

# II PLAN DE IGUALDAD DE RRHH



Ajuntament de  
**Rafelbunyol**

2022-2025

CON EL ACOMPAÑAMIENTO DE EQUALITY MOMENTUM



Codi de validaci3: 9CQWKGXWVKGM336XDT5FH764M7 | Verificaci3: <https://rafelbunyol.sedelectronica.es/>  
Document Signat electr3nicament des de la plataforma eS-Publico Gestiona | P3gina 1 de 356



Ajuntament  
de **Rafelbunyol**

# II PLAN DE IGUALDAD

## 2022-2025

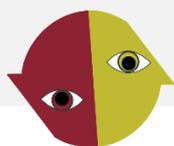


Ajuntament de  
**Rafelbunyol**

### Créditos

---

La información que aparece a lo largo del Informe Diagnóstico ha sido puesta a disposición por el departamento de Recursos Humanos de Rafelbunyol. Equality Momentum S.L., consultora especializada en igualdad, ha acompañado a la Comisión Negociadora del Ayuntamiento de Rafelbunyol en la redacción del Informe Diagnóstico.

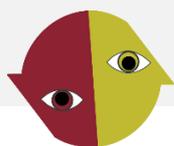


**EQUALITY  
MOMENTUM**  
Auditoría, Consultoría &  
Planificación en Igualdad



## ÍNDICE

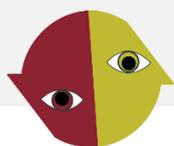
Declaración Institucional .....	7
Invitación a la negociación .....	9
Comisión Negociadora .....	11
Aprobación .....	15
I. <b>Ámbito personal, territorial y temporal</b> .....	18
II. <b>Marco jurídico</b> .....	20
<b>A. Marco legal internacional</b> .....	21
1. Carta de Naciones Unidas (1945) .....	21
2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979) .....	22
3. Conferencias Mundiales .....	23
4. Convenio de Estambul .....	25
<b>B. Marco legal europeo</b> .....	26
1. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C83/47) .....	26
2. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01) 28	
3. Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación .....	29
4. Reglamento (CE) No 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género .....	29
<b>C. Marco legal estatal</b> .....	30
1. 1. Constitución Española .....	30
2. 2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local_	31
3. 3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) 34	
4. 4. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto) .....	38
5. Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) .....	39



6.	Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)	65
7.	Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)	70
8.	Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	77
9.	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	83
10.	Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local	90
11.	Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación	91
12.	Ley 10/2021, 9 de julio, de trabajo a distancia	92
13.	Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.	95
<b>D. Marco legal autonómico</b>		<b>100</b>
1.	Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	100
2.	. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana	104
3.	Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana	107
4.	Ley 04/2021, de 16 de abril, de la función pública Valenciana	108
<b>E. Pactos y compromisos políticos</b>		<b>116</b>
<b>F. Pactos, convenio colectivo y acuerdos mesa de negociación</b>		<b>119</b>
	Acuerdo marco personal laboral del Ayuntamiento Rafelbunyo	119
<b>III.</b>	<b>Introducción Metodológica</b>	<b>120</b>
	Plan de Igualdad: contenido mínimo	122
<b>IV.</b>	<b>Funcionamiento de la Comisión Negociadora</b>	<b>128</b>
<b>V.</b>	<b>Informe Diagnóstico</b>	<b>132</b>
<b>A.</b>	<b>Evolución de las políticas públicas de igualdad</b>	<b>133</b>

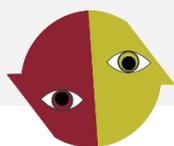


1.	I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol (2017-2020)	133
2.	Acciones de continuación	133
3.	Breve valoración general	134
<b>B. Metodología del Informe Diagnóstico</b>		<b>134</b>
<b>C. Resultados Informe Diagnóstico</b>		<b>141</b>
1.	Cuestiones Generales	141
2.	Proceso de selección y contratación	160
3.	Promoción profesional	175
4.	Formación	184
5.	Comunicación	195
6.	Condiciones de trabajo.	203
7.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 218	
8.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	232
9.	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género	240
10.	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	244
11.	Retribuciones y auditorías retributivas	259
<b>D. Recomendaciones</b>		<b>291</b>
<b>E. Análisis DAFO</b>		<b>297</b>
<b>F. CAME</b>		<b>302</b>
<b>VI. PLAN DE IGUALDAD</b>		<b>305</b>
<b>OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y ACCIONES</b>		<b>305</b>
1.	TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO	305
2.	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	311
3.	PROMOCIÓN PROFESIONAL	316
4.	FORMACIÓN	319
5.	COMUNICACIÓN	324
6.	CONDICIONES DE TRABAJO	328
7.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	333





8.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO _____	337
9.	DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	339
10.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	341
11.	RETRIBUCIONES _____	346
<b>VII.</b>	<b>ACTAS .....</b>	<b>348</b>



# Declaración Institucional

## DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

### AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL

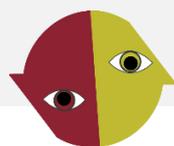
La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en varios textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, así mismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras es un objetivo que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros. El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Reflejo de este principio es la consagración del derecho a la igualdad y a la no-discriminación por razón de sexo recogidos en el artículo 14 de la Carta Magna. Es el artículo 9.2 el que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones porque la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, real y efectiva.

Además, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual expone en el artículo 51 que las administraciones públicas removerán los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con objeto de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en el desarrollo de la carrera profesional. Por su parte el Estatuto Básico del Empleado Público expresa de forma tajante la obligatoriedad de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desplegar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable, si es el caso, y en los términos que se prevén. Así mismo, se hace referencia a la obligación por parte de las administraciones públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana, el 2 de abril de 2003, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, para la igualdad de mujeres y hombres, que establece en el artículo 4 que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias a principios de igualdad.

1

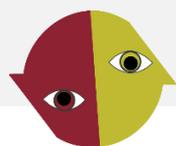




La Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, en su disposición adicional undécima, vuelve a reiterar la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aprobar planes de igualdad de género que contendrán un conjunto de medidas que posibilitan la eliminación de los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad real oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación pública y en su desarrollo profesional.

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

El Ayuntamiento de Rafelbunyo quiere renovar su compromiso con la elaboración de su segundo Plan de Igualdad para trabajar en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directamente o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real al ámbito de esta organización, y mantener la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa, en conformidad con la definición del principio de igualdad establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Dicho compromiso se hará patente mediante la dotación presupuestaria anual en los presupuestos municipales para su implementación, seguimiento y evaluación.



# Invitación a la negociación



En Rafelbunyo, a 3 de septiembre de 2021

Estimadas colaboradoras y estimados colaboradores:

Durante los próximos días se va a formar la **Comisión Negociadora** para el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyo.

Como sabréis, en el último año se han **aprobado** el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Estos dos documentos normativos han marcado un profundo cambio en la realización de los Planes de Igualdad.

El motivo de esta carta de invitación se justifica a través de la cita del artículo 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

**Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.**

1. (...) Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

(...)

3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el **plazo de diez días**.

La **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad se compone de la siguiente forma:

- 4 representantes de la organización.
- 4 representantes de las personas trabajadoras.

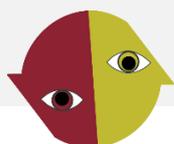
Plaça Puchina, 1 - C.P. 46138 - Tel. 96 141 01 00 - Fax. 96 141 06 67 - CIF: P-1620909-C Pàgina web: [www.rafelbunyo.es](http://www.rafelbunyo.es)  
Adreça electrònica: [rafelbunyo@gva.es](mailto:rafelbunyo@gva.es) Sen electrònic: [rafelbunyo.sedelectronica.es](http://rafelbunyo.sedelectronica.es)



Codi Validació: AKCB6E6QAF1TC3X9P5Z6N57KAL | Verificació: <https://rafelbunyo.sedelectronica.es/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 2



Codi Validació: 9CQWKGXWVKGM336XDT5FH764M7 | Verificació: <https://rafelbunyo.sedelectronica.es/>  
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 356





Lo que significa, que la Comisión Negociadora se compondrá de 4 representantes de la organización, y 4 personas trabajadoras, respetando el carácter **paritario** que dicta la norma. De manera externa, y siendo considerado personal de apoyo, se tiene en cuenta la participación sin derecho a voto de la consultoría externa, Equality Momentum S.L., a través de su personal técnico con formación de Máster en Género y Políticas de Igualdad, de la Agente de Igualdad de la Mancomunitat y de la Promotora de Igualdad contratada por el Ayuntamiento.

**La reunión de formación de la mesa negociadora será el próximo 17 de septiembre de 2021 a las 12 horas en el salón de plenos del Ayuntamiento.**

Con todo esto, animamos vuestra participación en la elaboración del Plan de Igualdad, recordando que, en caso de no responder a la convocatoria en un plazo de diez días, se formará a todos los efectos sin la representación sindical.

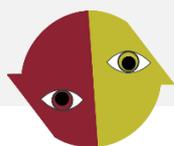
Se debe puntualizar que, de acuerdo con garantizar la formación en igualdad de oportunidades de las personas que componen la comisión negociadora, se celebrará durante los próximos días formaciones sobre la materia a desarrollar durante el Plan de Igualdad.

