

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY MOMENTUM
Auditoria, Consultoria & Planificació en Igualtat



I PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ALBALAT DELS SORELLS (2017 - 2020)

DILIGENCIA: La pongo yo, la Secretaria, para hacer constar que el presente documento numerado desde el doc. 1 hasta el doc. 90 fue aprobado definitivamente en el Pleno de 25 de Enero de 2017.

Albalat dels Sorells, a 24 de Mayo de 2017

Diagnóstico de Igualdad Albalat del Sorels 1



Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



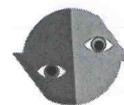
Contenido

INTRODUCCION.....	3
a) Compromiso institucional.....	5
b) Acta de constitución de la Comisión de Igualdad	6
JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.....	8
DIAGNÓSTICO.....	16
I Estructura y organización: cuestiones generales e información previa.....	16
II. Posicionamiento laboral	17
III. Promoción y carrera profesional.....	27
IV. Formación	28
V. Selección de personal.....	29
VI. Conciliación.....	31
VII. Comunicación.....	33
VIII. Salud laboral.....	33
XI. Acoso sexual y por razón de sexo.....	34
IX. Representación de personal	35
X. Estructura salarial:.....	37
Análisis DAFO. Conclusiones. Recomendaciones.....	44
PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO.....	46
a. Composición de la plantilla.....	49
b. Acceso al empleo.....	49
c. Formación.....	51
d. Promoción.....	54
e. Clasificación Profesional.....	55
f. Contratación, retribuciones y jornada laboral.....	56
SISTEMA DE EVALUACIÓN.....	83
GLOSARIO.....	88

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



QUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



INTRODUCCION.

El municipio de Albalat dels Sorells y los siguientes entes locales, han formalizado un acuerdo para poder tener un Plan de Igualdad a medida de sus necesidades:

- Mancomunitat Horta Nord
- Ayuntamiento de Rafelbunyol
- Ayuntamiento de Albuixech
- Ayuntamiento de Massalfassar
- Ayuntamiento de Museros
- Ayuntamiento de La Pobla de Farnals

Albalat dels Sorells y los municipios antes citados junto con la Mancomunitat, han decidido llevar a cabo la redacción de un Plan de Igualdad en su fase interna de Recursos Humanos, con el propósito de avanzar en el próximo ejercicio en la redacción de la fase que afecta a la ciudadanía.

El Programa se acomete desde el primer momento como un Proyecto Global, con el objetivo de avanzar juntos en la incorporación de la perspectiva de género y la cultura de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en sus respectivos consistorios.

En este contexto colaborativo, la transversalidad de género se configura como la principal estrategia para conseguir el objetivo de incorporar la IOMH, y de este modo la Mancomunitat, acompañando a estos municipios, actuará como una vertebradora de servicios sociales y políticas públicas de igualdad, incorporando también el enfoque de género en las políticas específicas que tradicionalmente viene realizando desde su creación, implementando la denominada Estrategia Dual en la que se complementan políticas específicas de igualdad y políticas transversales de género.

Este Proyecto común pretende pues introducir actuaciones dirigidas a la estructura organizacional de las propias corporaciones locales, a los procesos de elaboración de políticas públicas y a la plantilla municipal. En este sentido, las actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad en su primera fase, contribuyen a incrementar la



Con el asesoramiento de:



eficacia y la eficiencia de la gesti3n p3blica, y a aprovechar el talento de todas las personas que forman parte de cada uno de los consistorios.

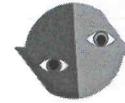
El primer paso para poder incorporar de manera eficaz la perspectiva de g3nero en la gesti3n de los recursos humanos ha sido la realizaci3n de un diagn3stico que ponga de relieve las condiciones en que realizan sus tareas las personas que integran las distintas plantillas municipales y de la Mancomunitat, trabajando con datos desagregados por sexo, y extrayendo conclusiones sobre el estado de la cuesti3n.

En este proceso ha participado personal t3cnico y pol3tico de los municipios y de la Mancomunitat, que han constituido un grupo de trabajo, y se ha contado con el asesoramiento t3cnico de una consultora experta en la materia. Dicho grupo de trabajo ha realizado dos sesiones de sensibilizaci3n, con el fin de obtener la capacitaci3n b3sica para la posterior redacci3n del PIO cuya fase inicial persigue el objetivo de la integraci3n del Principio de Igualdad en la Estructura Organizacional de los Ayuntamientos y la Mancomunitat.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



a) Compromiso institucional



DECLARACIÓN INSTITUCIONAL AYUNTAMIENTO DE ALBALAT DELS SORELLS

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor de importancia central para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente este derecho, no basta con que se reconozca legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los ámbitos de la vida mediante políticas públicas de igualdad.

El Alcalde y la Concejalía de Igualdad, quieren poner de manifiesto el compromiso explícito a toda la organización municipal, en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, instaurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por ello, en fecha de 17 de junio de 2016 se ha decidido elaborar un Plan de Igualdad para la plantilla de la Corporación Municipal.

La Administración Local en su amplio ámbito de competencias y colaborando con el conjunto de actores locales, sensibilizados con la igualdad, pueden y deben promover una sociedad verdaderamente igualitaria, amparados legalmente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como haciendo efectivo el artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

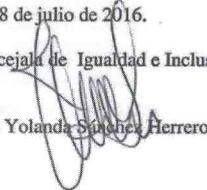
Por ello y en aras de contribuir al desarrollo de la equidad de mujeres y hombres en su organización municipal, y para la elaboración del I Plan de Igualdad, crea una Comisión de Igualdad, que pretende ser un paso más hacia la materialización del principio de igualdad en nuestro municipio.

Una vez consolidado el proceso de implementación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, se pretende continuar acercando a la ciudadanía la igualdad, con el objetivo de combatir la reproducción de las desigualdades en los ámbitos político, económico, social y cultural y eliminar la lacra social de la violencia de género. Para ello se abrirá durante esta legislatura un proceso de participación ciudadana mediante las asociaciones, que se materializará en un Plan de Igualdad dirigido a la ciudadanía del municipio de Albalat dels sorells.

Albalat dels Sorells, a 18 de julio de 2016.


Fdo: **Nicolau Josep Caramunt Ruíz**


La Concejalía de Igualdad e Inclusión Social


Fdo: **Yolanda Sánchez Herrero**



Con el asesoramiento de:



b) Acta de constituci6n de la Comisi6n de Igualdad



Acta de Constituci6n de la Comisi6n de Igualdad del municipio de Albalat dels Sorells.

El municipio de Albalat dels Sorells ha decidido llevar a cabo la redacci6n de un Plan de Igualdad en su fase interna de Recursos Humanos, y hacerlo en compa~nfa de otros municipios de su mancomunidad (Albuixech, Museros, Rafelbunyol, La Pobla de Farnals, Massalfassar y la propia Mancomunidad de L' Horta Nord), con el doble objetivo de economizar recursos econ6micos y de avanzar juntos en esta estrat6gica tarea de incorporar la perspectiva de g6nero y la cultura de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en sus respectivos consistorios.

Para la correcta implementaci6n del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, y con el fin de ganar en eficiencia en toda la actividad de preparaci6n del plan y garantizar que el proceso de ejecuci6n del mismo sea viable, se crea una peque~na Comisi6n de Igualdad, 6rgano compuesto por tres personas, una que actuar6 en representaci6n de la parte polftica y dos como representantes de la parte t6cnica y laboral. Este 6rgano trabajar6 en colaboraci6n y coordinaci6n con las Comisiones de Igualdad de la Mancomunidad y del resto de municipios antes citados, asumiendo que estamos ante un Proyecto com6n, innovador y con el objetivo de transformar las corporaciones y posteriormente las sociedades de los municipios integrantes en espacios de Igualdad y No Discriminaci6n por Sexos.

Las personas integrantes de la Comisi6n de Igualdad recibir6n formaci6n previa en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, durante el mes de septiembre de 2016.

Son nombradas para componer la Comisi6n de Igualdad las siguientes personas que ostentan los siguientes cargos:

- D~na. Yolanda S6nchez Herrero, Concejala Delegada de Igualdad.
- D. Diego Fern6ndez Chadas Navarro, Oficial-Jefe de Policia Local del Ayuntamiento.
- D~na. Maria Jos6 Gil Regolf, Secretaria-Interventora del Ayuntamiento.

Adem6s, como personas externas de la Corporaci6n y en calidad de asesoras t6cnicas en materia de igualdad se incorporan a la Comisi6n de igualdad:

D~na. Ana Juli6n, consultora EqualityMomentum
D~na Elisa Iniesta, consultora EqualityMomentum

Albalat dels Sorells, 1 de septiembre de 2016.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad

Funciones de la Comisión de Igualdad:

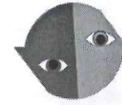
La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en el municipio de Albalat dels Sorells se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Atender a las consultas o dudas planteadas por la plantilla del consistorio referente al Plan de Igualdad.
3. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación interna y externa del Plan de Igualdad.
6. Promover una remodelación de la misma, de modo que la tras la redacción del Plan, la Comisión de seguimiento cumpla con el principio de presencia equilibrada, a través de la incorporación, en este caso, de varones.
7. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión del convenio colectivo orientadas a igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.

Normas de carácter estatal

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Derechos y deberes derivados del contrato. Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

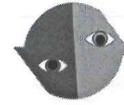
3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 27/ 2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección. Esta norma utiliza ya el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos.

Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de

Subvencionado por



Con el asesoramiento de



serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

- Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.
- Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:
 1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
 2. Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

En el marco de estos objetivos, las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local son:

- a) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- b) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.
- c) Asistencia Social Integral.
- d) Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

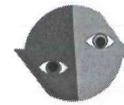
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (**Art 15**). "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades."

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



Colaboración entre las Administraciones públicas (**Art 21**) La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Contenido de los Planes de igualdad (**Art. 46**). Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Formación para la igualdad (**Art 61**). Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (**Art. 62**) Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Art 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público. Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Planes de Igualdad (DA 8ª)

Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en su artículo 27.3, apartado c), establece como competencia delegable en los municipios la "Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer".

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que según la Disposición Adicional 7ª establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**QUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Y que, sin perjuicio de ellos, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Normas de carácter autonómico:

Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administración Pública

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo. Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna. Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de



2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual.

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.

LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana

Artículo 51. Principios de la selección. Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de conformidad con los siguientes principios:

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.

h) Eficacia y eficiencia.

i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Planes de igualdad (DA 11)

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:

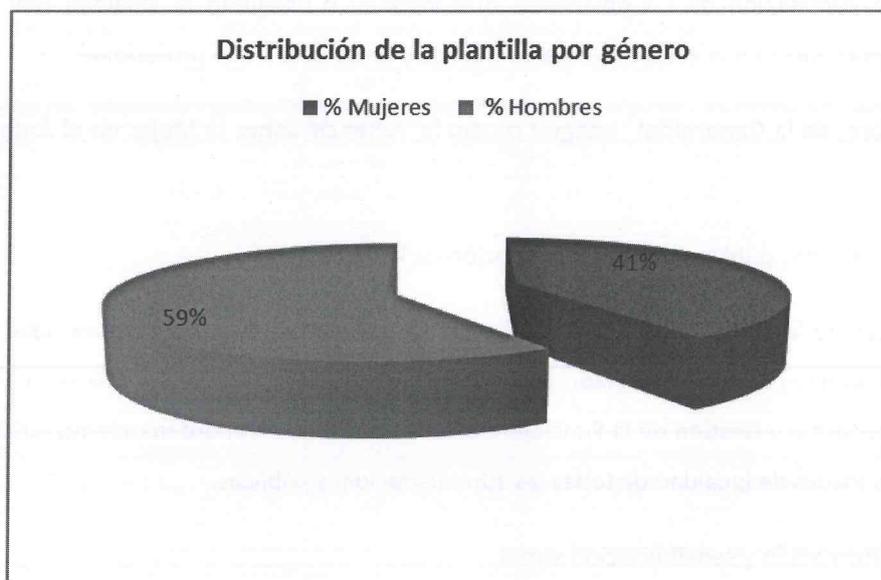


DIAGNÓSTICO.

El presente diagnóstico de situación incorpora los datos desagregados por sexo, con la información facilitada por la organización, visible mediante gráficas, y analiza los diferentes hallazgos a nivel cualitativo y a nivel cuantitativo:

I Estructura y organización: cuestiones generales e información previa.

a. Composición de la plantilla



La plantilla del Ayuntamiento de Albalat del Sorells se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, por 39 personas, de las cuales el 41% son mujeres (en concreto 16) y el 59% son hombres (en concreto 27). Observamos una proporción equilibrada (60% a 40%), si bien con mayor presencia masculina.

En este dato de plantilla no se incluye el personal político.

b. Proporción de la población

Podemos afirmar que la proporción de la población en esta organización, y así se va a valorar y a comparar desde este momento, es la de 41% mujeres, y 59% hombres. Existe como vemos un desequilibrio a favor de los hombres. En ese sentido, a lo largo del análisis de los siguientes apartados y gráficos, observaremos en que

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



niveles se respeta esa proporción de la población, y en que niveles se desvía, para así sacar las conclusiones oportunas.

c. Estructura por edades

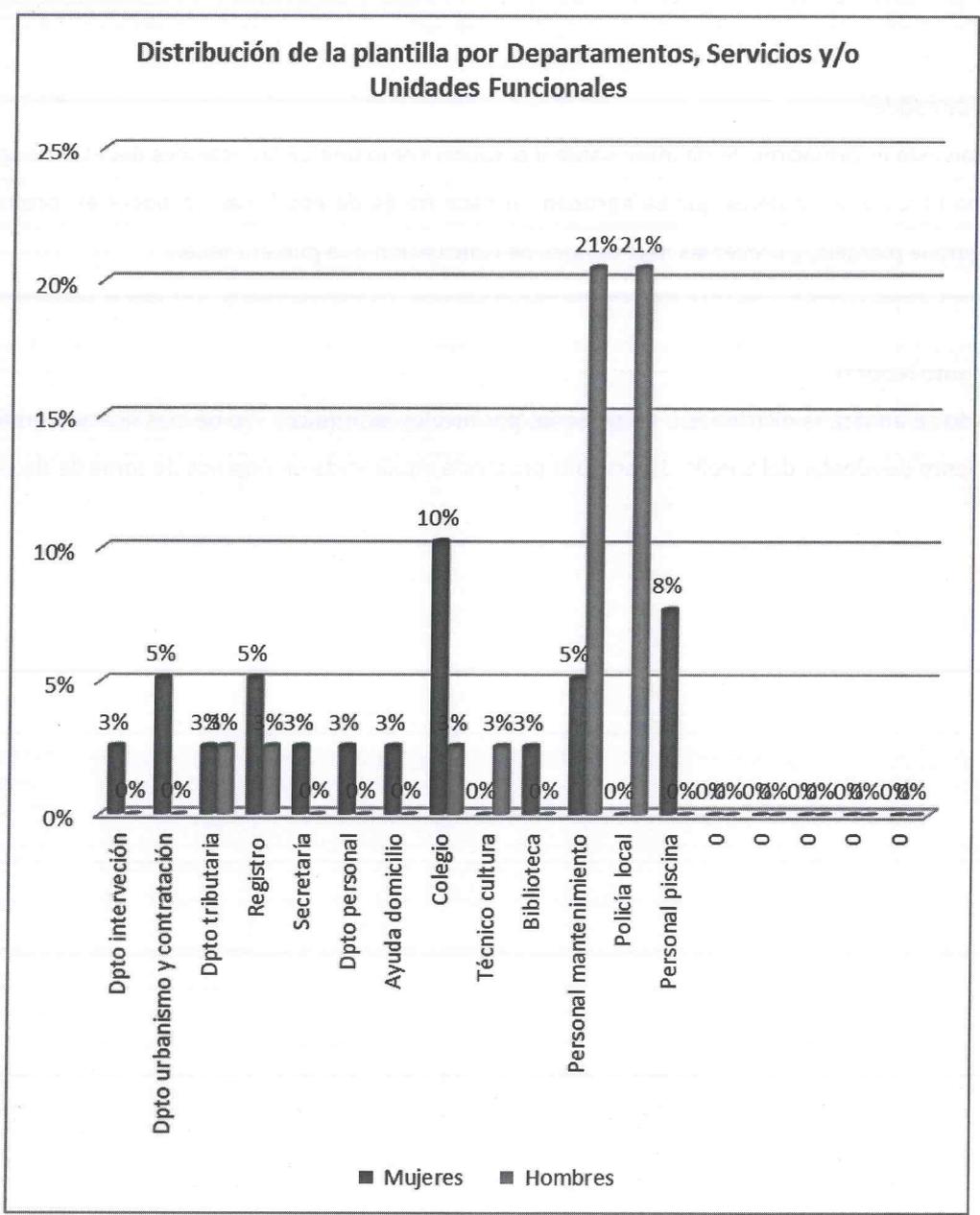
No se cuenta con esta información. Sería interesante incorporar como una de las acciones del Plan de Igualdad, averiguar los hombres y las mujeres que se agrupan en cada franja de edad, para conocer en profundidad cómo se configura la plantilla, y prever las necesidades de conciliación que pudiera tener.

