2. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes hi previstos.

Àmbit regional

- Llei 9/2003 de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i hòmens, especialment en el Títol II, Capítol III d'Igualtat en l'àmbit laboral:

- Article 13, Accés a l'ocupació en condicions d'igualtat: la Llei empara totes les mesures adequades per al compliment de la igualtat en l'accés a un lloc de treball.

- Article 14, Igualtat i dones amb discapacitat: La Generalitat garantirà que les mesures de suport a la inserció laboral contemplen especialment les dones discapacitades, sobretot en aquells aspectes que puguen redundar en el millor manteniment del seu estat de salut o evitar-ne l'empitjorament, així com en la conciliació familiar i criança de les filles i els fills.

- Article 17, Conciliació de vida familiar i laboral: L'administració autonòmica ampliarà la xarxa pública d'escoles infantils i guarderies laborals en les empreses, o prestacions econòmiques equivalents, en els períodes extraescolars, amb la finalitat de fer compatible el treball amb la maternitat i la paternitat a aquelles treballadores i treballadors amb descendència de menys de tres anys d'edat i en període de vacances als majors de tres anys.

- Article 20-2, els Plans d'Igualtat en les empreses: es consideren plans d'igualtat aquells documents en els quals es vertebren les estratègies de les entitats per a la consecució real i efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens, i que necessàriament hauran de contenir mesures concretes per fer efectiu aquest principi.

Així com el Títol III d'Igualtat i Administració Pública:

- Article 44, Igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball: Les administracions públiques valencianes establiran plans plurianuals de formació amb la finalitat de promoure, dins del respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública.

- Article 45, Igualtat en la promoció interna: Les administracions públiques establiran plans plurianuals dels diferents departaments amb la finalitat de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i objectius.

- Article 48, el llenguatge no sexista en els escrits administratius: Les administracions públiques valencianes engegaran els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no-sexista.

ELS PRINCIPIS RECTORS DEL II PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SANTA POLA

Aquest II Pla d'Igualtat té com a principis rectors:

- la igualtat de tracte,
- la igualtat de reconeixement
- i la igualtat de representació per a dones i hòmens.

Amb base en aquests principis, es defineixen les accions per aconseguir els objectius plantejats.

II PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HÒMENS DE L'AJUNTAMENT DE SANTA POLA

II PLA D'IGUALTAT DE L'AJUNTAMENT DE SANTA POLA		
LÍNIA MESTRA 1: LA CULTURA D'IGUALTAT EN L'ORGANITZACIÓ		
OBJECTIU 1: INCORPORAR EL PRINCIPI D'IGUALTAT EN LA GESTIÓ I EN L'ORGANITZACIÓ MUNICIPAL		
ACCIONS	ÀREA/DEPARTAMENT	INDICADORS
1.1. Crear i establir la Comissió de Seguiment i Avaluació de la Igualtat	Regidoria d'Igualtat	Creada la Comissió, amb nomenament de persones amb responsabilitats concretes
1.2. Crear i establir una unitat de gènere en la institució	Regidoria d'Igualtat	Creada la unitat i en funcionament, amb pressupost assignat
1.3. Designar una persona per cada àrea/departament que s'encarregue de coordinar i fer el seguiment de les accions del Pla, així com d'informar la Comissió d'Igualtat	Totes les àrees i tots els departaments	Nº de persones designades. Nº de documents que acrediten la coordinació/execució/seguiment de les accions, que s'han enviat a la Comissió d'Igualtat
1.4. Dissenyar i incorporar clàusules d'igualtat per a les contractacions externes	Contractació Regidoria d'Igualtat	Nº de contractacions que han incorporat i complert clàusules d'igualtat
1.5. Incloure la variable de sexe en tots els documents administratius, formularis, sol·licituds, impresos, etc.	Totes les àrees i departaments	Nº de documents han inclòs la variable de sexe
1.6. Incloure la variable de sexe en totes les enquestes, estudis, estadístiques que realitzi l'Ajuntament	Totes les àrees i departaments	Nº de documents han inclòs la variable de sexe
1.7. Incloure la variable de sexe en totes les bases de dades que maneja la institució, vinculades a persones i a tot allò que fan les persones	Totes les àrees i departaments	Nº de bases de dades que han estat actualitzades
1.8. Procurar l'equilibri de sexes en la concessió de distincions	Règim intern	Nº de distincions atorgades a dones i hòmens