Para las reuniones se tendrá en cuenta la disponibilidad expresada durante las formaciones, así como los horarios disponibles de las personas que asesoran de forma externa.

Agradecemos vuestra disponibilidad y no dudéis en consultarnos ante cualquier duda.

Atentamente,

Alicia Piquer Sancho  
Regidora d'Igualtat





# Comisión Negociadora



## Acta de Constitución de la Comisión Negociadora

### II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL

Con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del Segundo Plan de Igualdad de **Rafelbunyol**, y en cumplimiento del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea la Comisión Negociadora del **II Plan de Igualdad**, la cual mantiene un equilibrio social en su composición, tal y como exige el artículo 5 RD 901/2020, del 13 de octubre, además de la paridad de sexo.

Todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora recibirán una formación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 10 horas de duración, previa al proceso de redacción del **II Plan de Igualdad**.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### Funciones

1. Velar por que en la organización se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la organización sobre todos los pasos que se realicen para redactar el **II Plan de Igualdad**.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la institución y de colaborar en todo lo necesario para la correcta redacción e implementación del **II Plan de Igualdad**.
4. Elaboración, negociación y aprobación del Informe Diagnóstico.
5. Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones derivadas del resultado del diagnóstico de situación sobre igualdad de oportunidades aprobado, en el proceso de redacción del **I Plan de Igualdad**.
6. Elaboración, negociación y aprobación del **Plan de Igualdad**.
7. Impulsar la difusión del **II Plan de Igualdad** y promover su implantación.



**Por parte de la representación de las personas trabajadoras:**

- José Ángel Rus Moya. Representante de la central sindical CSIF
- Milagros Gil Carbonell. Representante de la central sindical UGT
- Vicente Escamilla Iborra. Representante de la central sindical CCOO
- Jorge Alfonso Coxias. Representante de la central sindical SPPLB

**Por parte de la representación de la organización/administración:**

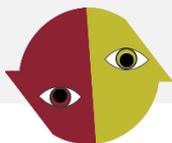
- Francisco Alberto López López. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Rafelbunyo el cual ejercerá asimismo la función de la Presidencia de la Comisión Negociadora, pudiendo delegar el ejercicio de esta Función en la Primera Teniente de Alcalde y Concejala Delegada del Área de Igualdad, Cultura, patrimonio y Comunicación Alicia Piquer Sancho.
- Antonia Romero Soria. Concejala Delegada del Área de Bienestar Social, Sostenibilidad Ambiental, Personas mayores y Hermanamiento.
- Rosa Azor Lozano. Concejala Delegada del Área de Educación, Formación, Juventud e Infancia y Sanidad y Salud Pública.
- Santiago Bellver Ibars. Concejala Delegado del Área de Servicios Urbanos, Obras públicas, Urbanismo, Movilidad y Agricultura.

Corresponde a cada una de las personas titulares designar en su caso a sus sustitutas o sustitutos, que tienen que ostentar en su caso la condición de representante de la central sindical o Concejalías del Ayuntamiento.

Igualmente, en caso de imposibilidad de asistencia a las reuniones de alguna de las personas representantes titulares o sustitutas, quien represente la titularidad de la vocalía podrá delegar el voto en cualquier otra u otro representante que pertenezca a la Comisión Negociadora.

La Secretaría de la Comisión Negociadora, corresponderá a una empleada pública o empleado público con adscripción al departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Rafelbunyo.

Además, como personas externas de la organización y en calidad de asesoras técnicas en materia de igualdad, asistirán a las reuniones de la Comisión de Igualdad para la redacción del II Plan de Igualdad de RRHH del Ayuntamiento de Rafelbunyo una o varias Agente de Igualdad de la consultora.





- Antonia Romero Soria. Concejala delegada del Área de Bienestar Social, Sostenibilidad Ambiental, Personas mayores y hermanamiento

*Antonia Romero*

- Rosa Azor Lozano. Concejala Delegada del Área de Educación, Formación, Juventud e Infancia y Sanidad y Salud Pública

*Rosa Azor*

- Santiago Bellver Furió. Concejal Delegado del Área de Servicios Urbanos, Obras públicas, Urbanismo, Movilidad y Agricultura

*Santiago Bellver Furió*

#### Representación de las personas trabajadoras

- José Ángel Rus Moya. Representante de la central sindical CSIF

*José Ángel Rus Moya*

- Milagros Gil Carbonell. Representante de la central sindical UGT

*Milagros Gil Carbonell*

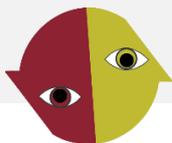
- Vicente Escamilla Iborra. Representante de la central sindical CCOO

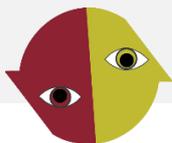
*Vicente Escamilla Iborra*  
19095607-H CCOO

- Jorge Alfonso Coxias. Representante de la central sindical SPPLB

*Jorge Alfonso Coxias*

En Rafelbunyol, a 14 de octubre de 2021.





# Aprobación

## Acta reunión 05 de julio de 2022 de la Comisión Negociadora del II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL

### ASISTENTES

#### Representación de la organización/administración:

- Alicia Piquer Sancho. Concejala de Igualdad
- Fran López López. Alcalde
- Santiago Bellver Furió. Concejel Delegado del Área de Servicios Urbanos, Obras públicas, Urbanismo, Movilidad y Agricultura.
- M. Carmen Sorni Castellar. Integrante del departamento de RRHH del Ayuntamiento de Rafelbunyol

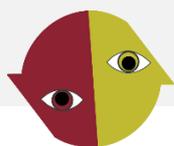
#### Representación de las personas trabajadoras:

- Milagros Gil Carbonell. Representante de la central sindical UGT
  - José Ángel Rus Moya. Representante de la central sindical CSIF
  - Vicente Escamilla Iborra. representante de la central sindical CCOO
- Elisa Iniesta Pérez de Gracia. Responsable de Equality Momentum consultora encargada de la elaboración del II Plan
- Laura García Guardado. Promotora de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol
- Cristina Gramaje Sáez. Agente de Igualdad de la Mancomunitat de l'Horta Nord

#### 1. APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR.

La reunión da comoienzo a las 08:10h de la mañana en relación con la aprobación del acta correspondiente a la reunión del 14 de junio de 2022.

Se debe modificar en todas las actas el apellido del Concejel Delegado del Área de Servicios Urbanos, Obras públicas, Urbanismo, Movilidad y Agricultura, por lo demás quedan aprobadas.



### Modificaciones

Mila Gil Carbonell, ha introducido la modificación de “*equipo de igualdad*”. La Agente de Igualdad es un recurso compartido de la Mancomunidad de l’Horta Nord y de momento no hace falta.

CSIF y CCOO, también están de acuerdo con lo que ha dicho Mila Gil Carbonell. El equipo de gobierno indica que no se admite dicha modificación, que también es necesario para el desarrollo del plan de igualdad que el Ayuntamiento cuente con un equipo de igualdad, 1 agente de igualdad y 1 Promotora de Igualdad.

La Mancomunidad de l’Horta Nord, con una agente de igualdad, no alcanza a dar servicio a todos los municipios adheridos.

El Plan de Igualdad es positivo para poder acceder a determinadas subvenciones, dado que puntúa en los criterios y baremos de selección.

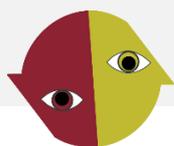
El PIO, según Cristina Gramaje, engloba muchas políticas y condiciones laborales y el personal de la Mancomunidad de l’Horta Nord no es suficiente.

Respecto al “*equipo de igualdad*”, Vicente Escamilla Iborra, indica que hay otros departamentos que tienen muchas necesidades y hay que atenderlas. Alicia Piquer Sancho contesta que el equipo de gobierno es el primer sufridor de estas carencias y es conocedor de las mismas.

Se introduce la modificación: “*La Unidad de Igualdad se podrá constituir por al menos una persona profesional Agente de Igualdad (AIO) y otra Técnica de Promoción de Igualdad (Promig) con arreglo a la legislación en función del número de habitantes del municipio.*”

Están todas de acuerdo con esta acción.

En el objetivo específico 5.1, se realiza la siguiente modificación: “*Analizar si la plantilla cuenta con disposición para ampliar formación en la materia*”



## 2. PRESENTACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Elisa presenta el cronograma de implementación y seguimiento. Sirve para valorar el cumplimiento del II PIO RRHH.

## 3. APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL.

El II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del ayuntamiento de Rafelbunyol 2022-2025 se aprueba por unanimidad; pero Vicente Escamilla Iborra quiere que se aplique en su totalidad.

## 4. RUEGOS Y PREGUNTAS.

La parte social pide que se aplique todo lo que se ha pactado en todos sus extremos.

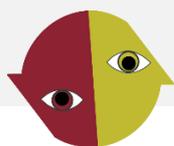
Alicia Piquer Sancho pregunta si que hay que llevar el II PIO RRHH 2022-2025 a la Mesa Negociadora, todos los sindicatos deciden que sí.