II. Posicionamiento laboral

En este apartado se analiza la distribución de personal por niveles jerárquicos y/o de clasificación profesional en el Ayuntamiento de Albalat del Sorells, así como la presencia equilibrada en órganos de toma de decisión.



a. Composición de la plantilla áreas funcionales.



Como se puede observar en la gráfica dentro de la mayoría de los departamentos o unidades funcionales hay una mayor presencia femenina que masculina a excepción del departamento de Policial local, de Técnico de Cultura y el personal de Mantenimiento, los cuales se encuentran

Subvencionado por

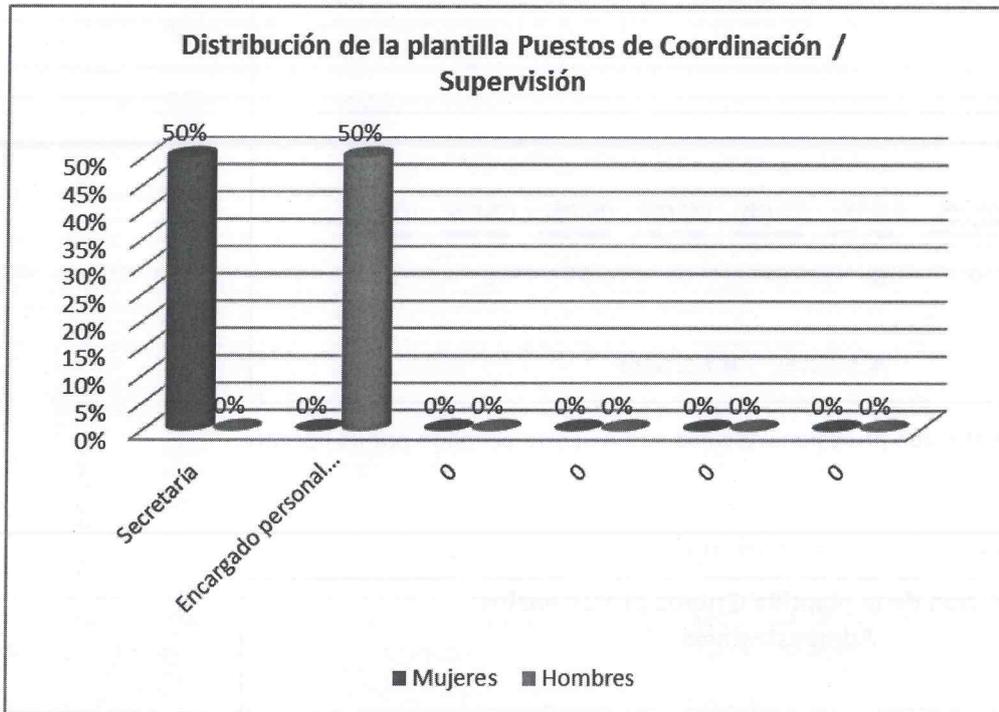


Con el asesoramiento de:



masculinizados. En el departamento Tributario y el de Registro se denota una proporcionalidad equilibrada desde la perspectiva de género.

b. Composición de la plantilla en niveles intermedios.



A pesar de la acusada feminización de la plantilla, un hombre se integra en el reparto en puestos de coordinación o supervisión (en concreto el encargado de personal de mantenimiento).



Subvencionado por

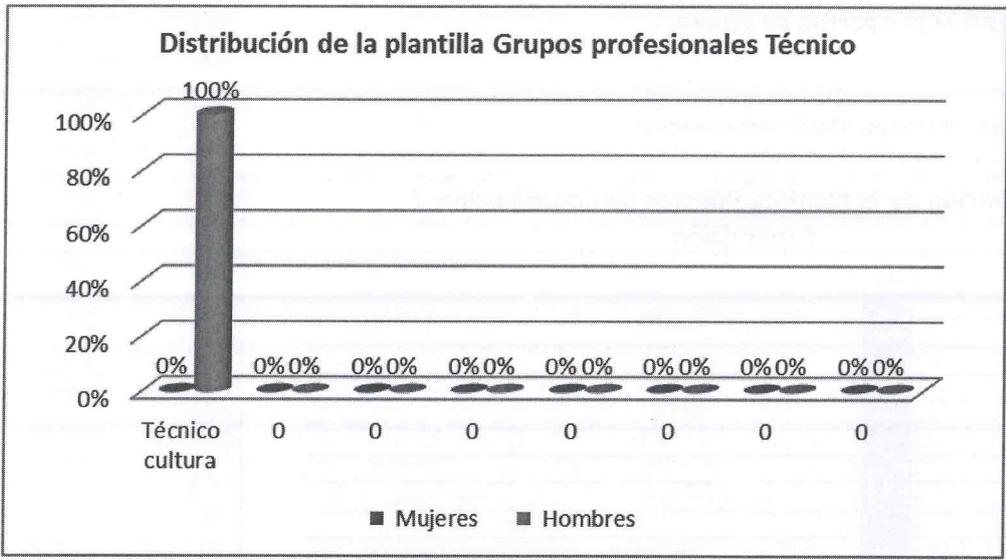
Con el asesoramiento de:

DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA
Joventut, Esports i Igualtat

AJUNTAMENT D'ALBALAT DELS SORELLS

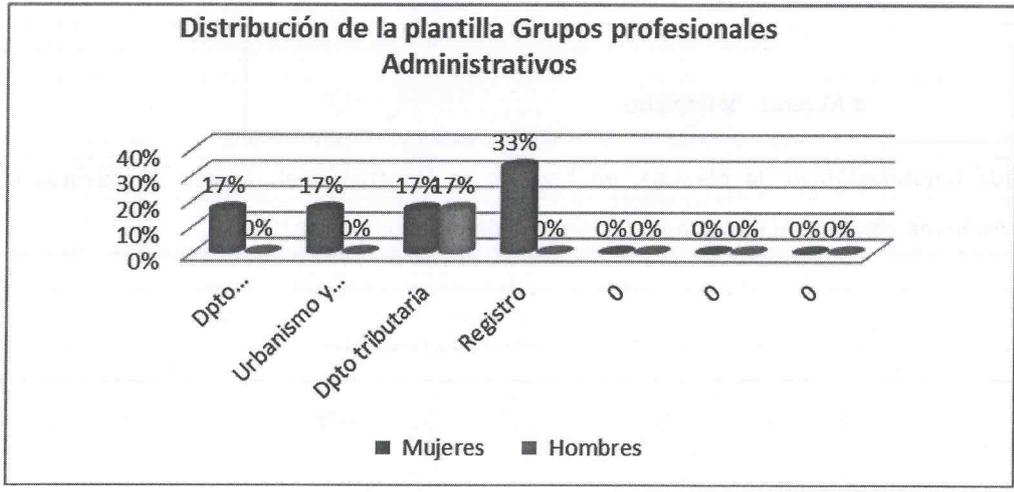
QUALITY MOMENTUM
Auditoria, Consultoria & Planificació en Igualtat

c. Composición de la plantilla en nivel técnico.



El cargo que pertenece al grupo profesional técnico se encuentra ocupado por un hombre.

d. Composición de la plantilla en nivel administrativo.



La información de las gráficas muestra una segregación horizontal en la categoría de profesionales administrativos, que resulta considerablemente feminizada.

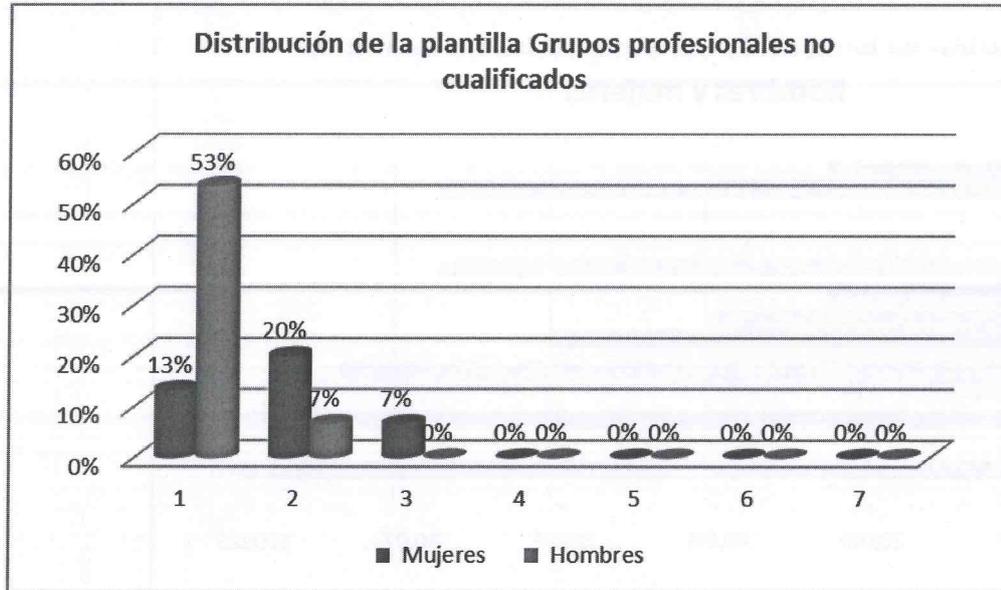
Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



e. Composición de la plantilla en puestos de profesionales no cualificados.

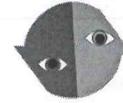


Se denota cómo la proporción de ocupación en los puestos clasificados dentro del grupo de profesionales no cualificados exista una proporción parecida a la de la plantilla general, en términos de hombres/mujeres, observándose una masculinización en la categoría de personal de mantenimiento (ocupada por 2 mujeres frente a 8 hombres). Los puestos que sólo son ocupados por mujeres o existe una mayoría de ellas, corresponden al área de limpieza, o cuidado (personal de limpieza y ayuda a domicilio).

Subvencionado por



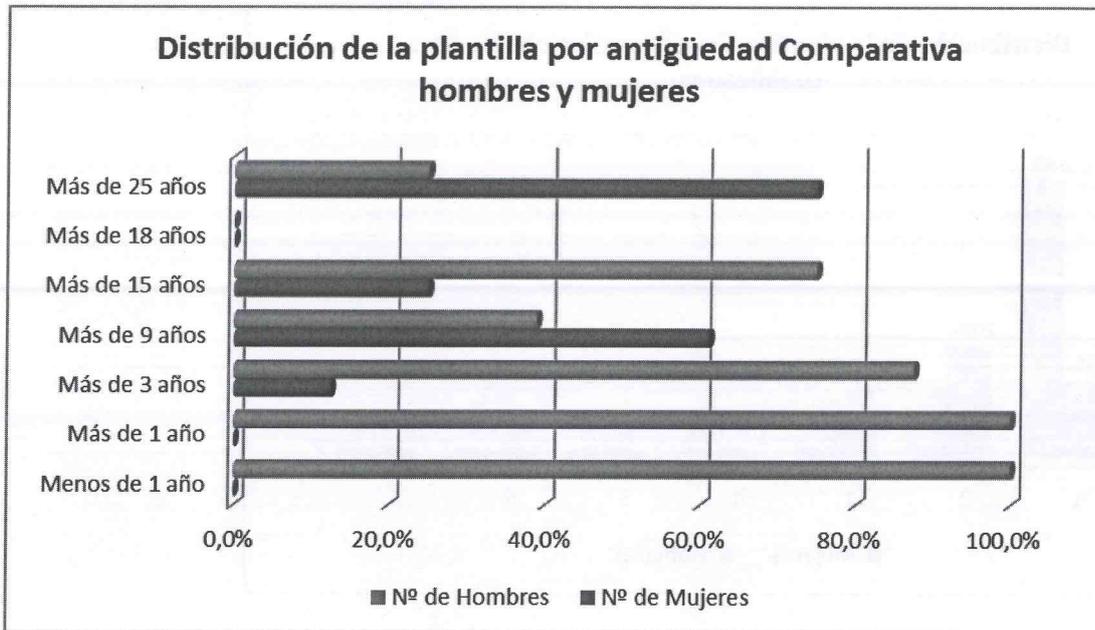
Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad

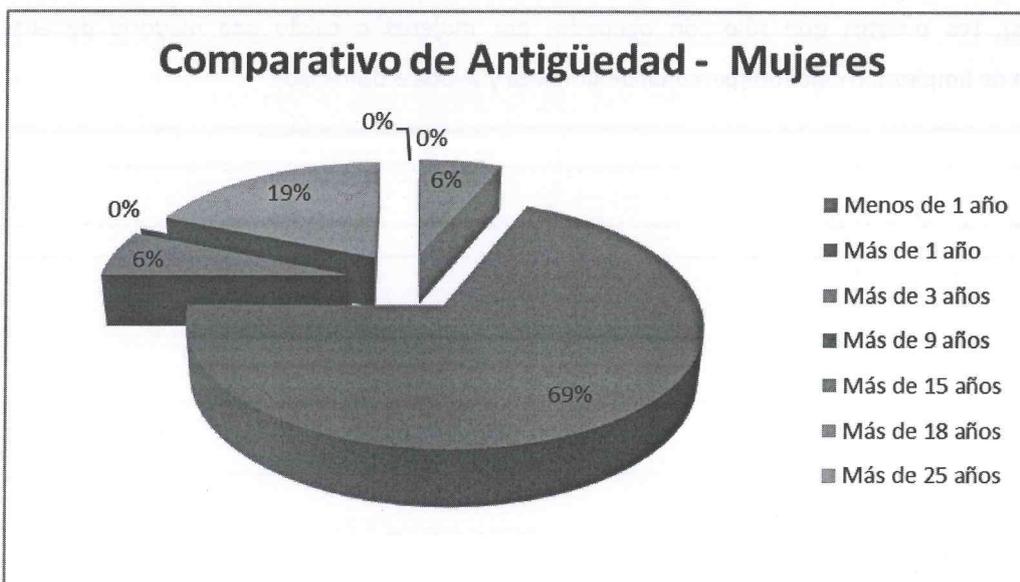


f. Distribución de la plantilla por antigüedad.



La mayoría de las mujeres están representadas en todas las franjas de antigüedad a partir de tres años de antigüedad. La franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la población es quienes llevan más de 9 años en la organización, en concreto 11 mujeres frente a 7 hombres.