1.9. Introduir les dimensions de sexe i de gènere en la prevenció de riscos laborals	Recursos humans - responsable de riscos laborals	Es produeix una actualització del pla de prevenció de riscos laborals que contempla aquesta perspectiva. Lliurat el nou pla a la Comissió d'Igualtat.
1.10. Realitzar una anàlisi de gènere sobre la sinistralitat laboral i les malalties professionals a l'Ajuntament, així com de l'adequació de les instal·lacions	Recursos humans Infraestructures	Lliurat a la Comissió d'Igualtat l'informe de l'anàlisi. Lliurat a la Comissió d'Igualtat un estudi d'idoneïtat o adequació d'instal·lacions, serveis i recursos per a tots dos sexes, tenint en compte les necessitats específiques de dones i hòmens
1.11. Incorporar els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere a les polítiques de prevenció de riscos laborals	Recursos humans Regidoria d'Igualtat	Nº de riscos psicosocials que s'han inclòs.
1.12. Difondre el Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	Regidoria d'Igualtat Àrea de Comunicació	Nº i tipus d'accions de difusió que s'han realitzat
1.13. Dissenyar la Relació de Llocs de treball (RPT) amb perspectiva d'igualtat	Recursos humans	Pendent de Realització.

OBJECTIU 2: UTILITZAR I GARANTIR UN LLENGUATGE NO DISCRIMINATORI

ACCIONS	ÀREA	INDICADORS
2.1. Difondre periòdicament les guies de llenguatge inclusiu en Castellà i en Valencià	Àrea de Comunicació Regidoria d'Igualtat	El personal de la plantilla de l'Ajuntament rep periòdicament un correu electrònic amb difusió de la guia.
2.2. Incloure mòduls de llenguatge inclusiu en totes les formacions, especialment en les relacionades amb comunicació interna i externa	Contractació Regidoria d'Igualtat	Nº de programes de formació que inclouen els mòduls d'ús de llenguatge inclusiu.
2.3. Incloure un tema de llenguatge inclusiu en les convocatòries d'ocupació pública de l'Ajuntament	Recursos humans Regidoria d'Igualtat	Nº de convocatòries que inclouen un tema de llenguatge inclusiu
2.4. Garantir que tots els continguts de la web de l'Ajuntament incorporen un llenguatge inclusiu, també en les imatges, perquè aquestes no siguin ni sexistes ni	Àrea de comunicació	S'han actualitzat tots els continguts de la web

estereotipades quant a rols i representacions de gènere		
2.5. Actualitzar al llenguatge no discriminatori tots els documents administratius interns i externs de la institució	Totes les àrees i departaments	Proporció de documents de la institució que han estat actualitzats
2.6. Utilitzar imatges i missatges, en la publicitat institucional, que no tinguen continguts sexistes o estereotipats	Àrea de premsa i comunicació	La Comissió d'Igualtat emet el vistiplau en totes les campanyes. Nº de documents emesos amb el vistiplau.
2.7. Canviar la senyalística de la institució (símbols, cartells, imatges) de manera que incloguen dones i hòmens i sense connotacions estereotipades	Règim intern	Nº de símbols i ubicacions que han estat canviats

LÍNIA MESTRA 2: LA CULTURA D'IGUALDAD EN LA PLANTILLA

OBJECTIU 3: ACONSEGUIR LA IGUALTAT PER A TOT EL PERSONAL

ACCIONS	ÀREA	INDICADORS
3.1. Incloure informació sobre el sexe infrarepresentat en el departament que acollirà la persona seleccionada, en cadascuna de les convocatòries d'ocupació pública de l'Ajuntament,	Recursos humans Contractació	Nº de noves convocatòries que incorporen la informació
3.2 Modificar els barems o marques, des de la perspectiva de gènere, a les bases de selecció que requerisquen proves físiques	Recursos humans	Nº de bases de convocatòria que han realitzat la modificació
3.3 Invertir l'ordre de les proves de selecció en les convocatòries que exigisquen proves físiques. Es realitzaran en primer lloc i amb caràcter eliminatori les proves psicotècniques i de coneixement, sempre que el procés selectiu no estiga expressament regulat per una llei.	Recursos humans	Nº de proves de selecció que han invertit l'ordre