Alicia Piquer Sancho pregunta si pasado por la Mesa Negociadora y Pleno se precisa algo más. Elisa indica que hay que constituir la “Comisión de Seguimiento”, la cual tiene que tener un Reglamento.

La Comisión de Seguimiento se constituye por las mismas personas de la Comisión Negociadora.

Se da por finalizada la reunión a las 09:20h de la mañana.

En Rafelbunyol, a 05 de julio de 2022





# I. Àmbito personal, territorial y temporal



Este Plan de Igualdad se dirige a toda la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol, independientemente del tipo de vinculación que las ligue con la entidad y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la organización.

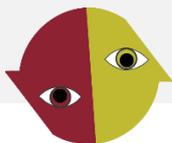
Se establece una vigencia del II Plan de Igualdad de cuatro años, a partir su fecha de aprobación el 5 de Julio de 2022.

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica del Ayuntamiento de Rafelbunyol. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.





## II. Marco jurídico



## A. MARCO LEGAL INTERNACIONAL

### 1. Carta de Naciones Unidas (1945)

La Carta de Naciones Unidas (1945) recoge en su Artículo 1 los Propósitos de las Naciones Unidas:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz;
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal;
3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; y
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.



## 2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979)

Es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979.

### Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

### Artículo 2

Los Estados parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d)

Abstenerse

Página | 22

de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Como otros instrumentos internacionales de derechos humanos, la Convención cuenta con un comité específico para realizar la evaluación del cumplimiento de los Estados, el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer y un Protocolo Facultativo, como procedimiento de presentación de denuncias.

### 3. Conferencias Mundiales

Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la igualdad de género en el epicentro de la agenda política mundial. Éstas se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

En particular, la IV Conferencia Mundial de Mujer, celebrada en Beijing en el año 1995, representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad, ya que por primera vez el protagonismo estuvo en el tejido asociativo y permitió que la Conferencia representara un encuentro mundial no solo de delegaciones oficiales o institucionales sino de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres. La conferencia aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que

incorporaron  
un nuevo

mecanismo de actuación denominado gender mainstreaming o transversalidad de la perspectiva de género, esto es, la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas.

La plataforma de acción identifica doce esferas de especial preocupación:

- I. La mujer y la pobreza
- II. Educación y capacitación de la mujer
- III. La mujer y la salud
- IV. La violencia contra la mujer
- V. La mujer y los conflictos armados
- VI. La mujer y la economía
- VII. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- VIII. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- IX. Los derechos humanos de la mujer
- X. La mujer y los medios de difusión
- XI. La mujer y el medio ambiente
- XII. La niña

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos en Beijing, se realizaron las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005), Beijing+15 (marzo 2010) Beijing +20 (marzo de 2015), y Beijing+25 (año 2020), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia.

Cada país realiza un informe nacional sobre sus logros en relación con la declaración y Plataforma de Acción de Beijing cuando se producen las revisiones. El último informe de España es de mayo de 2019.

#### 4. Convenio de Estambul

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional. En él se establece un marco global de medidas jurídicas y estratégicas tendentes a prevenir dicha violencia, asistir a las víctimas y castigar a los autores. En noviembre de 2017 lo habían firmado la totalidad de los Estados miembros de la Unión, y en febrero de 2020 ya lo han ratificado veintiuno de ellos (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Finlandia y Suecia). En el Convenio se prevé asimismo la adhesión por parte de la Unión en el ámbito de sus competencias.

En octubre de 2015, la Comisión publicó una hoja de ruta para la posible adhesión de la Unión al Convenio de Estambul, a la que siguieron en marzo de 2016 dos propuestas de decisión del Consejo, una sobre la firma del Convenio por parte de la Unión y otra relativa a la confirmación (ratificación) de dicha firma para la adhesión al Convenio.



## B. MARCO LEGAL EUROPEO

### 1. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C83/47)

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957. actualmente queda contemplado en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE).

El Artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el Artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el Artículo 19 del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los Artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el Artículo 168 del TFUE.

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, por lo que promueve la igualdad entre hombres y mujeres (Artículo 2 y Artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE). Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). En la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, la Unión y los Estados miembros se comprometieron a «combatir la violencia doméstica en todas sus formas (...) prevenir y castigar estos actos delictivos y (...)

prestar



apoyo y protección a las víctimas».



## 2. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)

Recoge en la legislación de la Unión Europea (UE) un conjunto de derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía y personas residentes de la UE.

La Carta de Derechos Fundamentales incluye un preámbulo introductorio y cincuenta y cuatro artículos distribuidos en siete capítulos, y, en concreto, el capítulo III aborda la igualdad (igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística, igualdad entre hombres y mujeres, derechos del menor, derechos de las personas mayores, integración de las personas discapacitadas).

### Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

### Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.



### **3. Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación**

En el año 2006 se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida): esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento intenta que se revisen las disposiciones sobre la igualdad de retribución que contiene esta Directiva y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo.

### **4. Reglamento (CE) No 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género**

En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.

El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de

asistencia  
técnica a las

instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas

## C. MARCO LEGAL ESTATAL

### 1. 1. Constitución Española

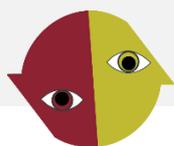
La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

#### Artículo 9

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

#### Artículo 14

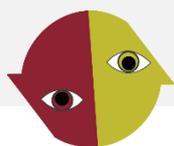
1. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



## 2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

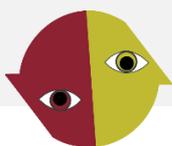
### Artículo 25.

1. El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo.
2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:
  - a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.
  - b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.
  - c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.
  - d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.
  - e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.
  - f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.
  - g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.



- h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.
  - i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.
  - j) Protección de la salubridad pública.
  - k) Cementerios y actividades funerarias.
  - l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.
  - m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.
  - n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.
  - ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
  - o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género.
3. Las competencias municipales en las materias enunciadas en este artículo se determinarán por Ley debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.
4. La Ley a que se refiere el apartado anterior deberá ir acompañada de una memoria económica que refleje el impacto sobre los recursos financieros de las Administraciones Públicas afectadas y el cumplimiento de los principios de

estabilidad,



sostenibilidad financiera y eficiencia del servicio o la actividad. La Ley debe prever la dotación de los recursos necesarios para asegurar la suficiencia financiera de las Entidades Locales sin que ello pueda conllevar, en ningún caso, un mayor gasto de las Administraciones Públicas.

Los proyectos de leyes estatales se acompañarán de un informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el que se acrediten los criterios antes señalados.

5. La Ley determinará la competencia municipal propia de que se trate, garantizando que no se produce una atribución simultánea de la misma competencia a otra Administración Pública.

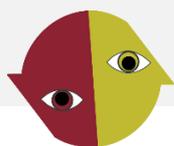
#### Artículo 27

1. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar en los Municipios el ejercicio de sus competencias.

2. Cuando el Estado o las Comunidades Autónomas deleguen en dos o más municipios de la misma provincia una o varias competencias comunes, dicha delegación deberá realizarse siguiendo criterios homogéneos.

La Administración delegante podrá solicitar la asistencia de las Diputaciones provinciales o entidades equivalentes para la coordinación y seguimiento de las delegaciones previstas en este apartado.

3. Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas



podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Vigilancia y control de la contaminación ambiental.
- b) Protección del medio natural.
- c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.

### 3. 3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)

#### Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de

participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Artículo 25 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26 Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley

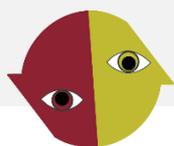
deberá  
comprender

la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de

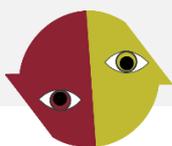


trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



4. **4. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)**

Artículo 8. Infracciones muy graves.

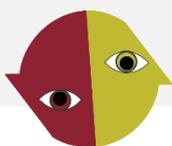
Son infracciones muy graves:

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como 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.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan



responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.

**5. Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)**

Artículo 4.2. Derechos Laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

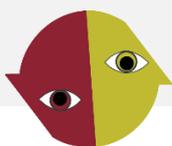
Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 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.

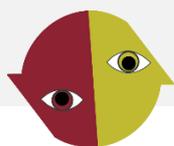
3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

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.

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 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 al grupo 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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Artículo 24. Ascensos.

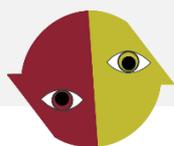
1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

#### Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse



discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

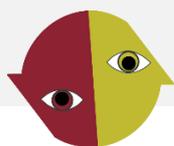
Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

#### Artículo 34. Jornada.

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los



representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

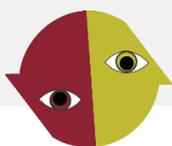
En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio

de los  
permisos a



los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

9. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

#### Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

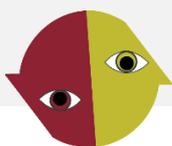
3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y

técnicas de  
preparación



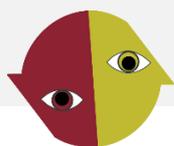
al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.



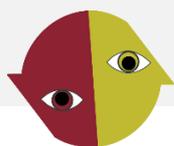
5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta

reducción de



jornada se podrá acumular en jornadas completas.