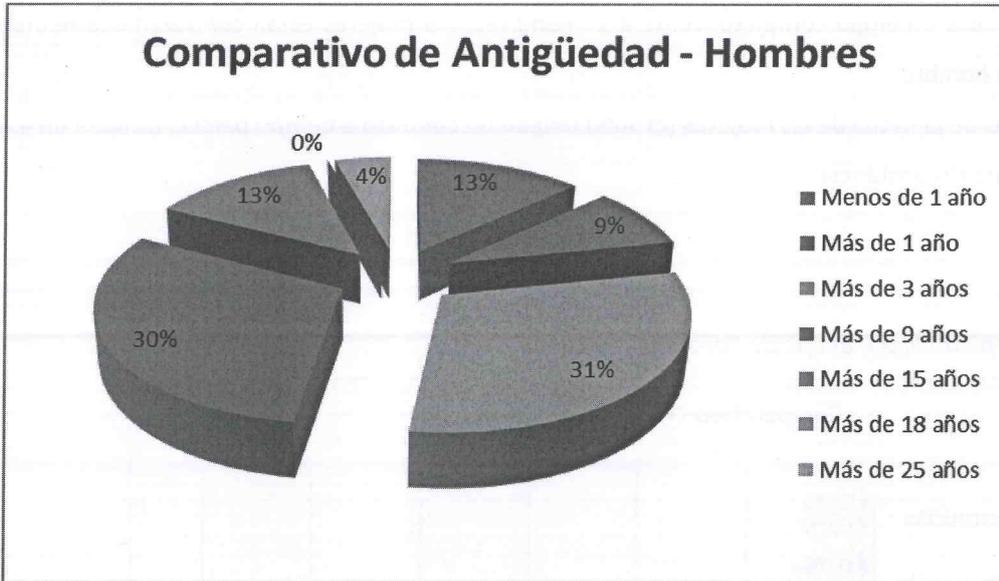
Podemos afirmar, que, la antigüedad de los hombres en la plantilla, en promedio es inferior a la de las mujeres.



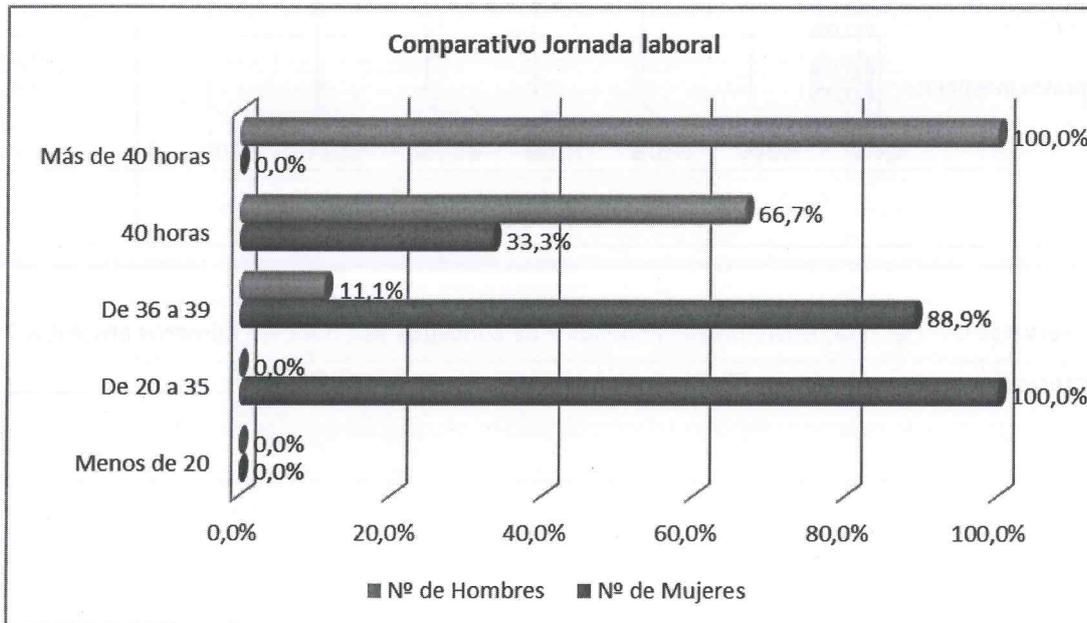
Subvencionado por



Con el asesoramiento de



g. Distribución de la plantilla por horas semanales trabajadas.



Se visualiza un desigual reparto en las horas semanales trabajadas. Siendo proporcionalmente mayor el número de hombres contratados a tiempo completo, frente al número de mujeres. En números absolutos 7

Subvencionado por



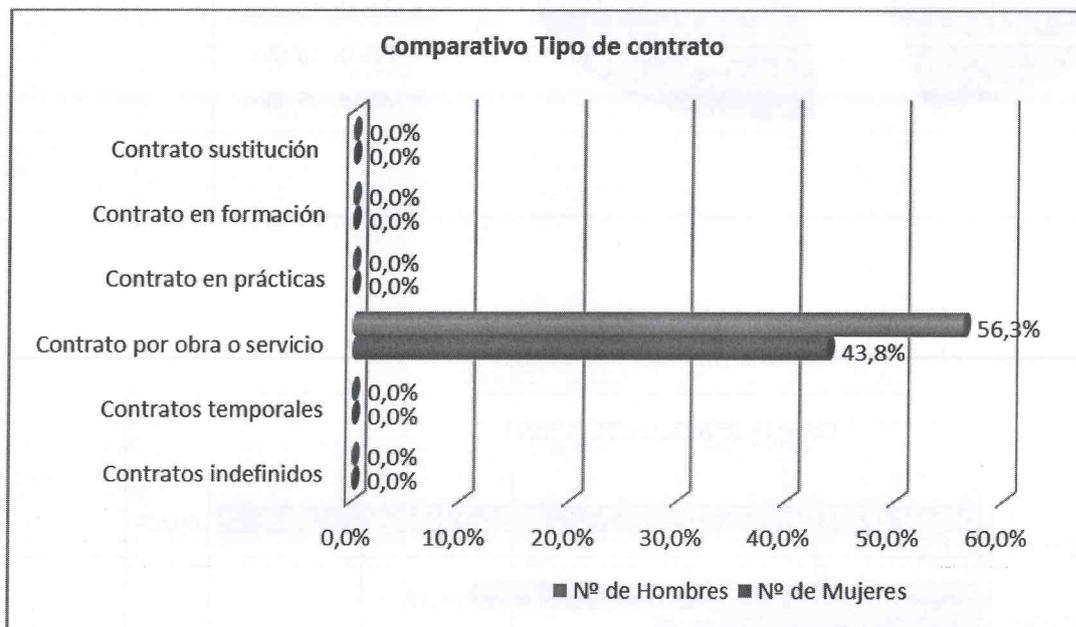
Con el asesoramiento de:



mujeres están contratadas a tiempo completo frente a 14 hombres, y 9 mujeres están contratadas a tiempo parcial frente a ningún hombre.

Lo que supone que más de la mitad de las mujeres (el 56%) tengan un contrato a tiempo parcial, frente a un 4% de hombres en la misma circunstancia.

h. Distribución de la plantilla por el tipo de Contrato.

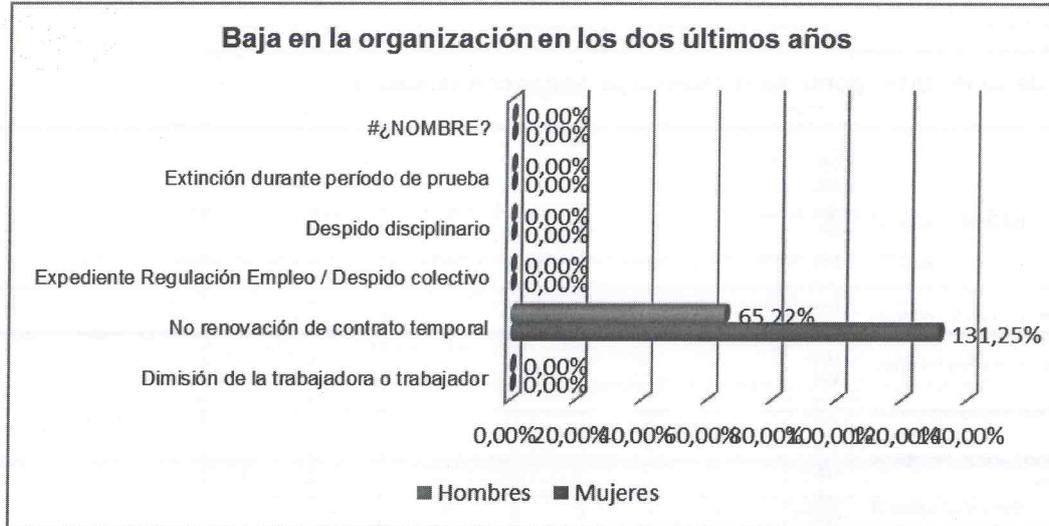
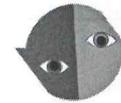


Como puede observarse en la gráfica, existe un elevado índice de contratos por obra, en números absolutos 7 mujeres y 9 hombres tienen un contrato por obra o servicio.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



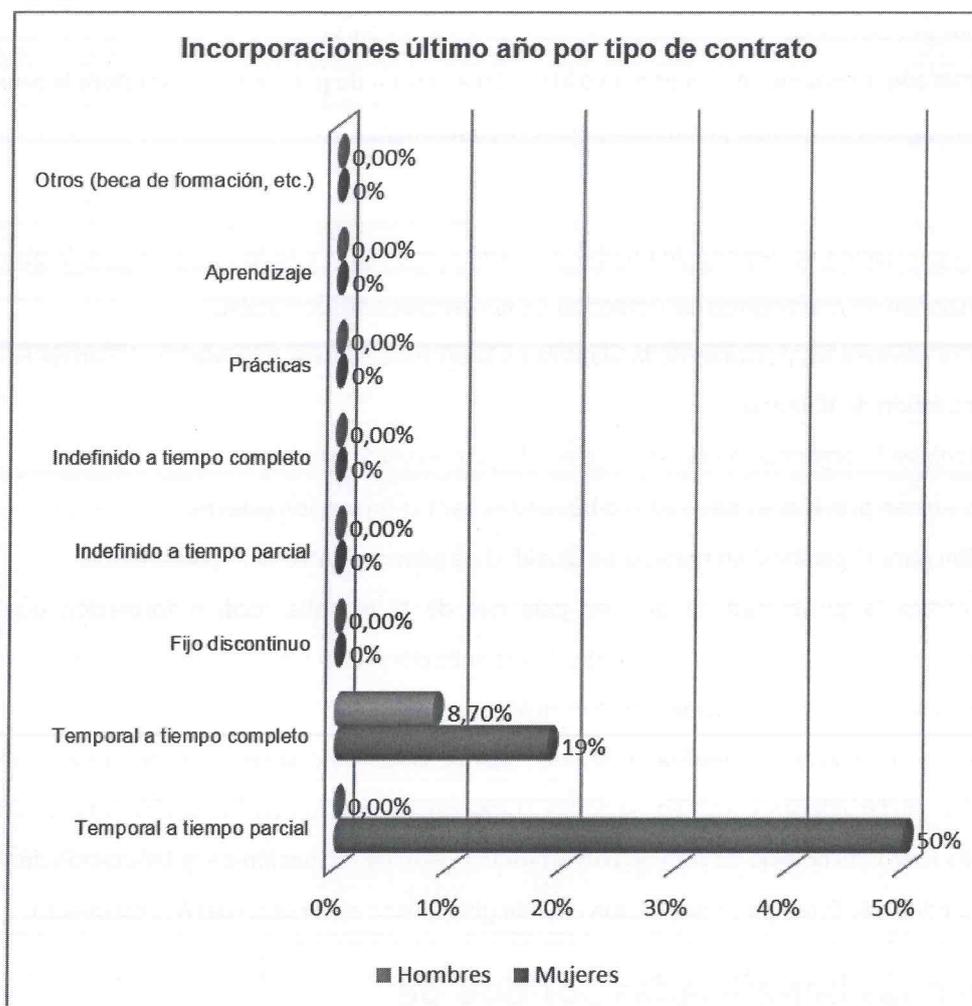
k. *Distribución de Incorporaciones en la plantilla.*

En los últimos años ha habido pocos procesos selectivos debido fundamentalmente a que, con fecha de 30 de diciembre de 2011, el gobierno articula el Real Decreto-ley, 20/2011, por el cual prohíbe la contratación de personal en las administraciones públicas. En su artículo 3, oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal, expone la prohibición a la contratación de personal temporal o nombramientos de funcionarios interinos para el año 2012, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes. Ello ha impedido la ampliación de plantilla en la administración. Sin embargo, en 2015, se han producido 13 incorporaciones en el Ayuntamiento, corresponden a 8 mujeres a tiempo parcial, frente a 2 hombres y tres mujeres a tiempo completo.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



III. Promoción y carrera profesional.

Se declara que no se cuenta con un plan de Carrera definido, y que no se cuenta con un sistema de evaluación del personal de acuerdo a la promoción interna.

Ninguna acción destinada a incentivar la promoción de mujeres en la organización ha sido puesta en marcha, y tampoco se cuenta con incentivos dirigidos a promover a las mujeres.

Se carece de programas formativos orientados a la promoción interna. Tampoco se realizan campañas de publicidad de las vacantes de promoción interna.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



DOC. 27

No se reconocen los periodos suspensivos para la promoción en la organización.

Al analizar este apartado, prestamos en un principio atención a la ratio de personas que solicitan la promoción, pero no se han solicitado ni concedido promociones en el Ayuntamiento.

IV. Formación

Se declara que la organización no dispone de un plan de formación dirigido a todo el personal de la plantilla, así como tampoco disponen de mecanismos de detección de necesidades de formación.

La formación que se ofrece a las personas de la plantilla es la oferta de cursos incluida en el Plan de Formación continua de la Diputación de Valencia

La formación que realiza la organización es de carácter Obligatorio y Voluntario.

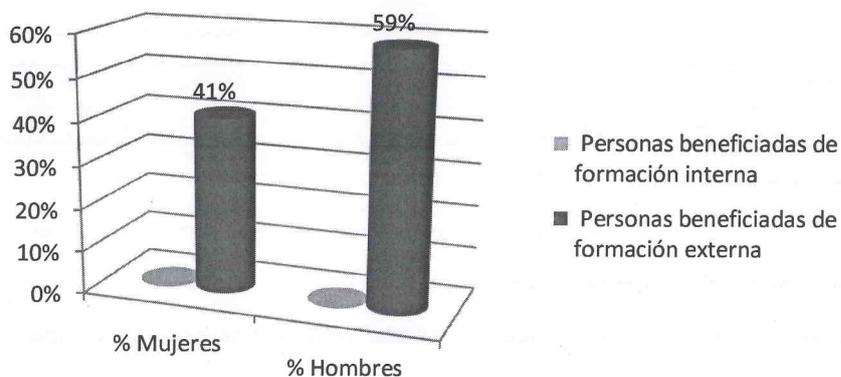
Se declara que no existen previsiones de ayudas o beneficios para la formación externa.

No existe formación para el personal en materia de Igualdad de género dentro del Ayuntamiento.

La organización ofrece la posibilidad de que las personas de la plantilla reciban formación que o esté directamente relacionada con el puesto de trabajo, la organización señala que "Nunca ha habido problema dado que el personal solicita cursos relacionados con su área de trabajo".

Las formaciones en la organización se realizan fuera del lugar de trabajo y casi siempre son fuera de la jornada laboral. No se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral. La formación ofertada fuero del horario de trabajo corresponde al Plan de formación de la Diputación de Valencia, a la ofertada por sindicatos. Este tipo de formación está dirigida a todo el personal del Ayuntamiento.