<p>3.4. Realitzar accions compensatòries per facilitar, en la mesura del possible, l'accés a les dones en aquells processos de selecció per a llocs de treball més masculinitzats, sempre que aquestes accions no conculquen els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i publicitat que ha de respectar tot procés selectiu.</p>	<p>Recursos humans Regidoria d'Igualtat</p>	<p>Nº d'accions compensatòries incloses</p>
<p>3.5. Incorporar obligatòriament un tema d'Igualtat en les convocatòries d'ocupació pública (grups AP, C2 i C1) i dos temes d'Igualtat per a les convocatòries de grups A1 i A2.</p>	<p>Recursos humans</p>	<p>Nº de convocatòries que han inclòs els temes</p>
<p>3.6. Implementar el llenguatge inclusiu en totes les bases de les convocatòries d'ocupació pública.</p>	<p>Recursos humans</p>	<p>Nº de bases amb llenguatge inclusiu</p>
<p>3.7. Garantir en el pla de formació la preferència en l'adjudicació de places a les persones que es reincorporen després de permisos i excedències per cura de menors i dependents.</p>	<p>Recursos humans</p>	<p>Nº de persones que es reincorporen i accedeixen a formació en relació a les persones que no</p>
<p>3.8. Realitzar seguiment de l'evolució de dones i hòmens en els diferents nivells de responsabilitat.</p>	<p>Regidoria d'Igualtat</p>	<p>Nº de dones que són promocionades. Nº d'hòmens que són promocionats.</p>
<p>3.9. Aprofundir en la implantació de mesures de conciliació. Engegar el canal de recollida de suggeriments sobre mesures de conciliació, per implantar noves mesures i ajustes, en els aspectes legals en els quals aquesta administració local tinga competències.</p>	<p>Regidoria d'Igualtat Recursos Humans Mesa de negociació</p>	<p>El canal de recollida de suggeriments funciona. Nº de suggeriments realitzats.</p>
<p>3.10. Analitzar i promoure la igualtat en la designació de complements de productivitat i gratificacions.</p>	<p>Regidoria d'Igualtat Recursos humans</p>	<p>Nº de complements designats a dones i a hòmens</p>
<p>3.11. Establir la paritat d'hòmens i dones en tots els tribunals de selecció.</p>	<p>Recursos humans Mesa paritària</p>	<p>Nº de tribunals de selecció que han respectat la paritat, en relació al total de tribunals organitzats cada semestre.</p>

<p>3.12. Fomentar les imatges de professions, funcions, de dones i hòmens que no siguin estereotipades a les xarxes socials i la web municipal (dones policia, hòmens en serveis socials, dones jardineres, hòmens en servei de neteja...)</p>	<p>Àrea de comunicació Regidoria d'Igualtat</p>	<p>Nº d'accions de foment realitzades.</p>
<p>3.13. Revisar i corregir, des de la perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu, la denominació dels llocs de treball, categories, requisits, titulacions i descripció de funcions</p>	<p>Regidoria d'Igualtat</p>	<p>Nº de denominacions que han estat corregides</p>
<p>3.14. Realitzar les formacions en matèria d'igualtat en horari de treball</p>	<p>Regidoria d'Igualtat</p>	<p>Nº de formacions sobre igualtat que s'han realitzat dins de l'horari de treball</p>
<p>3.15. Incloure l'opció de formació <i>online</i>, especialment en aquells programes que servisquen per promocionar</p>	<p>ADL Regidoria d'Igualtat Comunicació</p>	<p>Nº de formacions que s'han ofert <i>online</i>, en relació al total de formacions realitzades, que expliquen per promocionar</p>

VIGÈNCIA I TEMPORALITZACIÓ

La vigència d'aquest Pla és de tres anys, a comptar des de la seua aprovació en el Ple de l'Ajuntament. Totes les accions del Pla tenen una temporalització permanent, durant tot el temps de vigència del Pla. Després de la seua finalització es proposa la possibilitat d'una pròrroga anual fins a dos anys més.

MECANISMES DE SEGUIMENT I D'AVALUACIÓ

Com queda indicat en aquest II Pla d'Igualtat, es crearà una Comissió de seguiment i avaluació de la Igualtat a l'Ajuntament, composta per:

- Grups polítics
- Personal voluntari de l'Ajuntament (cinc vocals de diferents àrees que desitgen participar)
- Sindicats
- Agent d'Igualtat
- Departament de Recursos Humans

Ja existeix un Reglament de la Comissió del I Pla, que es mantindrà i s'adaptarà amb:

- Vetllar pel compliment del Pla.
- Realització d'un cronograma d'objectius i treball
- Facilitar l'assimilació i la implantació de la cultura d'igualtat en l'organització.
- Assessorar a l'organització quant al Pla d'Igualtat.
- Impulsar el coneixement efectiu del Pla en tot el personal de l'Ajuntament de Santa Pola.
- Crear un equip que organitze un pla de treball específic i sistemàtic, amb persones que assumisquen responsabilitats concretes, per realitzar el seguiment del compliment de les accions del Pla.
- Mantenir reunions de treball, coordinació, seguiment i informació periòdiques.
- Crear eines concretes, senzilles i eficaces que permeten el seguiment del Pla.
- Sol·licitar a totes les àrees implicades, un qüestionari semestral d'accions del Pla, en desenvolupament i complertes. Les àrees estaran obligades a completar el qüestionari i

enviar-lo a la Comissió dins del termini. El qüestionari s'enfocarà d'acord als indicadors del Pla.

- Crear un arxiu de documentació vinculada al seguiment del Pla d'Igualtat.
- Emetre un informe anual de la situació de compliment de les accions del Pla, que es compartirà amb tot el personal de la plantilla.
- Avaluar i deixar constància documental del grau de compliment dels indicadors del Pla.
- Realitzar l'avaluació final de l'execució del Pla de cara a la finalització de la seua vigència, de manera que existisca la informació necessària per diagnosticar les necessitats d'un futur III Pla d'Igualtat.