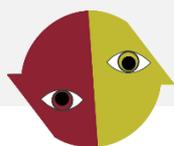
Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

8. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre

la empresa y  
los



trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 40. Movilidad geográfica.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

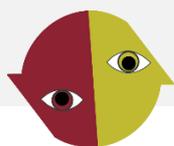
En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención,

tratamiento  
u orientación



psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

6. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

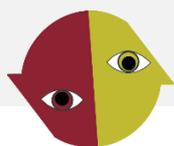
El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 para los traslados.

Los desplazamientos cuya duración en un periodo de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta ley para los traslados.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante

convenio  
colectivo o



acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

#### Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

i) Fuerza mayor temporal.

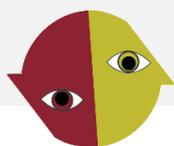
n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

#### Artículo 46. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite

la asistencia  
al trabajo. El



reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

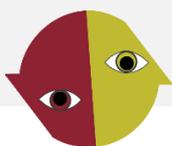
2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



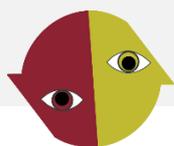
El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

#### Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación

de  
incapacidad



del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

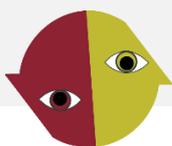
El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el  
supuesto de

Página | 53



fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

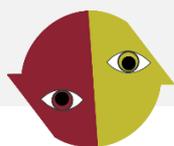
La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo



con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones

fundadas y

objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

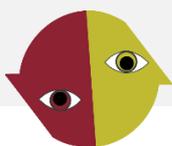
7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

#### Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:



m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

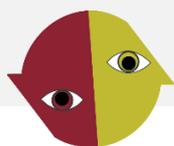
4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a

la asistencia



social integral.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

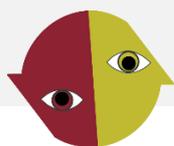
Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

#### Artículo 54. Despido disciplinario

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
  - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

#### Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario.

5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.



Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

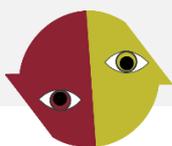
b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

6. El despido  
nulo tendrá el

Página | 59



efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

7. El despido procedente convalidará la extinción del contrato de trabajo que con aquel se produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación.

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

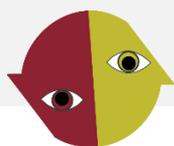
2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo,

incluyendo la



consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

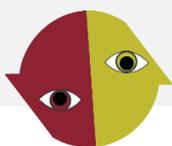
7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

- 1.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2.º De  
vigilancia y

Página | 61



control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19.

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

#### Disposición adicional decimoctava. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposició adicional decimonovena. Càlculo de indemnitzacions en determinats suposats de jornada reduïda

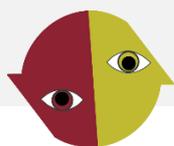
1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.

Disposició adicional vigesimoprimera. Substitució de treballadors excedents per cura de familiars

Los contratos de interinidad que se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores, para sustituir a trabajadores que estén en la situación de excedencia a que se refiere el artículo 46.3, darán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes en las cuantías que se especifican a continuación:

- a) Noventa y cinco por ciento durante el primer año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- b) Sesenta por ciento durante el segundo año de excedencia del trabajador que se sustituye.
- c) Cincuenta por ciento durante el tercer año de excedencia del trabajador que se sustituye.

Los citados beneficios no serán de aplicación a las contrataciones que afecten al cónyuge,



ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y las que se produzcan con estos últimos.

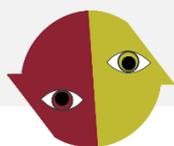
Las contrataciones realizadas al amparo de lo establecido en esta disposición se registrarán por lo dispuesto en el artículo 15.1.c) de esta ley y sus normas de desarrollo.

Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los

apartados a)  
y b) del



artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

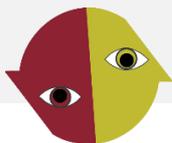
c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.»

## 6. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)

### Artículo 1. Objeto

3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

- a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.



#### Artículo 10. Funcionarios interinos

3. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

#### Artículo 14. Derechos individuales

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

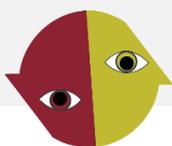
#### Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento,

tanto  
temporal  
como



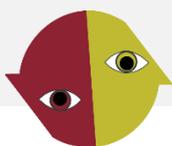
permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la

adaptación  
del horario,  
de la



aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

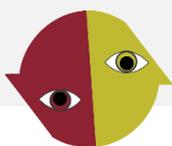
#### Artículo 61. Sistemas selectivos

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

#### Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la



interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

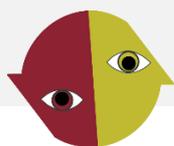
#### Disposición adicional séptima. Planes de igualdad

1. 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.
2. 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.

#### Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso

obligatorio  
para la



madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

## 7. Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

### Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

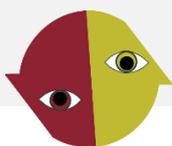
1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.

b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.

c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal;

nacimiento y  
cuidado de



menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar.

4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

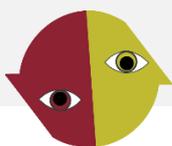
Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones.

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período  
de  
suspensión

Página | 71



con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

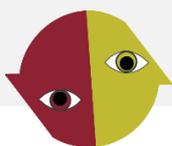
#### Artículo 166. Situaciones asimiladas a la de alta.

4. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

#### Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley

del Estatuto  
de los



Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 178. Beneficiarios.

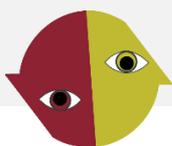
1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de

acogimiento  
o de guarda



con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

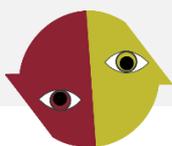
3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

#### Artículo 183. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La  
acreditación

Página | 74



del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

#### Artículo 184. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

#### Artículo 187. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.
2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

#### Artículo 188. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de

puesto de  
trabajo por

otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

#### Artículo 191. Beneficiarios.

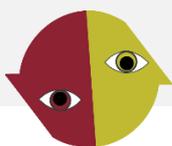
1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

#### Artículo 267. Situación legal de desempleo.

1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: b) Cuando se suspenda el contrato:
  - 2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición adicional octava. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.



## 8. 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 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.

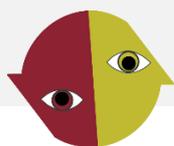
Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

*-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:*

a) Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.

b) Conseguir cambio en el



modelo de relación social entre hombres y mujeres.

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

De este modo, es necesaria la aplicación de medidas de apoyo a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, ya que ésta constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

#### Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

#### Artículo 10. Publicidad ilícita.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

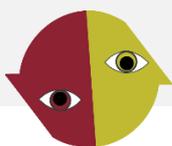
#### Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La  
integración

Página | 78



del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

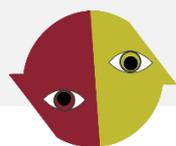
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán

adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.



10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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.

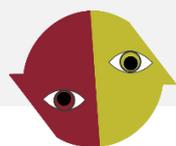
Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo

b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles,

situaciones,  
condiciones,



aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

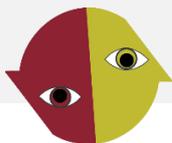
e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas

#### Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción



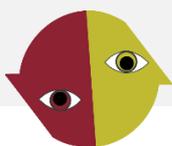
del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.



Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

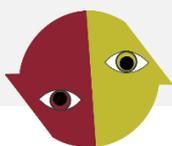
Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

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

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. 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.
2. 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.

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

#### Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. 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.

2. 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.

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

4. 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.

#### Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

#### Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se  
considerará

Página | 85

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

#### Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

#### Artículo 11. Acciones positivas.

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.

#### Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

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

2. La  
capacidad y

Página | 86



legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

#### Artículo 13 Prueba

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

#### Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

#### Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se

podrán  
establecer



medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

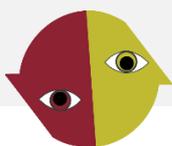
1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público

como a lo



largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Artículo 74 Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad

en materia de

igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

#### Artículo 75 Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

### **10. Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local**

La presente Ley tiene como objeto principal modificar la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, así como el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Asimismo, se derogan, entre otras, la disposición adicional segunda y la disposición transitoria séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se modifica la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para incluir una nueva disposición adicional.

Y del mismo  
modo, la

Página | 90

presente Ley quiere contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responde la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminación de barreras y obstáculos que puedan limitar la plena integración, la participación, el acceso a la información y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad.

Por otra parte, la Ley incluye una serie de disposiciones adicionales y de disposiciones transitorias, destacando aquellas que se refieren a la asunción por las Comunidades Autónomas de las competencias relativas a la salud y a servicios sociales, que quedan referenciadas al que será el nuevo sistema de financiación autonómica y de las Haciendas Locales.

### **11. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida

personal,  
familiar y

laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan 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.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

## **12. Ley 10/2021, 9 de julio, de trabajo a distancia**

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional. En el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME)

y el Centro  
Europeo de la



Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE.

Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras. El objeto del Acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos. En el Acuerdo se resaltan varios ámbitos clave, en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo. En particular, este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

En el ámbito de la normativa interna española, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas

urgentes

para la

reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que «la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

Además, el trabajo a distancia es fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, tal y como se señala en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019. Esta norma ha de servir para hacer factible la oportunidad de revertir la despoblación, de acuerdo con las características de los territorios que sufren el declive demográfico, como zonas rurales y remotas, o pequeños municipios.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio

de 2019,  
relativa a la



conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia.

En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

### **13. Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.**

Este real decreto-ley persigue un triple objetivo: En primer lugar, reforzar la fortaleza y viabilidad del sistema de Seguridad Social, al tiempo que se actúa contra la brecha de género manifestada en las pensiones, mediante la reforma del artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto

Legislativo  
8/2015, de 30



de octubre; segundo, mejorar los mecanismos protectores en favor de los colectivos que más lo precisan, modificando por un lado el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital y mejorando, por otro lado, el régimen de incapacidad temporal del personal sanitario y sociosanitario; y tercero, garantizar la suficiencia de los recursos de familias y autónomos, ampliando el plazo para que puedan disfrutar de moratorias hipotecarias y otorgando avales públicos a través del Instituto de Crédito Oficial

Incluye nueve artículos, distribuidos entre tres capítulos y dos títulos; cuatro disposiciones adicionales; una disposición transitoria; una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El título I se dedica a las medidas en materia de Seguridad Social y cuenta con:

Un capítulo I destinado al complemento para la reducción de la brecha de género.

Mediante el artículo 1, se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente alcance:

Se lleva a cabo la modificación del artículo 6o para adaptarlo a la finalidad perseguida y acordada por los agentes sociales, cuyo objetivo principal es abordar la brecha de género que se pone de manifiesto de forma más patente en el momento de acceder a una prestación del sistema de la Seguridad Social.

Se incorporan al texto una disposición adicional trigésima sexta, destinada a la financiación del complemento recogido en el artículo 6o y una disposición adicional trigésima séptima sobre el alcance temporal de dicho complemento.

Se añade una nueva disposición transitoria trigésima tercera, para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

Por medio del artículo 2 se lleva a cabo la modificación del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, afectando esta modificación a la disposición adicional

decimooctava  
con la

Página | 96

finalidad de extender el complemento económico para la reducción de la brecha de género previsto en el artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a los perceptores de una pensión en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, y se incorpora una disposición transitoria décima cuarta para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones de Clases Pasivas.

El capítulo II contiene las medidas en materia del ingreso mínimo vital. En particular, mediante el artículo 3 se modifica el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. Se introducen diversas modificaciones de la regulación del ámbito subjetivo, que afectan al artículo 4, para la determinación de las personas beneficiarias de la prestación; al artículo 5, para suprimir el límite de titulares en el mismo domicilio; a los artículos 6, 6 bis, 6 ter y 6 quater, en relación con las características de las unidades de convivencia. Y en coherencia con los anteriores cambios, se modifica la previsión sobre las causas de suspensión del derecho (artículo 14), sobre la acreditación de los requisitos (artículo 19), se incorpora un artículo 19 bis para establecer las obligaciones de los servicios sociales. También se introducen cambios en el procedimiento (artículo 25); se modifican los artículos 30 y 31 para garantizar la participación de todos los interesados e implicados en la comisión de seguimiento y en el consejo consultivo, se establece una nueva regulación relativa a la comunicación de los cambios de domicilio y se incorpora al texto una disposición transitoria destinada a regular la colaboración de las entidades del Tercer Sector de Acción Social, cuya participación es de carácter transitorio.

El capítulo III contiene diversas disposiciones que se desarrollan en el ámbito del sistema de la Seguridad Social.

A través del artículo 4, se modifica del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, con tres finalidades, por un lado vincular el cese de la obligación de cotizar al mes en que se presenta la solicitud de la prestación por cese de actividad cuando la misma viene

determinada

por



resolución de la administración competente; por otro lado se modifica el artículo 7 con el objeto de facilitar a los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva la prueba de la caída de ingresos estableciéndose una presunción al efecto, lo que facilitara el acceso a la prestación al descargarle de la necesidad de probar la reducción de la actividad en determinados supuestos, y por último se revisa la disposición transitoria segunda para otorgar coherencia y evitar un trato desigual ante las mismas situaciones, así, por error, se estableció en esta disposición que la finalización de la prestación tendrá lugar el último día del mes siguiente al del levantamiento de las medida de contención de la propagación del virus SARS-CoV-2 adoptadas por las autoridades competentes o hasta el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, cuando lo cierto es que esta prestación se debe devengar hasta el último día de mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, tal y como establecía el artículo 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y establece en la actualidad el artículo 5.8 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero. No existe justificación alguna para mantener el pago de una prestación extraordinaria vinculada al cese de actividad cuando desaparecen los requisitos que provocan su otorgamiento.

Por otro lado, el artículo 5, prevé la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de las profesiones sanitarias, realizado al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Por último, con el artículo 6, se acuerda avanzar en la protección de las y los profesionales que prestan servicios sanitarios o sociosanitarios y contraigan el COVID-19 en el ejercicio de su profesión durante la situación de pandemia.

El título II contiene medidas en el ámbito económico.

Mediante el artículo 7 se amplía hasta el 30 de marzo de 2021, inclusive, el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria en la línea

prevista en el  
contexto de

la Unión Europea. Además, establece que podrán solicitar la aplicación de cualquier moratoria hasta un máximo acumulado de nueve meses tanto quienes no hubieran solicitado previamente la moratoria o suspensión, como quienes hubieran disfrutado de una o varias moratorias o suspensión por un plazo total acumulado inferior a nueve meses.

El artículo 8 establece un plazo de duración de las moratorias también coherente con el previsto en el ámbito de la Unión Europea, de forma que la duración acumulada de las moratorias legales o acogidas a acuerdos sectoriales concedidas después del 30 de septiembre de 2020 no podrá superar un total de nueve meses.

El artículo 9 otorga al Instituto de Crédito Oficial el derecho a obtener información individualizada por empresa de las calificaciones crediticias del Banco de España realizadas en el ejercicio de sus funciones de implementación de la política monetaria, y establece su obligación de tratar de manera confidencial la información individual de las calificaciones crediticias y de utilizar la misma exclusivamente para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa europea de ayudas de Estado en la concesión o gestión de avales públicos.

En relación con las disposiciones adicionales, la modificación del artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, y su inminente entrada en vigor exige la incorporación de una disposición que establezca la cuantía del complemento económico para la reducción de la brecha de género, objetivo este que se alcanza con la disposición adicional primera.

La disposición adicional segunda establece. la acreditación de la reducción de la facturación de determinados trabajadores autónomos que han percibido la prestación de cese de actividad en diferentes modalidades.

Mediante la disposición adicional tercera se extiende la protección por contingencias

profesionales  
al personal

sanitario que presta servicios en la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud y del Instituto Nacional de la Seguridad Social y al personal sanitario de Sanidad Marítima que preste servicios en el Instituto Social de la Marina, que haya contraído una enfermedad causada por el SARS-CoV-2.

La disposición adicional cuarta recoge la posibilidad de extender el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria más allá del 31 de marzo de 2020, cuando así se establezca mediante la correspondiente modificación de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea. Lo mismo ocurre con el plazo de duración total de las moratorias, que podrá ser igualmente objeto de ampliación.

La disposición transitoria única mantiene la duración de las moratorias de préstamos concedidas entre el 30 de septiembre de 2020 y la entrada en vigor de este real decreto-ley aunque supere el máximo de nueve meses establecido en el artículo 8.

Además, el texto incorpora una disposición derogatoria única por la que se acuerda la derogación cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Por último, se recogen tres disposiciones finales relativas al título competencial, habilitación normativa y entrada en vigor.

## D. MARCO LEGAL AUTONÓMICO

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

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones

para que la  
igualdad de la

ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado, la presente ley encuentra su fundamento en el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.

La situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Sin embargo, todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático. En este sentido, la participación política de las mujeres, teniendo en cuenta todos los órganos de decisión, se mantiene con índices inferiores a los recomendados por la Unión Europea. El salario medio que perciben las mujeres es inferior al salario medio que perciben los hombres, las mujeres soportan frecuentemente la acumulación de su jornada laboral al trabajo doméstico no remunerado, y éste es mayoritariamente la única actividad que realizan las mujeres. En el caso de las familias monoparentales, éstas tienen generalmente como cabeza de familia a las madres, que a su vez representan el porcentaje más alto de parados en esta situación. Finalmente, las mujeres son las principales beneficiarias de pensiones asistenciales o de viudedad que son las económicamente más bajas.

#### Apartado IV. Ámbitos de actuación

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las  
actuaciones

Página | 101

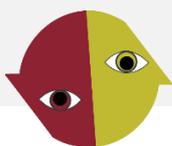


en el ámbito social requieren una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

#### Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas

1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.
2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.
3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la



administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

#### 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.

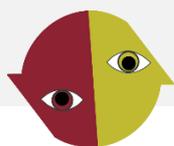
#### Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación

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.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de

contratación  
podrá

Página | 103



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.