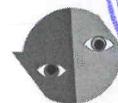
Personas beneficiadas por tipo de formación



Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



La gráfica muestra cierta proporcionalidad en la cantidad de hombres y mujeres beneficiados/as por el tipo de formación recibida. Como ya se ha mostrado, en este Ayuntamiento se realizan solamente actividades de formación externa, un 59% de la totalidad de estas personas son hombres y el resto mujeres.

V. Selección de personal

Para que se inicie un proceso de selección y contratación es necesario que exista el requerimiento de una sustitución de otra persona de la plantilla, exigencias productivas coyunturales, y el desarrollo de actividades estacionales que hacen necesaria la incorporación de personal.

Como estrategias de reclutamiento se hace uso de las Bolsas de trabajo y la publicidad en medios de comunicación, la gestión directa por el área de recursos humanos y el uso de los Servicios Públicos de Empleo.

La estrategia principal que utiliza la organización para la realización de procesos de selección es la realización de:

- pruebas selectivas y exámenes,
- y/o oposición,
- concurso de méritos,
- y entrevista personal.

No se hace mención a cuáles son los criterios de selección usados.

La determinación del perfil de los puestos de trabajo se inicia con el nombramiento de una comisión de valoración o de un tribunal para la selección del personal. La selección se hace cumpliendo con las condiciones establecidas en las bases específicas para el puesto y contrastándolos con las personas que se han postulado. También se selecciona a través de oferta al Servef.

Los criterios profesionales de aplicación general son específicos para cada proceso de selección.

Se declara que la organización no dispone de criterios de selección profesionales formalizados y/o documentados.

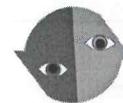
Las Fases del proceso de selección:

- Inicio: elaboración bases específicas a un puesto, o bien oferta al Servef de candidaturas.
- Desarrollo proceso: presentación instancias y méritos, baremación por el tribunal de selección.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



- Finalización: Publicación y resolución alegaciones. Propuesta de contratación del tribunal de selección a la Alcaldía.

El órgano implicado en el proceso de selección es el Tribunal de Selección o Comisión de Valoración y sobre este recae la responsabilidad de la decisión final sobre la elección de personal.

Se declara que no se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles de la empresa.

Se declara que no existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres a la organización ni puestos que se encuentren especialmente masculinizados.

Respecto a la influencia de los criterios propuestos por la Consultora en el proceso de selección se ha declarado por parte del Ayuntamiento de Albalat del Sorells, que todos son indiferentes. A saber:

- El sexo femenino,
- la edad entre 25 y 40 años,
- estado civil casado,
- aspecto físico agradable,
- la disponibilidad para viajar,
- disponibilidad para cambiar de residencia,
- la no afiliación sindical,
- la docilidad,
- la fuerza física
- destreza manual,
- carencia de responsabilidades familiares, disponibilidad para trabajar a tiempo parcial,
- disponibilidad de tiempo extra para dedicar a la organización, si se requiriera,
- el esfuerzo formativo realizado
- el domicilio,
- la antigüedad en la organización (10 o más años),
- el desempeño de puestos de mando.
- la asertividad,
- la iniciativa,
- capacidad de trabajo en equipo
- la experiencia,
- la capacidad de mando,
- los dotes de liderazgo,
- habilidades de organización, y coordinación de equipos,
- la afabilidad.

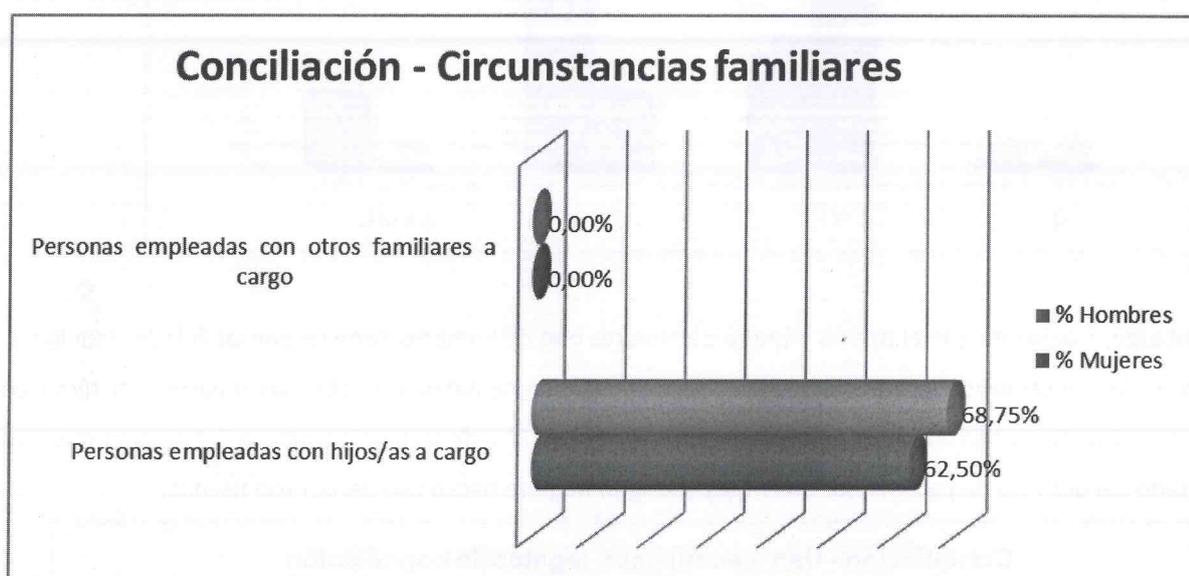


Con el asesoramiento de:



VI. Conciliación

Respecto a los recursos para la conciliación, establecidos por la organización, se ha declarado que existe la posibilidad de flexibilidad horaria. Sin embargo, la organización no tiene procedimientos de divulgación ni de promoción de los mecanismos legales de conciliación. Para hacer uso de los derechos de conciliación la persona interesada debe comunicarse formalmente por escrito ante el Ayuntamiento. Se desconoce el tiempo medio de respuesta desde la solicitud.

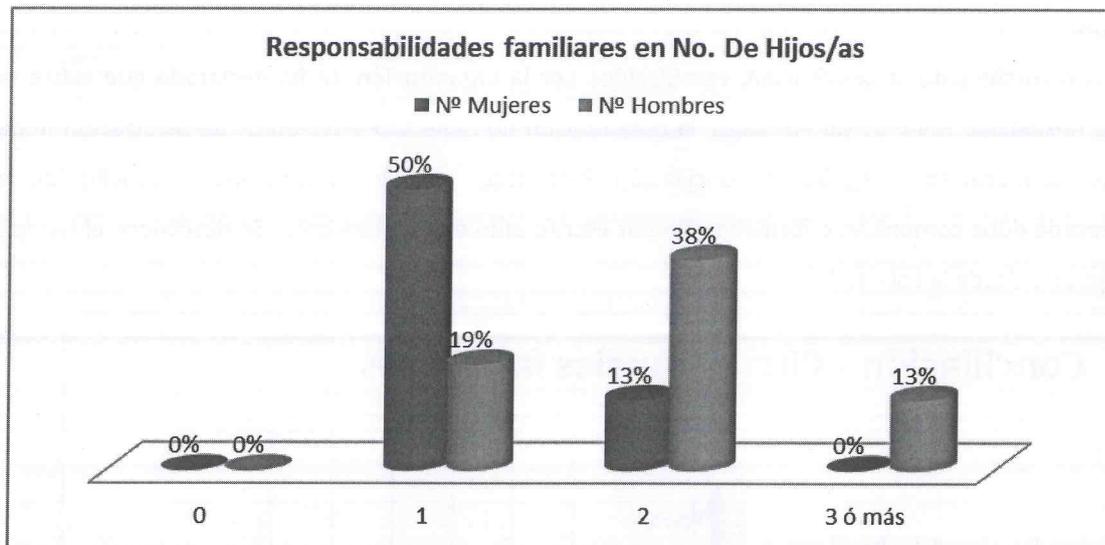


Respecto del número de personas con hijas o hijos a cargo, son 10 mujeres y 11 hombres. Las primeras representan el 69% de las mujeres en plantilla, y los hombres casi el 63% de ellos. En cuanto al número de descendientes 8 mujeres tiene 1 hijo/a, frente a 3 hombres. Un mayor número de hombres (en concreto 6) tienen 2 hijas/os frente a 2 mujeres. Dos hombres tienen 3 o más hijas/os.

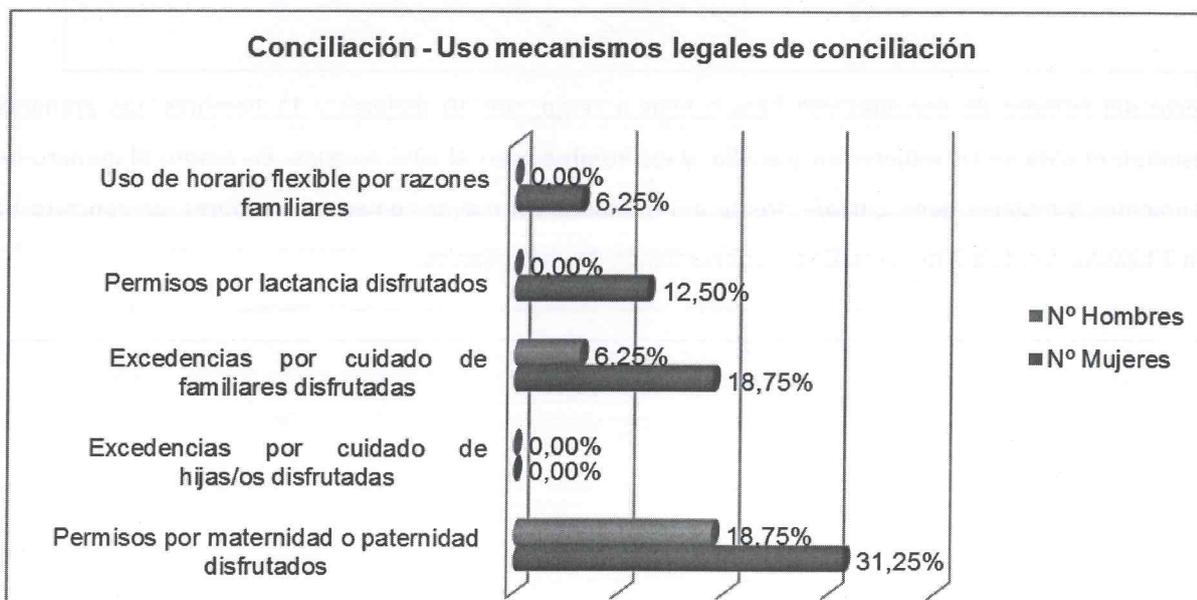
Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



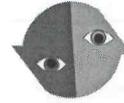
Sin embargo, a pesar de que el mismo número de mujeres que de hombres tiene responsabilidades familiares, el uso de los mecanismos legales de conciliación, recae fundamentalmente sobre las mujeres. En términos absolutos, 4 mujeres han disfrutado del permiso de maternidad y de lactancia frente a 3 hombres que han disfrutado del permiso de paternidad. Una mujer y ningún hombre hacen uso del horario flexible.



Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



VII. Comunicación

Respecto a la comunicación interna, los canales de comunicación utilizados entre la plantilla y el propio Ayuntamiento de Albalat del Sorells son:

- el correo electrónico,
- el Tablón de anuncios.

Se declara que el Ayuntamiento establece las comunicaciones externas mediante su página Web, las Redes sociales y Publicaciones.

Se declara no haber realizado campañas de sensibilización de ningún tema específico.

Existe un canal de comunicación entre la plantilla y la organización a través de los delegados de personal que es utilizado por la plantilla a menudo. Esto se cree que se debe a la falta de negociación del calendario laboral a finales de año, para establecer el calendario laboral del año siguiente. Fundamentalmente su intermediación es en materia de calendario laboral y festividades.

Respecto del análisis documental, en cuanto a la comunicación externa se ha realizado un sucinto análisis de la web www.albalatdelsorells.net siendo el resultado satisfactorio desde el punto de vista del tratamiento de las imágenes, y en general desde el punto de vista del lenguaje inclusivo, incluso en los anuncios de procesos de selección (monitor/a escolar, bolsa de trabajo social.). Sin embargo, se ha encontrado alguna expresión que podrían mejorarse (el reiterado uso de “adultos” para referirse a “personas adultas”, o la referencia al “ciudadano” en lugar de a “la ciudadanía”).

VIII. Salud laboral

No se declara si dentro de la evaluación de los riesgos de carácter laboral se hace una consideración de aquellos vinculados al sexo de las personas de la plantilla, o si dentro del plan de prevención existen medidas destinadas a reducir o eliminar los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Se declara no haber adaptado técnicamente algún puesto de trabajo, o haber reducido el tiempo de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo o la lactancia. No se declara si se ha suprimido o reducido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o la lactancia, ni se han identificado a aquellos puestos de trabajo que estén exentos de riesgo para el embarazo o la lactancia. No se han concedido permisos por riesgo durante el embarazo.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



Se declara que en la organización no existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

Respecto a la Salud Laboral, por tanto, se han detectado graves desajustes con respecto a la legislación en esta materia¹. La organización no cuenta con una evaluación de riesgos laborales que atienda a los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, ni el Plan de Prevención comprende medidas específicas en este sentido. Efectivamente la Ley de Igualdad modificó entre otras, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en determinados aspectos relacionados con la Salud de las mujeres trabajadoras. Concretamente añade un nuevo apartado que establece que las administraciones públicas tienen que promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Para que esto sea posible, las Administraciones deberán considerar “las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculadas con el sexo de los trabajadores”. La Ley de Igualdad también ha ampliado la protección de la salud de las mujeres embarazadas al periodo de lactancia natural.

XI. Acoso sexual y por razón de sexo

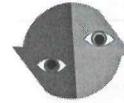


¹ Art 27c y Disposición Adicional Duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



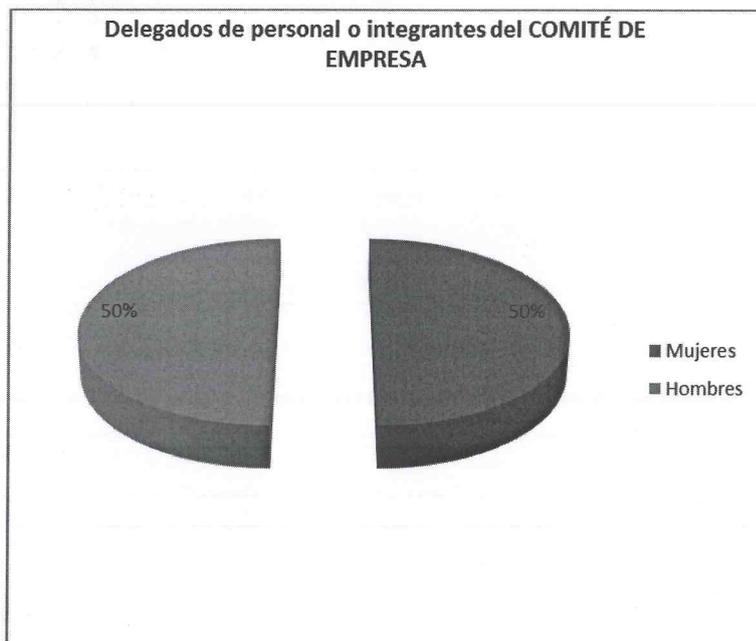
Por otro lado, la Ley de Igualdad incluyó la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Al respecto el Ayuntamiento de Albalat del Sorells no cuenta con un protocolo específico para prevenir y actuar en el caso de que estas conductas se produzcan.

No se han hecho acciones formativas acerca de esta materia, ni se ha incluido dentro de la evaluación de riesgos estos tipos de acosos.

Sin embargo, se ha presentado una reclamación por parte de una mujer por acoso sexual. Se desconoce cómo ha sido el tratamiento para la resolución del caso. Esta circunstancia ha de ser asumida con carácter prioritario en el Plan de Igualdad.

IX. Representación de personal

El Comité de empresa está compuesto por una mujer y un hombre, encontrándose por tanto absolutamente equilibrado por sexo.

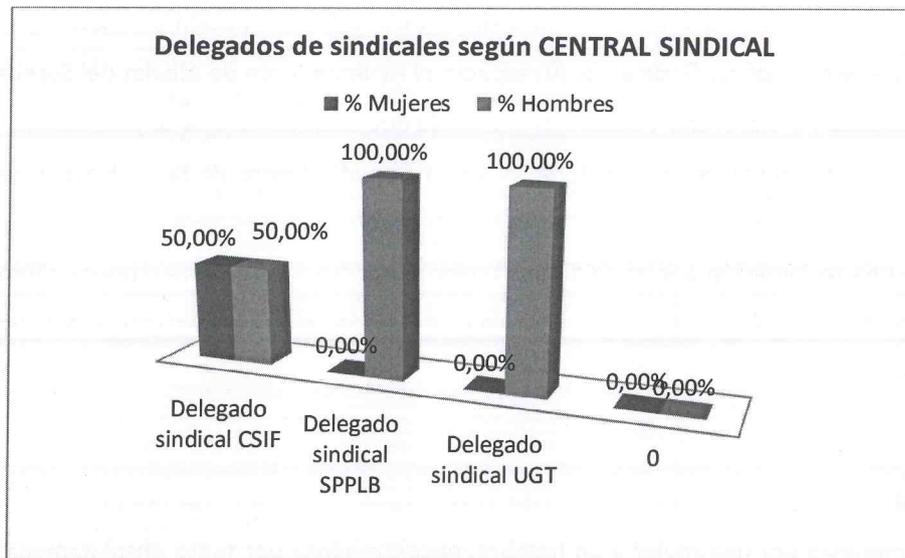


Respecto a las delegaciones sindicales, según central sindical, su composición está masculinizada, siendo 1 delegada y 4 delegados sindicales como puede observarse en la gráfica.

Subvencionado por



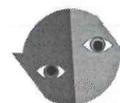
Con el asesoramiento de



Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad

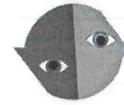
X. Estructura salarial:

a. Retribuciones salariales sin complementos.

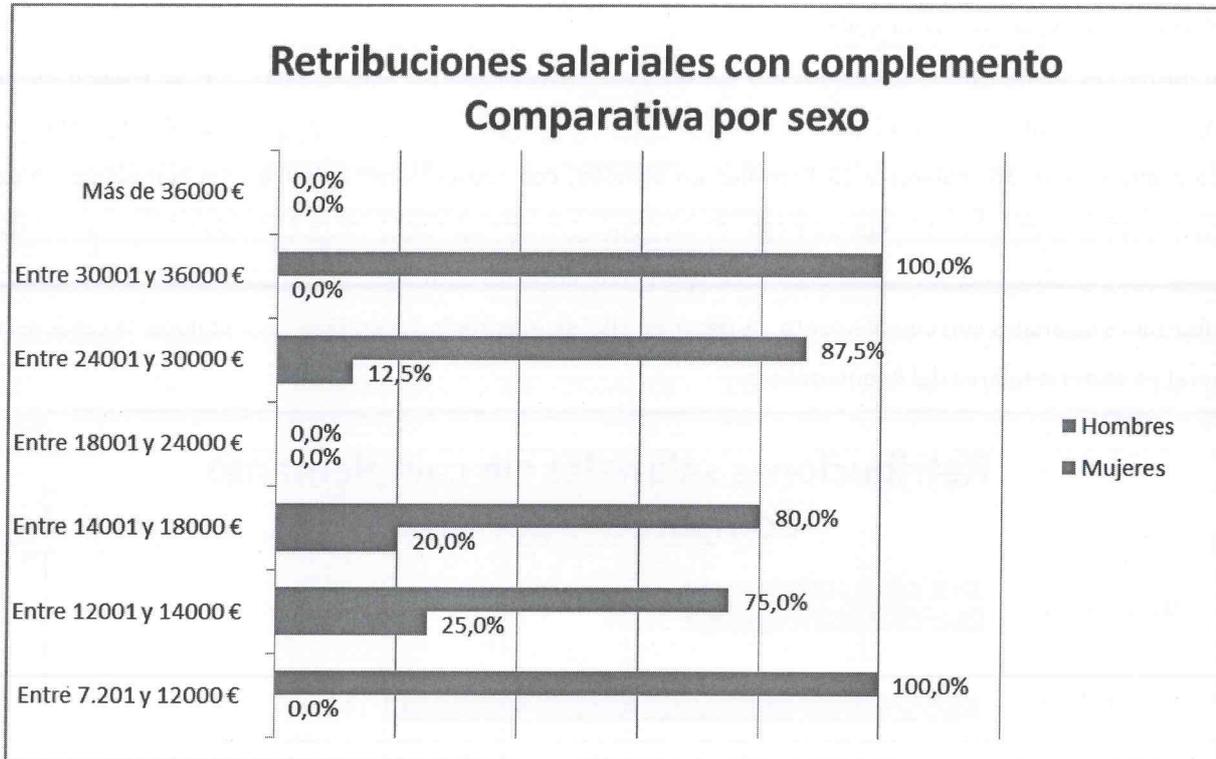
La información salarial presentada muestra ciertas inconsistencias entre las personas que se indican en el compendio de la información salarial y la cantidad de personas que se declaran en plantilla. Por ejemplo, se declara que existen 16 mujeres y 23 hombres en plantilla; con retribuciones salariales sin complemento se muestra información sobre 14 mujeres y con retribuciones con complemento sobre 3, dando una sumatoria de 17 mujeres. Por otro lado, los hombres en la categoría retribuciones salariales sin complemento son 2 y 18 con retribuciones salariales con complemento. A pesar de ello, se mostrarán las gráficas para conocer la tendencia general en materia salarial del Ayuntamiento.



De acuerdo a esta gráfica la mayoría de las personas que reciben retribuciones salariales sin complemento son mujeres. Los 2 hombres que perciben este tipo de remuneración se encuentran 1 en la banda salarial más alta, y otro en la de 12.001 y 14.000 €.



b. Retribuciones salariales con complementos.



La gráfica muestra como la mayoría de las personas que reciben retribuciones salariales con complemento son hombres. Las 3 mujeres que perciben este tipo de remuneración se encuentran 1 en la tercera de 12.001 y 14.000 €, otra en la cuarta y otra en la sexta banda salarial de 24.001 y 30.000 € anuales. Esta información denota la clara discriminación de la cual están siendo objeto las mujeres del Ayuntamiento de Albalat del Sorells al percibir remuneraciones menores que los hombres en una proporción 0,11 mujeres por cada hombre remunerado con complemento salarial.

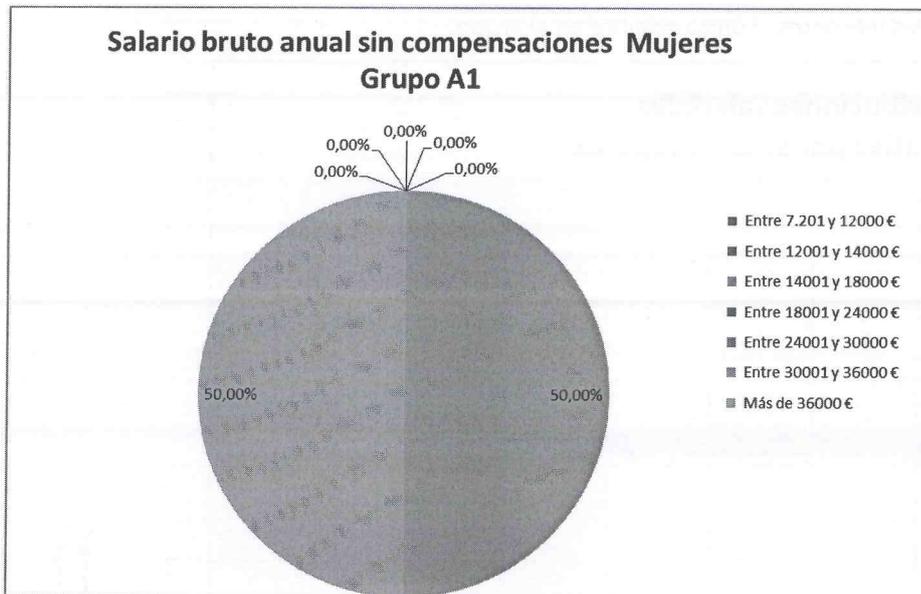
Subvencionado por



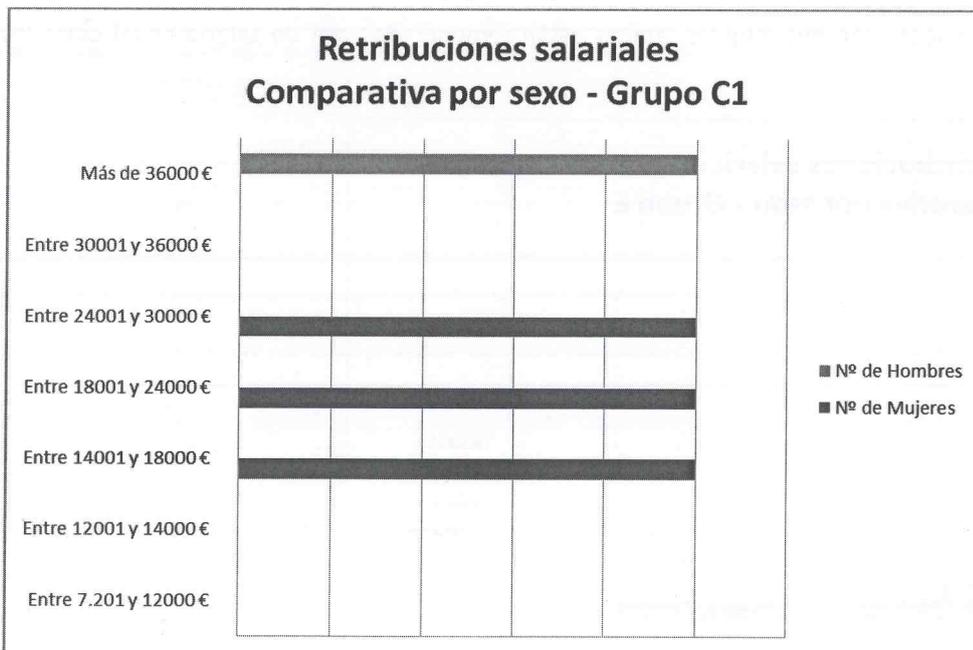
Con el asesoramiento de:



c. Salario bruto anual sin compensaciones.



Dentro del grupo A1 sólo existen mujeres, de ellas un 50% (n=1) se encuentra en la banda salarial de 24.001 y 30.000 €, y la otra en la banda de 30.001 y 36.000€.



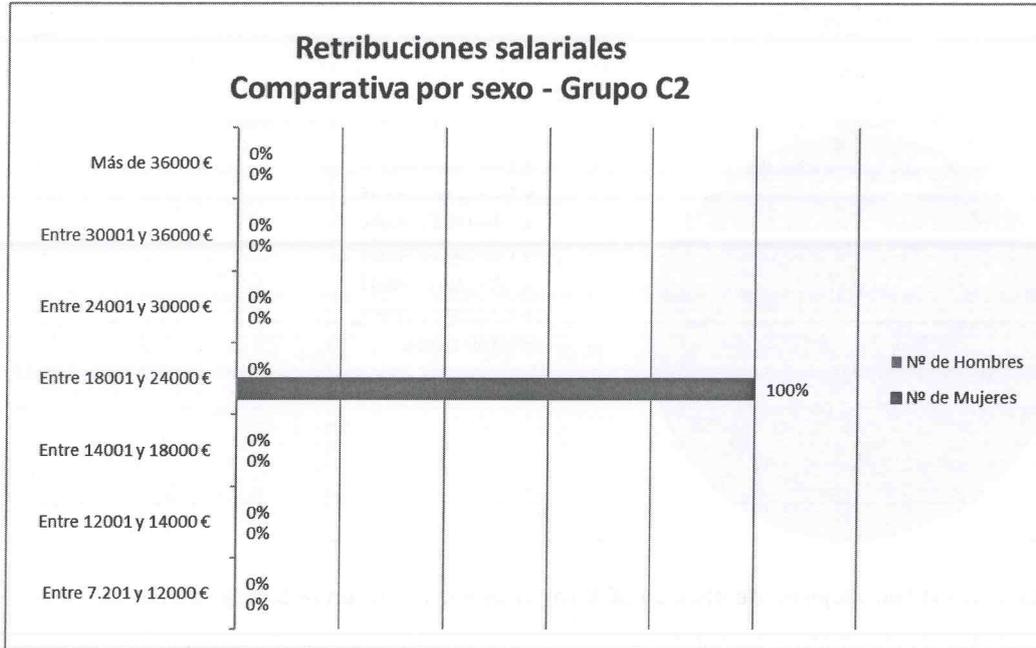
Subvencionado por



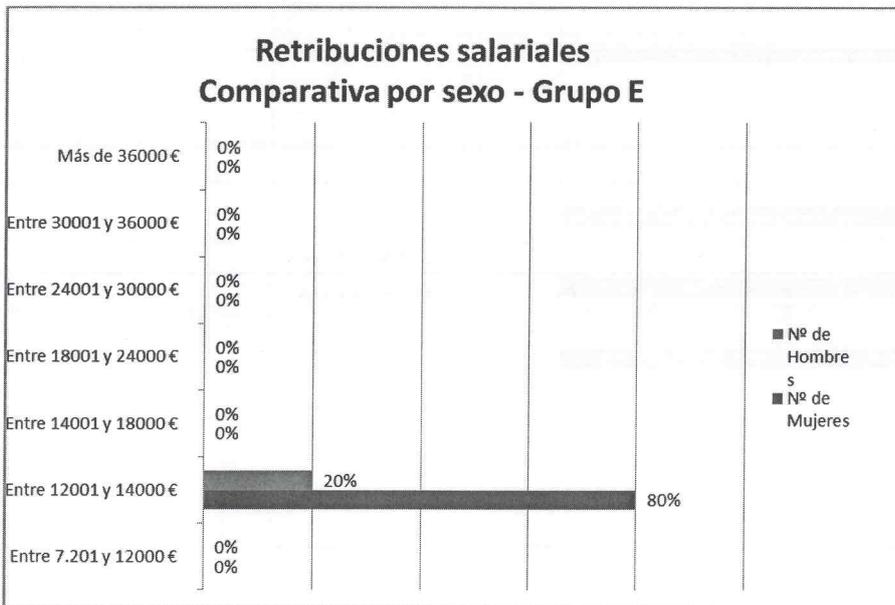
Con el asesoramiento de:



Dentro del Grupo C1 se encuentran 7 personas, de las cuales seis son mujeres. Aun siendo más las mujeres se encuentran en bandas salariales inferiores al único hombre en el grupo.



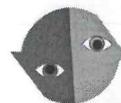
Dentro del Grupo C1 se encuentran dos mujeres, ambas están remunerados con un salario anual entre los 18.001 y 24.000€.