### *2. . 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 28. Acuerdos, convenios y negociación colectiva*

1. La Generalitat promoverá el establecimiento de acuerdos y convenios con empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, así como con las administraciones locales e instituciones públicas, entre cuyos fines se contemple la contratación preferente o la inclusión en los programas de inserción laboral que

elaboren, de



las mujeres víctimas de violencia.

2. La Generalitat fomentará la inclusión en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y trabajadoras y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género

*Artículo 29. Acuerdos, convenios y negociación colectiva*

Las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunitat Valenciana promoverán el diseño y aplicación de medidas de prevención contra la violencia sobre la mujer.

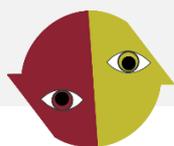
*Artículo 30. Acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón de sexo*

1. La Generalitat, en el ámbito de las relaciones laborales y dentro del marco de sus competencias, favorecerá y velará por el respeto de la igualdad entre géneros, y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso por razón de sexo y de acoso sexual hacia la mujer en la administración pública y en las empresas y centros de trabajo.

A dichos efectos, impulsará y promoverá el establecimiento en ellas de medios y códigos de buenas prácticas, protocolos y procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de aquellos casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual hacia la mujer.

2. En este sentido y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley, constituye acoso sexual hacia la mujer cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la pertenencia al sexo femenino, con el propósito o el efecto de



atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

4. 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.

#### *Artículo 36. Investigación en materia de violencia sobre la mujer*

1. La Generalitat promoverá la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan, así como sus consecuencias y analicen qué estrategias resultan idóneas tanto para su prevención y erradicación como para mejorar la atención integral a la víctima, permitiendo la detección y conocimiento de nuevas situaciones y necesidades.

A tal efecto se impulsarán desde la Generalitat acuerdos de colaboración con las Universidades de la Comunitat Valenciana, asociaciones, organizaciones empresariales y sindicales, entidades locales, Federación Valenciana de Municipios y Provincias u otros organismos, a quienes podrá dotar de los medios necesarios para ello.

2. La Generalitat hará públicos y difundirá los resultados de los estudios e investigaciones que se realicen en materia de violencia sobre la mujer y promocionará su difusión posterior a la sociedad en general, y en particular a aquellos colectivos con mayor dificultad de acceso a la información y a profesionales e instituciones tanto públicas como privadas que estén relacionadas con esta materia desde cualquier ámbito de la sociedad.

3. La Generalitat instaurará mecanismos para el reconocimiento de la excelencia investigadora en estos temas.

#### *Artículo 44. Ayudas y subvenciones en el ámbito laboral*

La  
Generalitat

Página | 106

establecerá subvenciones y ayudas directas, en las condiciones y forma que reglamentariamente se determine, a las empresas que contraten a víctimas de violencia ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia, a proyectos empresariales así como empresas que se constituyan por éstas, siempre que radiquen en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

#### *Artículo 70. Competencia de la administración de la Generalitat*

La Generalitat, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, establecerá las políticas dirigidas a erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres.

El departamento competente en materia de violencia sobre la mujer será el responsable de coordinar las actuaciones que en esta materia se lleven a cabo en el territorio de la Comunitat Valenciana. Todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Administraciones e instituciones y en colaboración con los entes locales, agentes sociales, entidades y asociaciones que desarrollen sus actividades en este campo.

### **3. Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana**

Artículo 64. Equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales

1. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales constituye el núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales. Ejercerá las funciones propias de la atención primaria establecidas en el artículo 17.1 y su ámbito de actuación será la zona básica de servicios sociales.

2. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales al que hace

referencia el



apartado anterior estará compuesto por:

- a) El equipo de intervención social.
- b) Personas profesionales de las unidades de igualdad.
- c) Personas profesionales de apoyo jurídico y administrativo

#### **4. Ley 04/2021, de 16 de abril, de la función pública Valenciana**

##### Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente ley es la regulación de la función pública valenciana y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación, con el alcance que, en cada caso se establece, en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución Española y por el Estatut d'Autonomia, en el marco de la legislación básica estatal.

##### Artículo 11. L'Escola Valenciana d'Administració Pública.

1. Adscrita a la conselleria competente en materia de función pública, se crea la Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP) como organismo autónomo de la Generalitat adscrito a la conselleria competente en materia de función pública, con personalidad jurídica pública propia, autonomía funcional y de gestión y plena capacidad de actuar, al que le corresponde la investigación, estudio, información y difusión de las materias relacionadas con la administración y la gestión pública, así como la selección, formación, actualización y perfeccionamiento del personal empleado público de la administración de la Generalitat.

2. Su estructura y régimen de funcionamiento, se determinará reglamentariamente.

Deberá contar entre sus órganos de gobierno con un consejo rector, que deberá contar

con la  
participación

de las y los agentes sociales y una directora o director, con rango de dirección general, que desempeñará la dirección y gestión ordinarias de la actuación de la EVAP y que será nombrada por el Consell a propuesta de la persona titular de la conselleria competente en materia de función pública.

3. Corresponde a la Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP), en relación con el personal empleado público de la administración de la Generalitat:

a) Estudiar y proponer los métodos de selección más adecuados para el acceso a los distintos cuerpos y escalas del personal de la Generalitat, de modo que se garantice la selección del mejor talento y la igualdad de oportunidades.

b) Diseñar y establecer las bases, programas y contenidos de los procesos de selección y promoción del personal funcionario de carrera y laboral fijo de la administración de la Generalitat, de acuerdo con las directrices que al respecto establezca el departamento del Consell competente en materia de función pública.

c) Convocar y gestionar las pruebas y cursos de selección y promoción del personal funcionario de carrera y laboral fijo de la administración de la Generalitat, de acuerdo con las ofertas de empleo público aprobadas por el Consell.

d) Convocar las bolsas para la provisión temporal de puestos de trabajo, mediante la selección del personal correspondiente de acuerdo con las directrices que al respecto establezca el departamento del Consell competente en materia de función pública.

e) Colaborar en el diseño de los criterios y procedimientos de la evaluación del desempeño del personal empleado público de la administración de la Generalitat, así como participar en los órganos de evaluación.

f) Estudiar y proponer las medidas orientadas a homogeneizar los procesos de selección y formación que faciliten la movilidad interadministrativa del personal de las administraciones públicas valencianas. Para ello promoverá la aprobación de una estrategia común que facilite la adquisición y actualización de competencias digitales,

lingüísticas,  
éticas,



transversales y técnicas para los perfiles profesionales comunes, con el fin de garantizar un servicio público competente, flexible e íntegro.

g) Promover, organizar y participar en congresos, seminarios, jornadas de estudio y otras actividades orientadas al intercambio y difusión de conocimientos y experiencias relacionadas con la administración pública, así como promover estudios e investigaciones en el ámbito de los recursos humanos y sobre la mejora e innovación del servicio público y realizar las publicaciones derivadas de todo ello. El resultado de estas actividades será público y accesible a través de la página web de la EVAP.

h) Establecer intercambios de colaboración y, eventualmente, proponer la suscripción de convenios con otros centros con funciones similares, estatales, autonómicos o extranjeros, y en especial con las universidades públicas valencianas.

4. En los términos previstos en el artículo 104 de la presente ley, le corresponden asimismo las funciones relativas a la formación del personal empleado público de la administración de la Generalitat, así como aquellas otras que se le atribuyan en materia de formación del personal de otras administraciones o entidades.

5. Mediante convenios suscritos con el resto de administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la EVAP podrá asumir la gestión de sus procesos selectivos o colaborar en los mismos, ya sea en los casos de ofertas de empleo público conjuntas o cuando la administración competente lo solicite expresamente. Asimismo, podrá llevar a cabo la selección de personal laboral propio de los entes del sector público instrumental de la Generalitat, mediante los instrumentos de colaboración que procedan suscritos con dichas entidades o por encomienda del Consell.

6. La EVAP garantizará el cumplimiento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta en el ejercicio de sus funciones. Así mismo, en las convocatorias y la gestión de los procesos de selección y promoción, velará por la igualdad en el acceso de las personas con discapacidad o diversidad funcional y garantizará la adopción efectiva de los medios de apoyo

necesarios

con criterios unificados.

#### Artículo 60. Principios de la selección.

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público mediante procedimientos en los que se garanticen los siguientes principios:

- a) Igualdad, mérito y capacidad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad, 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.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

#### Artículo 61. Procedimientos de selección.

1. Los procedimientos de selección tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de esta ley. La Administración adoptará las medidas necesarias en los procedimientos selectivos para garantizar que las situaciones de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditadas, no impidan la participación en condiciones de igualdad.

2. Los procedimientos se iniciarán mediante convocatoria pública. Las bases de la convocatoria, como mínimo, deberán contener:

a) El número de vacantes, clasificación profesional, cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional laboral.

b) Requisitos de acceso.

c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración. Todos los programas de materias deberán incluir contenidos sobre el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

d) La composición del órgano técnico de selección.

e) La determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.

f) Distribución porcentual de los dos sexos en el cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional correspondientes.