Subvencionado por



Con el asesoramiento de:

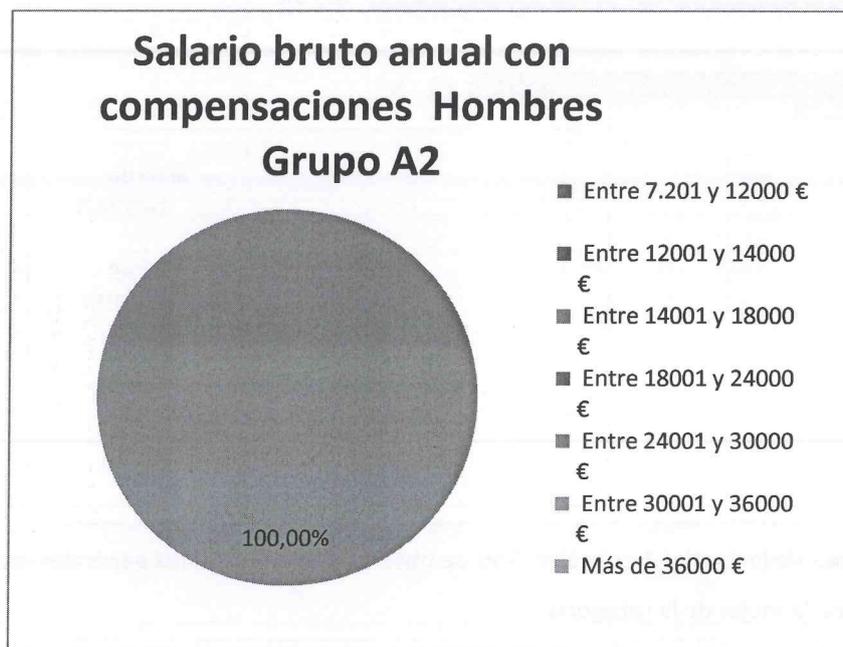


EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



Dentro de grupo E se encuentran 5 personas, de las cuales 4 son mujeres. Todas las personas se encuentran en la misma banda salarial.

d. Salario bruto anual con compensaciones.

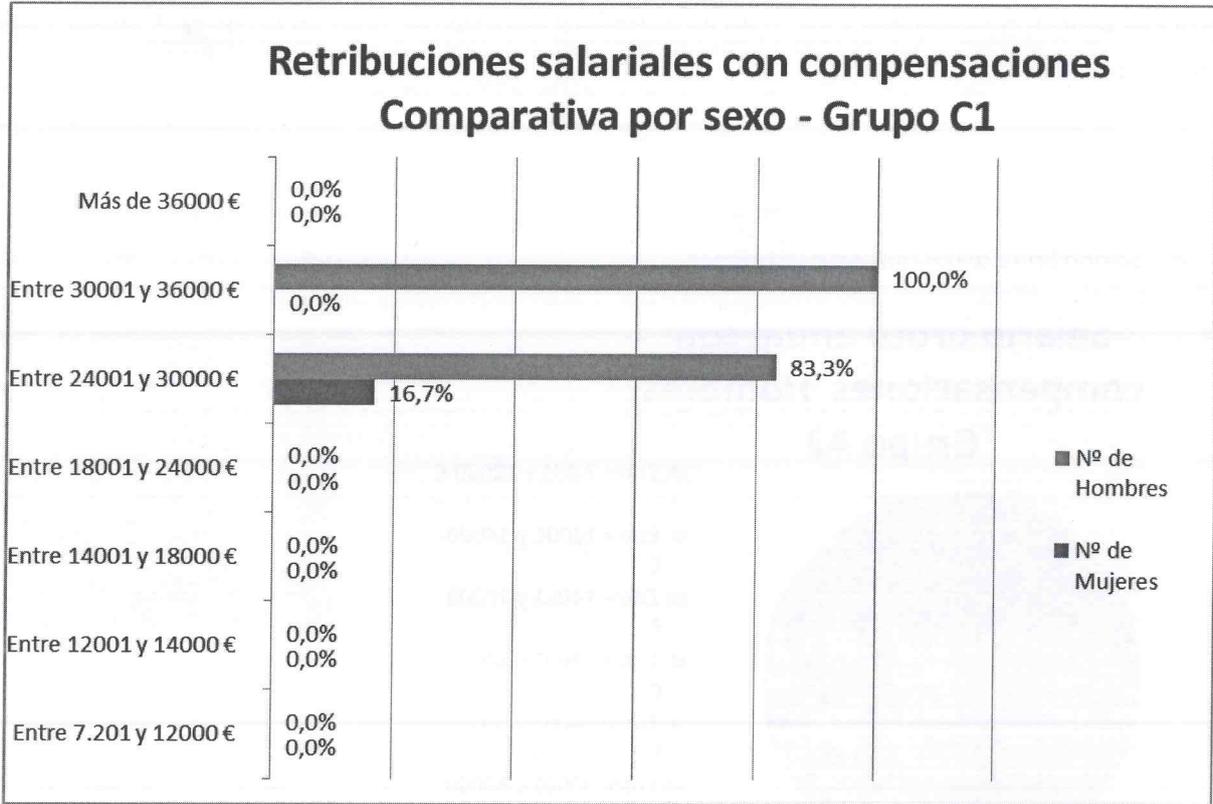


Dentro del grupo A2 existe un hombre cuya remuneración se encuentra entre 24.001 y 30.000€.

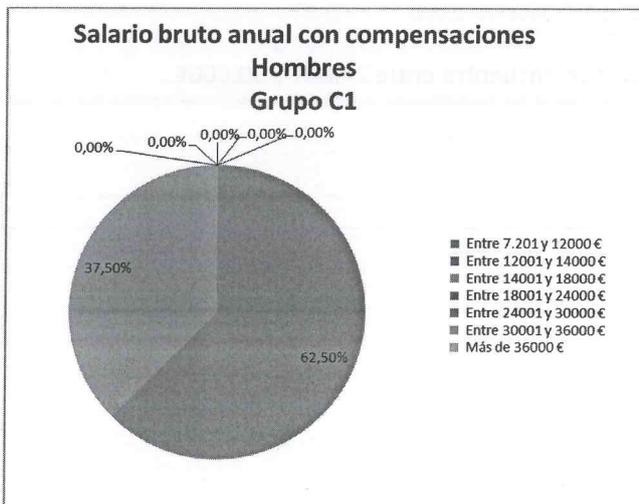
Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



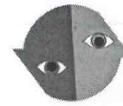
Dentro del grupo C1 existen 9 personas de las cuales 1 es mujer. Aquí se observa que en términos generales los hombres están mejor remunerado que la mujer de la categoría.



Subvencionado por



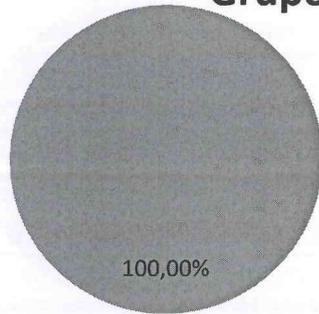
Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



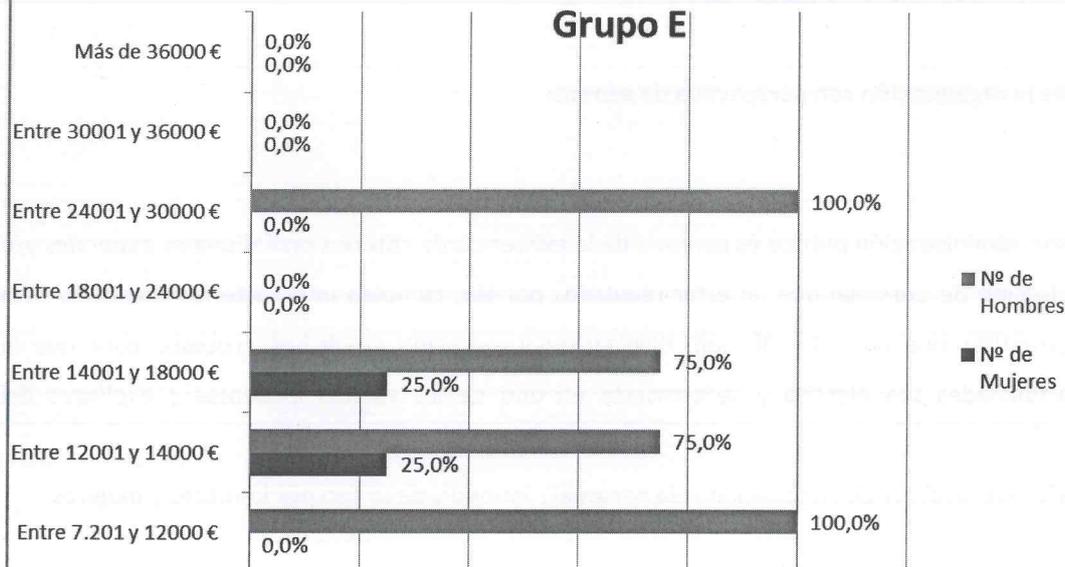
Salario bruto anual con compensaciones Hombres Grupo C2



- Entre 7.201 y 12000 €
- Entre 12001 y 14000 €
- Entre 14001 y 18000 €
- Entre 18001 y 24000 €
- Entre 24001 y 30000 €
- Entre 30001 y 36000 €
- Más de 36000 €

En el grupo C2 sólo existe un hombre, su remuneración anual está entre 14.001 y 18.000€

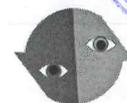
Retribuciones salariales con compensaciones Comparativa por sexo - Grupo E



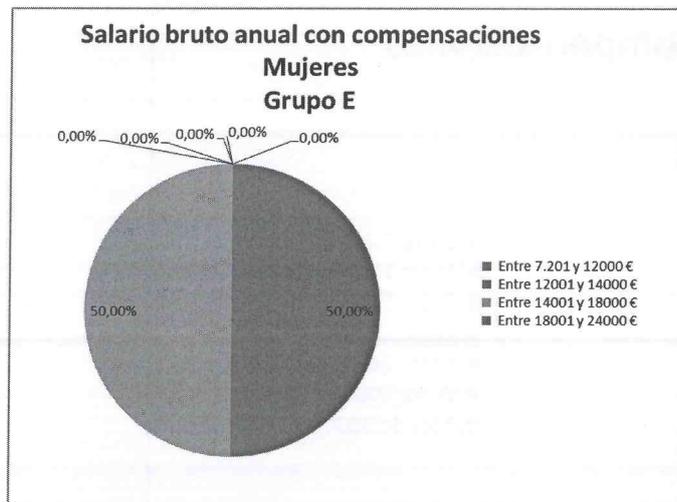
Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



En el grupo E se encuentran dos mujeres frente a 8 hombres. Estas dos mujeres se encuentran con remuneraciones inferiores a 18.001€, al igual que 7 de los 8 hombres.

Análisis DAFO. Conclusiones. Recomendaciones.

Análisis Interno de la organización con perspectiva de género:

FORTALEZAS:

El hecho de ser una administración pública es garantía de la existencia de criterios profesionales generales y/o específicos de selección de personal que, al estar regulados por ley, cumplen unos criterios objetivos. Será imprescindible garantizar una correcta difusión, divulgación y ejecución de dichos procesos para que la igualdad de oportunidades sea efectiva y se convierta en uno de los valores evidentes y explícitos del consistorio.

La existencia de algunas medidas de conciliación vida personal / laboral y de su uso por hombres y mujeres

DEBILIDADES:

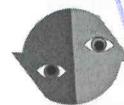
Elevado índice de bajas definitivas (finalización de contrato) en lo que afecta a las mujeres.

La información salarial presenta inconsistencias.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificaci3n en Igualdad



El hecho de que se haya producido una denuncia de una mujer por un caso de acoso y de que no se cuente con todavía con un procedimiento para prevenir y actuar en este tipo de situaciones.

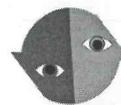
Recomendaciones:

1. Ampliar el diagnóstico de situaci3n en los siguientes aspectos:
 - a. Franjas de edad de los hombres y las mujeres de la plantilla, para conocer y prever las necesidades de conciliaci3n que pudieran tener.
2. Reducir la segregaci3n horizontal masculina mediante el estudio de acciones positivas en categorías como personal de mantenimiento y policía local. Para el fomento del acceso de mujeres en las áreas que se encuentren masculinizadas, deberá incorporarse a las ofertas de empleo público el preceptivo informe de impacto de género.
3. En materia de selecci3n sería conveniente conocer la composici3n de los tribunales de selecci3n, o si no se han convocado recientemente, al menos desplegar alguna acci3n en el plan que garantizase el principio de presencia equilibrada entre el personal técnico con decisi3n en el acceso de las candidaturas
4. La redacci3n de un Protocolo para el tratamiento de los casos de acoso sexual y acoso por raz3n de sexo ha de ser asumida con carácter prioritario en el Plan de Igualdad (no solo es obligatorio, sino que además se han producido una denuncia por acoso sexual, se desconoce cuándo ni cómo ha sido resuelta)

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**QUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



Responsabilidad

El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que, por razón de sus competencias, más relación tenga con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquico.

Indicadores

Toda acción deberá formularse contemplando uno o varios indicadores que permitan medir el grado de consecución de los objetivos que se pretende alcanzar.

Periodicidad

Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente o puntual. En el segundo caso podrán tener carácter periódico, es decir, repetirse bimestral / trimestral / semestral / anual / bienal.

Contenido

El Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Albalat dels Sorells, en su fase interna contempla 8 ejes, algunos de ellos segmentados en varias áreas:

1. RECURSOS HUMANOS

Área 1. Composición de la plantilla.

Área 2. Acceso al empleo.

Área 3. Formación.

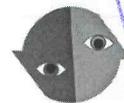
Área 4. Promoción.

Área 5. Clasificación profesional.

Área 6. Contratación, retribuciones y jornada laboral.



Con el asesoramiento de:



- 2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 3. SALUD LABORAL Y PRL
- 4. PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 5. COMUNICACIÓN
- 6. TRANSVERSALIDAD
- 7. VIOLENCIA DE GÉNERO

Área 1. Formación

Área 2. Competencias y Recursos consistorio (efectivos, protocolo externo, otros).

- 8. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

PROPUESTA DE ACCIÓN "0"

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
0	1	Tras la aprobación del Plan, el Alcalde y la Concejala de Igualdad realizarán una presentación interna del mismo dirigida a toda la plantilla, asumiendo el compromiso político de su implementación, y lanzando un mensaje sobre la necesidad de la colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento para lograr una transversalidad efectiva.	MT
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	Alcaldía

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



	Verificaciones y/o Indicadores:	Cualquier medio que evidencie su realización.	
--	--	--	--

1. RECURSOS HUMANOS.

a. Composición de la plantilla.

La plantilla del Ayuntamiento de Albalat del Sorells se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, por 39 personas, de las cuales el 41% son mujeres (en concreto 16) y el 59% son hombres (en concreto 27). Observamos una proporción equilibrada (60% a 40%), si bien con mayor presencia masculina.

Objetivos específicos:

Mantener el equilibrio global de la plantilla avanzando hacia una consolidación más cercana al 50% de presencia de cada sexo, y promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical.

b. Acceso al empleo.

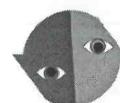
Durante la realización del Informe diagnóstico, se observa que en la mayoría de los departamentos o unidades funcionales hay una mayor presencia femenina que masculina a excepción del departamento de Policial local, de Técnico de Cultura y el personal de Mantenimiento, los cuales se encuentran masculinizados, observándose en el departamento Tributario y el de Registro una proporcionalidad equilibrada desde la perspectiva de género.

Objetivos específicos: dada la segregación vertical que se valora, avanzar hacia una eliminación de sesgos de género en el acceso al empleo.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



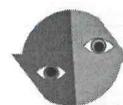
Acció nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo						
1	1-2	Realizar una formación dirigida a todas las personas con competencias o responsabilidades directas o indirectas en materia de contratación, incorporando un enfoque que elimine los sesgos de género.	MT						
		<table border="1"> <tr> <td>Periodicidad:</td> <td>Puntual</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad:</td> <td>- Comisión de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Verificaciones y/o Indicadores:</td> <td>- Programa con contenido del curso. - Hoja de firmas de asistencia a la formación.</td> </tr> </table>	Periodicidad:	Puntual	Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad	Verificaciones y/o Indicadores:	- Programa con contenido del curso. - Hoja de firmas de asistencia a la formación.	
Periodicidad:	Puntual								
Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad								
Verificaciones y/o Indicadores:	- Programa con contenido del curso. - Hoja de firmas de asistencia a la formación.								

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
2	1-2	Redactar un programa de selección de personal en las contrataciones temporales, que tenga en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> - Informe de impacto de género previo a la redacción de la convocatoria. - Formación en género de las personas que participan en los procesos de redacción de las convocatorias y a quienes integran habitualmente los tribunales de selección. - La redacción del perfil profesional y el puesto de trabajo a cubrir. - La mención expresa de que la convocatoria u 	MN

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



QUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



		<p>oferta va dirigida a mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none">- El uso de un lenguaje inclusivo.- Adecuación de los canales de difusión de la convocatoria.- Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección.- Eliminar cualquier sesgo de género cualitativo (valoraciones subjetivas, entrevistas innecesarias, etc.)	
	Periodicidad:	Puntual/ Permanente	
	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none">- Secretaría- Departamento de RRHH- Alcaldía o Concejalía en que se delegue.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">- Publicación del Programa	

c. Formación.

Se declara que la organización no dispone de un plan de formación dirigido a todo el personal de la plantilla, así como tampoco disponen de mecanismos de detección de necesidades de formación, por lo que se plantean las siguientes acciones.

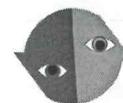
Objetivos específicos:

- Que las ofertas formativas recojan las necesidades de todas las personas de la plantilla, y la información llegue en tiempo y forma.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



52

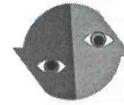
- Garantizar la sensibilización y formación básica en materia d Igualdad y Violencia de Género a la totalidad de plantilla.
- Averiguar el nivel de satisfacción del personal del consistorio respecto del Plan Anual de Formación.
- Garantizar que la plantilla esté formada en igualdad de género. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre IOMH, cuya mención se hace en este apartado y se desarrolla en otros epígrafes posteriores (transversalidad, salud, violencia de género y acceso a bienes y servicios):
 - Talleres de Sensibilidad sobre las causas y las consecuencias de la igualdad, dirigidos a toda la plantilla.
 - Talleres de Formación básica sobre la aplicación de la IOMH orientada al puesto de trabajo, dirigidos a las categorías profesionales técnicas y al personal político.
 - Cursos de Comunicación: uso de lenguaje, imágenes y canales inclusivos, dirigidos al menos al personal con competencias en comunicación.
 - Cursos para la correcta realización de Presupuestos con Enfoque de Género (PEG), dirigidos al personal con competencias directas o indirectas en la materia.
 - Cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, dirigidos a las personas responsables de acometer esta tarea, sea servicio interno o externo.
 - Talleres de Sensibilización y Formación Básica orientada al puesto de trabajo, dirigidos a la Policía Local.
 - Cursos sobre la correcta aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigidos al personal con competencias en la materia.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
3	1-2	Realizar una encuesta interna para la detección de necesidades formativas de todas las personas de la plantilla (temáticas de los cursos, horarios, presencial/online, información adecuada, etc.) (1) Según la información obtenida a través de la encuesta	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria & Planificació en Igualdad



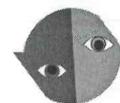
		adoptar medidas correctoras. (2)		
		Periodicidad:	Puntual	
		Responsabilidad:	- Secretaría - Departamento de RRHH	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe con los resultados de la encuesta. - Informe con la adopción de medidas, en su caso.	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
4	1	<p>Para la correcta implementación del Plan de Igualdad en el municipio:</p> <ul style="list-style-type: none"> Se realizará una sensibilización sobre IOMH a toda la plantilla, en formato de taller participativo de 3 horas Se impartirá una formación específica de contenidos básicos en materia de IOMH al personal del equipo directivo y a los mandos intermedios, mediante un curso de 6 horas. <p>Se llevará un registro de las nuevas</p>	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



		incorporaciones, y cuando haya grupo se realizará un curso para ese grupo.	
	Periodicidad:	Puntual	
	Responsabilidad:	- Departamento de RRHH - Concejalía de Igualdad o equivalente.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Programa con los contenidos de la formación. - Hojas de firma de asistencia.	

d. Promoción.

Se declara que no se cuenta con un plan de Carrera definido, y que no se cuenta con un sistema de evaluación del personal de acuerdo a la promoción interna.

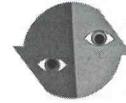
Objetivos específicos: Los objetivos planteados son garantizar que la organización cuenta con un modelo de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
5	2	Diseñar y aprobar un Programa de Promoción Interna que garantice:	MN

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



		<ul style="list-style-type: none"> - Publicidad adecuada de las plazas vacantes internas, y mecanismos de solicitud transparentes. - Criterios de evaluación del personal objetivos y de acuerdo a la promoción interna. - La viabilidad en su caso de acciones destinadas a incentivar la promoción de mujeres en aquellas áreas en que se encuentren sub-representadas. 	
	Periodicidad:	Puntual	
	Responsabilidad:	- Mismos	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Publicación del Programa	

e. Clasificación Profesional.

Además de la valoración realizada en el apartado de acceso al empleo, se detecta que en las categorías profesionales de puestos no cualificados existe una marcada masculinización, probablemente debida a los criterios utilizados al contratar.

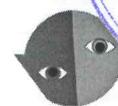
Objetivos específicos: hacer un seguimiento sobre la efectividad de las medidas propuestas en el Área de Acceso al Empleo, en referencia al equilibrio por género en la clasificación profesional, y valorar si se cambia la inercia o tendencia de la segregación horizontal y vertical.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
6	3	Volver a solicitar los datos relativos al área de clasificación profesional y realizar una interpretación de los mismos para valorar si las acciones propuestas están	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



		generando un cambio de inercia. Según los resultados obtenidos, valorar el diseño de acciones correctoras.	
	Periodicidad:	Puntual	
	Responsabilidad:	- Departamento de RRHH	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe con los resultados obtenidos. - Informe con las medidas adoptadas, en su caso.	

f. Contratación, retribuciones y jornada laboral.

Durante la realización del Informe diagnóstico, en materia de jornada laboral, el hecho de que más de la mitad de las mujeres (el 56%) tengan un contrato a tiempo parcial, frente a un 4% de hombres en la misma circunstancia, evidencia que existe una precariedad laboral que repercute a la parte salarial, la estabilidad y la independencia económica y profesional de las mujeres.

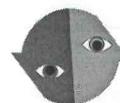
Y en cuanto a retribuciones salariales se observan algunas inconsistencias en el diagnóstico que se resolverán en la implementación del propio plan, aunque queda claro que la parcialidad de la jornada laboral afecta negativamente a las mujeres, y que los complementos salariales se aplican eminentemente a los hombres, en detrimento de nuevo hacia las mujeres o hacia los puestos que estas ocupan, que en términos generales es lo que interesa analizar en este Plan.

Objetivos específicos: de la información extraída se detecta un gran desequilibrio, siendo el objetivo avanzar hacia una nueva realidad que supere esta mala situación para las mujeres.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad

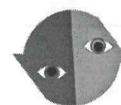


Acció nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
7	2-3-4	<p>Analizar si existen situaciones laborales de contratación durante largos periodos de tiempo, y que deberían ser, al amparo de la legalidad revertidas en la regularización de una plaza definitiva en la función pública y en su categoría profesional correspondiente (2).</p> <p>Si se detecta alguna situación como la anteriormente descrita, activar los procedimientos administrativo-legales oportunos para regularizarlas (3).</p> <p>Redactar una nueva RPT que garantice que los puestos de trabajo se ajustan a las directrices del derecho administrativo, y aprovechar dicha revisión para comprobar que se cumplen todos los criterios relativos al enfoque de género (4).</p>	MN
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaría - Departamento de RRHH - Comisión de Igualdad
		Verificaciones y/o Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Informe del estudio realizado. - Informe con las medidas adoptadas, en su

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



		caso. - Publicación de la RPT	
--	--	-------------------------------------	--

2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Respecto a los recursos para la conciliación, establecidos por la organización, se ha declarado que existe la posibilidad de flexibilidad horaria. Sin embargo, la organización no tiene procedimientos de divulgación ni de promoción de los mecanismos legales de conciliación.

La conciliación pues no es ejercida con corresponsabilidad, aunque cabe destacar la existencia de un varón que ha ejercido una excedencia por cuidados familiares.

Todo ello hace necesario activar una serie de acciones encaminadas a sensibilizar sobre la importancia de los cuidados familiares y la injusticia de que siempre sean las mujeres quienes realicen esas tareas de cuidados y mantenimiento del hogar.

Objetivos específicos: concienciar a hombres y mujeres de la necesidad de ejercer la conciliación con corresponsabilidad.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
8	1	Realizar campañas de divulgación y sensibilización dirigidas a los hombres y mujeres de la plantilla, de las medidas de conciliación que la ley contempla, y de las específicas tenga previstas el Ayuntamiento o pueda prever a partir de esta acción.	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria & Planificació en Igualdad



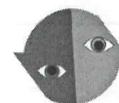
		Se hará especial hincapié en el desarrollo de estrategias de comunicación sobre la necesidad de fomentar la corresponsabilidad.	
	Periodicidad:	Puntual	
	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Representación de personal. - Concejalía de personal e igualdad o análoga. - Departamento de RRHH. 	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Evidencias de la realización de las campañas.	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
9	2-3	<p>Se realizará una encuesta a todo el personal técnico y político para averiguar que horarios y que fechas son las más adecuadas para realizar las reuniones en horario de conciliación cuando no sea posible realizarlo en el horario laboral. (2)</p> <p>Cuando se trate de reuniones que afecten a colectivos que se organizan en turnos de trabajo, como por ejemplo la Policía Local, se pactará cual es horario más adecuado para facilitar la conciliación laboral, familiar y personal.</p>	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



		Cuando se analicen dichas encuestas, se procurará realizar las reuniones técnicas y políticas en los horarios de conciliación familiar que determinen las mismas. Cuando ello no sea posible, se emitirá un informe explicando los motivos. (3)	
	Periodicidad:	Puntual/Permanente	
	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none">- Departamento de RRHH (2)- Concejalías que organicen reuniones.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	<ul style="list-style-type: none">- Informe con los resultados de las encuestas.- Informe con las medidas adoptadas.	

3. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Se ha detectado en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, al realizar la evaluación de los riesgos por puesto de trabajo, esta no se realiza con enfoque de género, lo cual determina que el PPRL no prevea medidas destinadas a reducir o eliminar los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Objetivos específicos: dispensar una salud laboral con ajuste al derecho y sin sesgos de género.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:

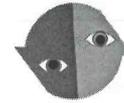


Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
10	1	<p>Acreditar que las personas o equipos responsables de redactar e implementar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cuentan la formación específica necesaria para realizar esta tarea con perspectiva de género, tal como exige la legalidad vigente, considerando todas las variables relacionadas con el sexo.</p> <p>Si ello no fuese posible, plantear a las personas responsables la necesidad de que lo acrediten en el plazo máximo de un año.</p>	MT
		<p>Periodicidad: Puntual</p> <p>Responsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretaría - Contratación - Representación de personal. <p>Verificaciones y/o Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acreditación de la formación. 	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
11	2	Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género.	MT



Con el asesoramiento de:



	Periodicidad:	Permanente
	Responsabilidad:	- Secretaría - Contratación Representación de personal.
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe con la valoración de riesgos.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
12	3	Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo y el género en relación a la distribución de Equipos de Protección Individual (EPIs) cuando estos sean necesarios.	MT
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	...
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Hoja de entrega de las Epis's

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
13	4	Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo y el género en relación al control de vigilancia de	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



		la salud.	
	Periodicidad:	Permanente	
	Responsabilidad:	...	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe que lo acredite, ya que los resultados médicos son confidenciales.	

4. PROTOCOLO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Se ha detectado a través de la toma de datos para el Diagnóstico que el Ayuntamiento de Albalat dels Sorells no tiene Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, a pesar de existir reclamaciones realizadas al menos por una mujer.

Ello determina la existencia de una falta de garantías para las personas que puedan estar en esta situación, así como la ausencia de una política preventiva lo cual aumenta el riesgo de que este acoso se pueda producir.

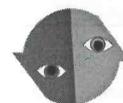
Objetivos específicos: Promover un clima laboral libre de Violencia de Género, y facilitar canales de defensa de las víctimas si este se produce.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
14	1	Redactar un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades del Ayuntamiento.	MN

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY MOMENTUM
Auditoria, Consultoria & Planificació en Igualtat



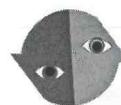
	Periodicidad:	Puntual
	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Secretaria - Alcaldía - Representante de personal.
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Publicación del Protocolo.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo						
15	1-2	Constituir un Comité Técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité.	MT/MN						
		<table border="1"> <tr> <td>Periodicidad:</td> <td>Puntual/ Permanente</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad del Proyecto Global - Secretaria - Representante de personal </td> </tr> <tr> <td>Verificaciones y/o Indicadores:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Acta de constitución del Comité. - Programa con los contenidos de la formación. </td> </tr> </table>	Periodicidad:	Puntual/ Permanente	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad del Proyecto Global - Secretaria - Representante de personal 	Verificaciones y/o Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de constitución del Comité. - Programa con los contenidos de la formación. 	
Periodicidad:	Puntual/ Permanente								
Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad del Proyecto Global - Secretaria - Representante de personal 								
Verificaciones y/o Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de constitución del Comité. - Programa con los contenidos de la formación. 								

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



		- Certificado acreditativo.	
--	--	-----------------------------	--

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
16	1-2	Realizar acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo y de sus consecuencias.	MT
		Periodicidad: Permanente	
		Responsabilidad: - Concejalía de Igualdad o equivalente.	
		Verificaciones y/o Indicadores: - Evidencia de las acciones.	

5. COMUNICACIÓN: USO LENGUAJE, IMAGEN Y CANALES.

Durante la realización del Informe diagnóstico, se observa que el uso del lenguaje utilizado en la comunicación interna y externa debe ser revisado para ser adecuado e inclusivo.

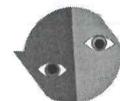
Objetivos específicos: utilizar un lenguaje en el que mujeres y hombres se sientan incluidos y reconocidos.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
-----------	-----------	--------------------------	------

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



17	1-2	Realizar una formación en comunicación inclusiva (lenguaje, imágenes y canales) al menos a las personas responsables de emitir o redactar la documentación interna y externa de la Mancomunitat. (1-2)	MT
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	- Departamento de RRHH/ Formación
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Programa de los contenidos del curso. - Hoja de firmas de asistencia.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
18	3	Realizar una revisión de la documentación interna y externa emitida por la Mancomunitat, y adecuarla a un lenguaje adecuado desde el punto de vista del enfoque de género.	MT
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	Responsables de Comunicación. Comisión de Igualdad.
		Verificaciones y/o	- Informe con los resultados de la

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



	Indicadores:	revisión. - Documentos revisados.	
--	---------------------	---	--

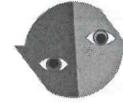
Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
19	4	Comprobar que toda la documentación ha sido revisada correctamente, y que todos los nuevos documentos o comunicaciones se han realizado de modo adecuado, cumpliendo con los requisitos de una comunicación inclusiva.	MT
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	Responsables de Comunicación. Comisión de Igualdad.
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Documentos emitidos.