3. Las convocatorias y sus bases se publicarán en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» o en el boletín oficial correspondiente, y vincularán a la administración, a los órganos de selección y a las personas que participan en las mismas.

#### Artículo 97. Deberes del personal empleado público.

1. El personal empleado público deberá realizar con diligencia las tareas que tenga encomendadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución, del Estatut d'Autonomia y del resto del ordenamiento jurídico, y deberá actuar conforme a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad,

responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, eficiencia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con los principios y fundamentos de actuación previstos en el artículo 2 de la presente ley.

2. El código de conducta del personal empleado público está integrado por los principios de actuación y las obligaciones regulados en los artículos siguientes. Estos principios y obligaciones informan la interpretación y aplicación del régimen disciplinario y podrán ser tenidos en cuenta en la evaluación del desempeño.

3. Se podrán aprobar códigos de conducta específicos que desarrollen lo previsto en esta Sección para colectivos de personal empleado público, cuando por las peculiaridades del servicio que se presta a la ciudadanía se considere necesario.

#### Artículo 114. Convocatorias de concurso.

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por los procedimientos de concurso ordinario o concurso específico, así como las correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana», o boletín oficial correspondiente, por el órgano competente para efectuar los nombramientos.

2. Las convocatorias de concurso deberán incluir, en todo caso, los datos siguientes:

a) Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad y, en su caso, otras circunstancias específicas de la prestación del servicio.

b) Cuerpo, escala, agrupación profesional funcional o, en su caso, agrupación de puestos de trabajo de adscripción, así como el resto de requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.

c) Baremo para valorar los méritos y capacidades. Los baremos serán analizados desde el obligado respeto al principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición

de

discriminación directa e indirecta. Como garantía básica de razonabilidad y proporcionalidad, en la Administración de la Generalitat, ninguno de los méritos que se valoren podrá superar el 40 por ciento del total de la puntuación máxima alcanzable.

d) Sistema de valoración de los conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, cuando se trate de concurso específico. El sistema de valoración deberá garantizar el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

e) En su caso, puntuación mínima para su adjudicación.

f) Forma en que se dirimirán los casos de empates entre las personas concursantes.

g) Plazo de presentación de las solicitudes.

h) Composición de la comisión de valoración.

#### Artículo 121. Permuta de los puestos de trabajo.

La permuta de los puestos de trabajo de los que sean titulares dos funcionarias o funcionarios de carrera se realizará mediante el procedimiento, en los supuestos y con los requisitos determinados reglamentariamente. En cualquier caso, el desarrollo reglamentario favorecerá la conciliación personal, familiar y laboral, así como la protección a las víctimas de violencia de género. Igualmente, no se podrá vulnerar el principio de igualdad real de mujeres y hombres ni discriminar directa ni indirectamente en la regulación reglamentaria de las permutas.

#### Artículo 188. Pactos y acuerdos.

1. Los pactos y acuerdos se ajustarán al régimen establecido en la legislación básica estatal.

2. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración pública, organismo público, consorcio o

universidad

pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas reflejado en los correspondientes presupuestos.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcionario.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de personal.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres, según lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera.

#### Disposición adicional decimotercera. Planes de Igualdad.

Los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias

## E. PACTOS Y COMPROMISOS POLÍTICOS

En materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es obligatoria la mención el compromiso para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), programa impulsado por las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. El programa cuenta con 17 ODS y con 169 metas, abarcando las diferentes esferas económica, social y ambiental. El quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible en particular está dedicado a “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y contiene acciones específicas para su implementación. El compromiso de la comunidad internacional por la igualdad de género se refleja además de forma transversal en el resto de los ODS.

En julio del año 2018, España presentó ante las Naciones Unidas un Informe Nacional Voluntario sobre el avance de la Agenda, que incluía el Plan de Acción (2018-2020) para la Implementación de la Agenda 2030, en el que se incluye la igualdad de género como una política palanca, aceleradora del proceso para conseguir el logro de todos los ODS.

En materia de compromisos adquiridos para la erradicación de la Violencia de Género, se ha de mencionar, por un lado, el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, que supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. En el mes de diciembre del 2017 fue ratificado por parte de los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias.

El Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad y se estructura en 11 ejes de trabajo:

Eje 1. Fomento de acciones de sensibilización y prevención de violencia de género sobre la desigualdad de género y las consecuencias que tiene para la vida de las

mujeres y  
niñas.

También incluye a las hijas e hijos de víctimas de violencia de género. Eje dirigido principalmente a las edades más jóvenes de la sociedad.

Eje 2. Mejora de la respuesta institucional, de la coordinación y trabajo en red para la atención de víctimas de violencia de género.

Eje 3. Protocolos para la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos. Tratamientos personalizados con especial atención a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Eje 4. Aumento y mejora de la asistencia y protección de menores de edad, siendo reconocidas como víctimas directas. En especial temas relacionados con casos de orfandad y de medidas civiles relativas a regímenes de custodia y patria potestad.

Eje 5. Formación de los y las agentes que atienden a víctimas de violencia de género.

Eje 6. Compromiso de realizar seguimiento estadístico, con datos fiables y detallados.

Eje 7. Recomendaciones dirigidas a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones públicas.

Eje 8. Visibilizar y atender otras formas de violencia contra las mujeres, como violencia sexual, mutilación genital femenina y matrimonios forzados.

Eje 9. Compromiso económico con las políticas para erradicar la violencia contra las mujeres.

Eje 10. Seguimiento del Pacto de Estado.

Por otra parte, **El Pacto valenciano contra la violencia de género y machista** incluye en la agenda pública valenciana la lucha colectiva contra las violencias machistas y por la igualdad de género. Una oportunidad para derribar los muros que aún hoy invisibilizan la violencia de género y machista y la consideran un hecho privado y doméstico, y

socializarla como un conflicto político, social, cultural y simbólico.

Un manifiesto de sororidad de todas las administraciones públicas valencianas y las organizaciones sociales, económicas, culturales y académicas con respecto a las mujeres víctimas de violencia de género, y un mensaje inequívoco de confrontación con los agresores y la violencia que ejercen.

El Pacto valenciano contra la violencia de género y machista se estructura en cinco ejes, 21 objetivos y 293 medidas concretas que tienen el objetivo de transformar la sociedad y erradicar las violencias contra las mujeres. En el año 2019, se realizó un proceso de revisión del documento que supuso que algunas medidas decayeran y otras se fusionaran o se incorporaran como nuevas. Actualmente, tras su revisión, el Pacto consta de un total de 297 medidas. El Pacto es un buen ejemplo de cómo debe de abordarse la problemática de la Violencia de Género, desde una perspectiva integral, desde diversos y diferentes campos, para conseguir cambiar las estructuras y mecanismos que en la sociedad llevan a producir las situaciones de violencia de género y caminar hacia una sociedad basada en la cultura de la no violencia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres donde se respete la diversidad y los Derechos Humanos. El documento consta 5 líneas estratégicas:

Línea estratégica 1: garantizar una sociedad segura y libre de violencia machista. 6 objetivos, 84 medidas.

Línea estratégica 2: feminizar la sociedad. 5 objetivos, 65 medidas.

Línea estratégica 3: coordinar el trabajo en red para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y machista y sus hijos e hijas. 6 objetivos, 109 medidas.

Línea estratégica 4: romper los muros que invisibilizan la violencia de género y machista, y socializarlo como un conflicto político y social. 3 objetivos, 29 medidas.

Línea estratégica 5: garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e

implementar los objetivos. 1 objetivos, 6 medidas.

## F. PACTOS, CONVENIO COLECTIVO Y ACUERDOS MESA DE NEGOCIACIÓN

### Acuerdo marco personal laboral del Ayuntamiento Rafelbunyol

#### Artículo 46. Permiso por fallecimiento

1. Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de cuatro días, cuando suceda en la misma localidad, y seis días cuando sea en distinta localidad a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal.
2. Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de tres días, cuando suceda en la misma localidad, y cinco días cuando sea en distinta localidad a más de 100 kilómetros de la localidad de residencia del personal.
3. Este permiso se tomará en días hábiles a partir del hecho causante.
4. Este permiso es compatible y no necesariamente consecutivo con el del artículo siguiente.

Dado que el convenio está caducado, existen una serie de acuerdos a los que se ha llegado en Mesa de Negociación, a falta de renovación del convenio:

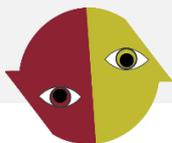
- Festividades: el 18/03 y 24/12 y 31/12 son festivos por convenio.
- La aprobación de bajas completas al 100%, tanto si es enfermedad común o accidente de trabajo.
- La reducción de asistencia presencial al puesto de trabajo a 35h semanales. <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Estos acuerdos son aplicables tanto al personal laboral como el personal funcionariado.



# III. Introducció Metodològica



Para la elaboración del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los Recursos Humanos y del estilo de gobernanza de la organización.

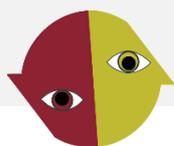
Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo añadido recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En cuanto a la negociación del documento, se ha velado por respetar las actualizaciones normativas en referencia al RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante se detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación, así como la participación.