6. TRANSVERSALIDAD.

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es imprescindible aplicar el principio de transversalidad.



Con el asesoramiento de:



La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y define en su Artículo 15 que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

a. Acciones a llevar a cabo cada municipio.

Para ello, para la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos, y actividades en todos los niveles de actuación se han activado diversas acciones en el PIO como la sensibilización de toda la plantilla, la formación básica de los mandos intermedios, y la aplicación del principio de presencia equilibrada en todos los órganos de toma de decisión.

Otras medidas que se van a aplicar para conseguir este objetivo son:

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
20	3	Realización de una acción formativa sobre la correcta realización de Presupuestos con Enfoque de Género, dirigida al personal político y técnico con competencias en la materia.	MT
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de RRHH - Alcaldía o Concejalía responsable de los presupuestos

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY MOMENTUM
Auditoria, Consultoria & Planificació en Igualtat

		municipales.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Programa con los contenidos del curso. - Hoja de firmas de asistencia. 	

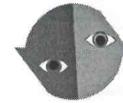
Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo						
21	1	Realizar las actuaciones necesarias en el sistema informático para que arroje todos los datos que incorpore el mismo, desagregados por sexo.							
		<table border="1"> <tr> <td>Periodicidad:</td> <td>Puntual</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Informática - Concejalía de Igualdad o equivalente. </td> </tr> <tr> <td>Verificaciones y/o Indicadores:</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> - Listados de informes desagregados por sexos. </td> </tr> </table>	Periodicidad:	Puntual	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Informática - Concejalía de Igualdad o equivalente. 	Verificaciones y/o Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de informes desagregados por sexos. 	
Periodicidad:	Puntual								
Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Informática - Concejalía de Igualdad o equivalente. 								
Verificaciones y/o Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de informes desagregados por sexos. 								

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
22	1-2	<ul style="list-style-type: none"> - Averiguar si en los órganos de toma de decisiones se aplica el principio de presencia equilibrada. (1) - Establecer la obligatoriedad de realizar un informe de 	MT/MN

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY MOMENTUM
Auditoria, Consultoria & Planificació en Igualdad



		<p>impacto de género cada vez que se constituyan órganos de toma de decisión. (2)</p> <p>- Aquellos órganos de toma de decisión que no tengan un equilibrio de sexos, deberán ser modificados hasta que dicho equilibrio se alcance. Si ello no fuera posible, se redactará un informe explicando las causas. (2)</p>	
	<p>Periodicidad:</p> <p>Responsabilidad:</p> <p>Verificaciones y/o Indicadores:</p>	<p>Permanente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secretaría - Responsables de la constitución de cada órgano de toma de decisión. <p>- Ver composición de órganos de toma de decisión (elaborar un registro).</p> <p>- Ver los Informes de Impacto de Género en el caso de que se produzcan, por la imposibilidad de alcanzar la presencia equilibrada.</p>	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
23	2	Se redactará un Manual de Acogida para nuevas	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



		incorporaciones de RRHH, con el objetivo de garantizar que cuando se produzcan nuevas contrataciones tengan toda la información organizacional y laboral que les afecta, con perspectiva de género.	
	Periodicidad:	Permanente	
	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad. - Departamento de RRHH. 	
	Verificaciones y/o Indicadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Publicación del Manual. 	

b. Acciones a llevar a cabo en el contexto global del Proyecto Mancomunado.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
24	1	Redacción de un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad Global, órgano garante de la correcta implementación del PIO y de la implicación adecuada de todas las áreas y departamentos, en todos los niveles. Este Reglamento deberá ser aprobado por la Mancomunitat, y ratificado por los ayuntamientos integrantes del Proyecto.	MN

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



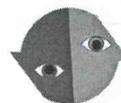
	Periodicidad:	Puntual
	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Secretarías de todos los entes locales. - Alcaldías de todos los municipios.
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Publicación del Reglamento.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
25	2	Incluir en documentos básicos de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos, como en los planes de especial relevancia de las distintas áreas, el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en particular, con la transversalidad de género.	MT
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Igualdad. - Departamento de Comunicación e informática, en su

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



		caso.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Documentos que incluyan dicho compromiso.	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
26	1	<p>Generar en la Web de la Mancomunitat Horta Nord una sección sobre transversalidad de género, con enlaces a las Webs de los ayuntamientos del Proyecto, que aloje documentación común como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herramientas y Protocolos diseñados de manera conjunta para la aplicación de la perspectiva de género. - Difusión de noticias, actos, o formación en género que afecte al proyecto global. - Preparar este apartado para alojar recursos comunes cuando se proceda a la redacción del PIO en su fase de ciudadanía. 	MT
		Periodicidad:	Puntual/ Permanente
		Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> - Departamento de Informática. - Comisión de Igualdad.
		Verificaciones y/o Indicadores:	- La Web

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



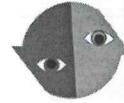
Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
27	2	La Mancomunitat y los municipios compartirán los datos desagregados por sexo, y por otras variables relevantes generados en la dinámica habitual, relacionados con la plantilla en esta fase, y con los servicios generales prestados a la ciudadanía, en la siguiente fase.	MT
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Datos compartidos por los entes locales, y usos generados.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
28	2	Se elaborará un Plan de Formación continua de la Mancomunitat Horta Nord para canalizar las necesidades formativas de los municipios y la propia mancomunidad, dando paso al cumplimiento de los siguientes requisitos:	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:

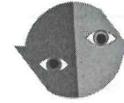


	<ul style="list-style-type: none">- Determinación de las necesidades de formación. Para ello se realizarán encuestas y se tendrán en cuenta cuestiones relativas a las necesidades de formación a las personas empleadas.- Temporalización de la formación: en función de su urgencia y complejidad, se establecerá para cada necesidad de formación un plazo razonable en que debe ejecutarse y se programará con una prioridad del 1 al 4.- Por el tipo de formación, se clasificará en presencial, on-line, a distancia o si combina varios sistemas.- La Mancomunitat y los municipios establecerán los preceptivos criterios de actuación, y buscarán líneas de financiación que hagan sostenible y viable el proyecto formativo.	
	Periodicidad:	Permanente
	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none">- Comisión de Igualdad.- Concejalías responsables de Formación en cada municipio.- Alcaldías.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



	Verificaciones y/o Indicadores:	- Publicación del Plan Formativo.	
--	--	-----------------------------------	--

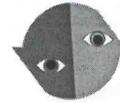
Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
29	1	Se realizarán al menos dos veces al año, en febrero y en octubre, sesiones de intercambio donde se abordarán cuestiones que afecten al proyecto global, y se comentarán las experiencias, buenas prácticas y avances relacionados con la IOMH entre los Ayuntamientos y la Mancomunitat.	MT
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad Global
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Actas de los encuentros.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
30	2 y 4	Realizar una encuesta bianual sobre las percepciones de la plantilla en relación con sus condiciones y oportunidades laborales (ambiente laboral, condiciones psicosociales, condiciones ergonómicas, estrés, etc.)	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



Doc 77

	Periodicidad:	Puntual	
	Responsabilidad:	- Departamento de RRHH	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe con los resultados de la encuesta, y las medidas adoptadas en su caso.	

7. LOS RRHH ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

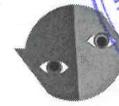
El objetivo en este eje es hacer una valoración de los recursos humanos con los que se cuenta, tanto a nivel de cada ente local como mancomunado, para coordinar una sensibilización y formación conjunta de los mismos de modo que cuando se redacte la fase del PIO de ciudadanía, estos estén en las mejores condiciones para actuar, prevenir y asistir.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
31	1-4	Promover la creación de una red de entidades locales contra la violencia de género para coordinar los recursos preventivos y asistenciales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, a nivel mancomunidad y comarca, que cuente con la	MN/MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



	<p>sensibilización y formación necesaria y que garantice como mínimo la participación de:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Policía Local: que asuma las funciones de acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género a la recogida de enseres en el domicilio por mandamiento judicial, y a quienes lo precisen y/o soliciten al centro médico y a presentar denuncia. Implicación en la colaboración de diversas actividades como:<ul style="list-style-type: none">• Creación de una Red de Agentes en materia de Igualdad a nivel mancomunado, coordinada con el resto de recursos implicados en la materia para avanzar hacia una actuación integral.• Declaraciones institucionales de denuncia de la VG.• Concienciación a la ciudadanía sobre la situación de las mujeres en el mundo.• Fomentar la inclusión equilibrada de las mujeres en el cuerpo de Policía.• Visibilizar actividades y hechos significativos de mujeres referentes en distintos ámbitos.• Charlas y talleres de sensibilización en centros educativos para infancia y adolescencia (promover actitudes igualitarias, buenos tratos, identificar la desigualdad de género, etc.)○ Personal experto en la asistencia social, jurídica y	
--	---	--

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



		<p>psicológica a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos.</p> <p>o Se procurará implicar a agentes participantes en el proceso preventivo y/o asistencial como personal competente en centros educativos, centros sanitarios, juzgados, etc.</p>	
		<p>Periodicidad:</p> <p>Promover la creación de la red con sensibilización y formación: prioridad 1-2.</p> <p>Una vez la red esté creada, será una acción permanente.</p>	
		<p>Responsabilidad:</p> <p>Comisión de Igualdad del Proyecto Global</p>	
		<p>Verificaciones y/o Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actas de las reuniones. - Creación de la red mancomunada de recursos contra la Violencia de Género. 	
Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
32	1-4	Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género que existen en el municipio y la mancomunidad.	MT

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



	Periodicidad:	Permanente	
	Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad del Proyecto Global	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Evidencia de la realización de la acción.	

8. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS.

Para que la transversalidad de género y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades se aplique tanto en la plantilla interna del consistorio como en las personas que, de modo profesional o a través de sociedades, presten servicios o produzcan bienes para la organización, se propone efectuar actuaciones concretas con las subcontrataciones realizadas desde la misma.

Objetivos específicos:

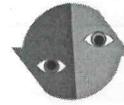
La Mancomunitat Horta Nord no tiene prevista ninguna medida para transversalizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desempeño de su actividad gestora, al contratar bienes y servicios con empresas públicas o privadas externas. Ello implica el riesgo de que, aunque se asuman medidas para integrar la cultura de igualdad en la plantilla, pueden quedar áreas o contextos en que estos parámetros no se contemplan y perpetúen determinadas prácticas que incorporan en sus procesos importantes sesgos de género.

Conseguir que la contratación de bienes y servicios por parte del ayuntamiento se lleve a cabo en un contexto de respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



QUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



Acció nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
33	3	Se realizará una formación sobre la aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigida a todas las personas de la plantilla que tengan competencias en esta área.	MN
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	Área de formación Área de contratación Área de Igualdad
		Verificaciones y/o Indicadores:	Informe que contenga: <ul style="list-style-type: none"> - Registro de la realización del curso. - Contenidos. - Lista de asistentes.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
34	4	Una vez las personas responsables hayan realizado la formación descrita en la acción anterior, se procederá al diseño de cláusulas sociales para la subcontratación de empresas. Entre otras medidas, se recogerán las siguientes: - Art. 46 ley 2003 igualdad valenciana.	MN

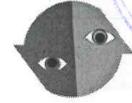
Subvencionado por

DIPUTACIÓ DE
VALÈNCIA

Joventut, Esports i Igualtat



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad

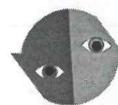


		<p>- Vigilar que las empresas licitantes cumplan con la normativa en IOMH:</p> <ul style="list-style-type: none">- Las empresas con más de 250 personas empleadas: tener Plan de Igualdad que cumple los requisitos mínimos del art. 46 de la LOI, visado y evaluado anualmente por una entidad experta.- Las empresas con plantillas inferiores a 250 personas empleadas: acreditar que se cumple con los criterios de igualdad al menos en:<ul style="list-style-type: none">- No discriminación en el acceso al empleo.- Garantías ante casos Acoso Sexual y por razón de sexo.- Medidas de conciliación.- Materia Prevención de Riesgos Laborales.	
	Periodicidad:	Permanente	
	Responsabilidad:	- Área de contratación	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Registro que verifique que todas las empresas contratadas o adjudicatarias cumplen con esta acción.	

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



EQUALITY
MOMENTUM
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualtat



SISTEMA DE EVALUACIÓN

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad del mismo.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

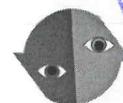
Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las 34 acciones previstas en Plan de Igualdad de Albalat dels Sorells, la Comisión de Igualdad con carácter anual redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc. con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla (laboral y funcional), de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad. Dicha evaluación anual, podrá ser encargada a personal externo a la organización.

Con el objetivo de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada uno de los órganos responsables del cumplimiento de las diferentes acciones, quienes la remitirán a la Comisión de Igualdad, para su seguimiento. A continuación, se presenta la ficha de implementación y seguimiento.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



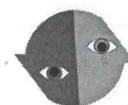
A los cuatro años de la aprobación del Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. El Ayuntamiento deberá contemplar y asignar los recursos necesarios para que se realice el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



**EQUALITY
MOMENTUM**
Auditoria, Consultoria &
Planificació en Igualdad



FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Eje:

Nº de Acción:

Contenido:

OBJETIVO GENERAL:

OBJETIVO ESPECÍFICO

INDICADOR/ES:

ACCIONES REALIZADAS:

RECURSOS ASIGNADOS:

Externos

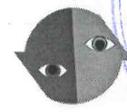
Propios

PERIODICIDAD:

Subvencionado por



Con el asesoramiento de:



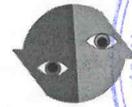
- Permanente*
- Puntual*
- Annual*

CARGO Y NOMBRE DEL SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES:

- Alcaldía*
- Comisión de Igualdad*
- Comisión de Igualdad Global*
- Secretaría*
- Departamento de Informática*
- Intervención*
- Departamento de RRHH*
- Área de Comunicación*
- Policía Local*
- Área de Contratación*
- Representantes de personal*
- Departamento de Formación*



Subvencionado por



OBSERVACIONES

Dificultades encontradas:

Soluciones emprendidas en su caso:

ESTADO:

En ejecución

Realizada

No realizada

TEMPORALIZACIÓN:

Codificación de la Prioridad:

Fecha de implementación de la acción:

Fecha recogida de datos:

Fecha evaluación interna:

Fecha evaluación externa/ auditoría:

GLOSARIO

- **Acción positiva:** Artículo 11 de la LOI:

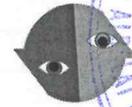
1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones,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

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

- **Segregación sexual del trabajo:** Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana. Puede analizarse en su doble vertiente de:

- **Segregación horizontal:** Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como "masculinos". Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.

- **Segregación vertical:** Hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos, categorías profesionales y tareas en los centros de trabajo, que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad. Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que las mujeres se ubiquen favorablemente en las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal.



- **Principio de presencia equilibrada:** Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

- **Transversalidad:** Se utiliza como sinónimo de “mainstreaming de género” o “enfoque integrado de género”, y supone la organización (re-organización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en **todas las políticas, decisiones o departamentos, a todos los niveles y en todas las etapas**, por los actores normalmente involucrados en la adopción de decisiones en una organización.

A nivel estatal, la LOI establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y define en su Artículo 15 que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

- **Brecha salarial:** Se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, de media, hombres y mujeres.

- **Discriminación directa:** Art. 6.1 LOI:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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.

- **Discriminación indirecta:** Art. 6.2 LOI:

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.

-**Acoso Sexual:** Art. 7 LOI:



Subvencionado por Cc



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.

-Acoso por razón de sexo: Art. 7 LOI:

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.