En el Informe Diagnóstico se han medido los sesgos de género presentes en los siguientes ejes:

1. Cuestiones generales
2. Proceso de selección y contratación
3. Promoción profesional
4. Formación
5. Comunicación
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
11. Violencia de Género
12. Auditoría Retributiva

## Plan de Igualdad: contenido mínimo

A lo largo de las páginas siguientes se detallarán una serie de aspectos tenidos en cuenta para cumplir con el contenido mínimo exigido por la normativa vigente<sup>2</sup>.

### *a) Determinación de las partes que los conciertan*

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son quienes componen la Comisión Negociadora, compuesto de manera paritaria por las partes interesadas y cumpliendo el principio de presencia equilibrada.

Se debe estipular que, puesto que el marco jurídico no está considerado un aspecto de la negociación de las partes, no precisa de firma de la Comisión Negociadora en el proceso de registro del Plan de Igualdad.

### *b) Ámbito personal, territorial y temporal*

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, así como también, en su caso, a aquellas personas que guarden una vinculación con la entidad siendo cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

---

<sup>2</sup> Como principales líneas seguidas para la cumplimentación de este apartado se ha seguido el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículo 8) y la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (2021).

El periodo de vigencia del II Plan de Igualdad es de cuatro años.

***c) Informe del diagnóstico de situación***

El II Plan de Igualdad parte de la realización de un Informe Diagnóstico previo, donde se muestran exhaustivamente todas las cuestiones medidas y evaluadas para el diagnóstico de igualdad.

Esta información queda reflejada en el apartado del Informe Diagnóstico del presente documento.

***d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres***

La auditoría salarial está concebida como un «elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres» (RD 902/2020). En este documento, la auditoría está dividida en dos secciones. La primera se encuentra en el Informe Diagnóstico, y la segunda, en el II Plan de Igualdad, donde se establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. Su vigencia es la misma que la del II Plan de Igualdad en el que se inscribe, cuatro años a partir de su aprobación, desde el **5 de julio de 2022**.

***e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.***

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Para alcanzar este objetivo se definen objetivos específicos, cuantitativos, cualitativos, generales y específicos, ubicados en el apartado correspondiente al II Plan de Igualdad,

dentro de cada eje al que afecta.



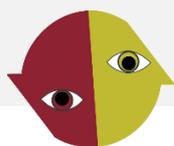
El uso de los objetivos generales y específicos sirven para establecer medidas que den una respuesta adecuada para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.

*f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.*

Los objetivos generales y específicos se establecen a partir del análisis de la situación social y de los sesgos de género detectados en cada una de las áreas de actuación del Informe Diagnóstico, tras la elaboración y aprobación de este.

Las tablas de las acciones (en adelante acciones) incluyen el siguiente contenido:

- ❖ **Descripción.** Medida y aspecto que se propone trabajar o acción que se propone impulsar.
- ❖ **N.º de acción.**
- ❖ **Prioridad.** De 1 a 4, expresa cada año en el que estará vigente el Plan de Igualdad: prioridad 1 desde julio hasta el 31 de diciembre de 2022, prioridad 2 será 2023, prioridad 3 será 2024, prioridad 4 será 2025.
- ❖ **Responsable.** Es el órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.
- ❖ **Personal que la desarrolla.** Es el equipo de trabajo, plantilla o departamento que tendrá relación con la medida.
- ❖ **Indicador/es.** Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para



evaluar su cumplimiento.

- ❖ **Periodicidad.** Puede ser puntual, permanente, cada dos años... estará representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad.
- ❖ **Presupuesto.** Se establece la cuantía aproximada asignable a cada medida, estableciendo que para aquel coste interno no necesita especificidad, pero sí a la hora de ser una acción externalizable.

Tanto esta información como la correspondiente al subapartado siguiente (G) se encuentra en el eje de acciones del II Plan de Igualdad del presente documento.

*g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos*

Todos los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos están establecidos en el eje con letra E, Sistema de evaluación, del Plan de Igualdad.

*h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad*

En el eje de calendario de actuaciones del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol se presentan dos cronogramas:

1. Cronograma de implantación de acciones.
2. Calendario de seguimiento y evaluación.

*i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.*

En el II Plan de Igualdad se dedica un eje exclusivo al sistema de seguimiento y evaluación propuesto para la implementación del II Plan de Igualdad, donde se

especifican  
los recursos

económicos y humanos dispuestos para llevar a cabo el Plan de Igualdad.

*j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.*

Se detalla en el presente documento, apartado V. Funcionamiento de la Comisión Negociadora.

*k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.*

Las decisiones se tomarán siempre con mayoría simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la comisión de seguimiento, se estipule una alternativa en la resolución de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

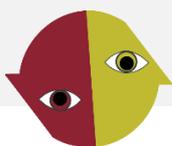
Los acuerdos de modificación de discrepancias se resuelven con mayoría siempre de la Comisión.

A continuación, se transcribe el artículo 9.2 del RD 901/2020, que estipula los criterios de Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan:

**ARTÍCULO 9.2 Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.**

- 1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.*
- 2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:*

a) Cuando deba hacerse



*como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*

*b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

*c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*

*d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*

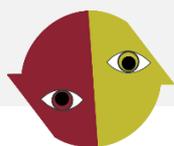
*e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

*3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.*

*4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.*



# IV. Funcionamiento de la Comisión Negociadora



La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó el 17 de septiembre del 2022 y está compuesta de manera paritaria por la Representación legal de la plantilla y la Representación de la organización.

De acuerdo con el artículo 6 del *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*:

#### **Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora**

«1. La comisión negociadora **tendrá competencias** en:

a) **Negociación y elaboración del diagnóstico**, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) **Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico**.

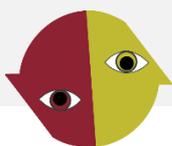
c) Identificación de las **medidas prioritarias**, a la luz del diagnóstico, su ámbito de **aplicación**, los **medios** materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las **personas u órganos responsables**, incluyendo un **cronograma de actuaciones**.

d) **Impulso** de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

e) **Definición** de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) **Cuantas otras funciones** pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las **primeras acciones** de información y sensibilización a la plantilla.



3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un **reglamento de funcionamiento interno.**»

De acuerdo al artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007:

#### **Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad**

*«Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.*

*Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.»*

Por último, de acuerdo con el **acta de composición de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad Ayuntamiento de Rafelbunyol** está **compuesta** de la siguiente manera:

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- ✓ **José Ángel Rus Moya.** Representante de la central sindical CSIF
- ✓ **Milagros Gil Carbonell.** Representante de la central sindical UGT
- ✓ **Vicente Escamilla Iborra.** Representante de la central sindical CCOO
- ✓ **Jorge Alfonso Coxias.** Representante de la central sindical SPPLB

Por parte de la representación de la organización/administración:

- ✓ **Francisco Alberto López.** Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Rafelbunyol el cual ejercerá asimismo la función de la Presidencia de la Comisión Negociadora, pudiendo delegar el ejercicio de esta Función en la Primera Teniente de Alcalde y Concejala Delegada del Área de Igualdad, Cultura, patrimonio y Comunicación **Alicia Piquer Sancho.**
- ✓ **Antonia Romero Soria.** Concejala Delegada del Área de Bienestar Social, Sostenibilidad Ambiental, Personas mayores y Hermanamiento.

✓ **Rosa  
Azor**



**Lozano.** Concejala Delegada del Área de Educación, Formación, Juventud e Infancia y Sanidad y Salud Pública.

- ✓ **Santiago Bellver Ibars.** Concejal Delegado del Área de Servicios Urbanos, Obras públicas, Urbanismo, Movilidad y Agricultura

Se ha procurado respetar el principio de presencia equilibrada, habiendo sido imposible para en la Representación Legal de la Plantilla.

La Comisión Negociadora participó en una formación en igualdad con carácter previo a la elaboración del Informe Diagnóstico y II Plan de Igualdad durante el mes de octubre, en modalidad presencial y tele-presencial, los días 01, 07 y 08 de octubre, con una duración de 10 horas. La formación ha sido impartida en su totalidad por personal de la Consultoría Externa.

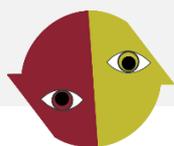
En la fecha 26 de mayo de 2022 se celebra la primera reunión para la lectura del Informe Diagnóstico, listado de Recomendaciones y DAFO. Previamente fue enviado el día 18 de mayo de 2022 y se dejó de plazo hasta el 24 de mayo de 2022 para recibir alegaciones o sugerencias.

El día 26 de mayo de 2022 **se produce la aprobación del Informe Diagnóstico** y se procede a la redacción del II Plan de Igualdad, presentando una propuesta de objetivos generales y específicos.

En **sesión celebrada en 14 de junio de 2022 se aprueban los objetivos generales y específicos**, y se presenta la propuesta de acciones para el II Plan de Igualdad, siendo aprobado por la Comisión Negociadora.

El día 5 de julio de 2022 **la Comisión Negociadora, con un acuerdo completo de las y los componentes, aprueba el II Plan de Igualdad**, con vigencia de cuatro años.

# V. Informe Diagnóstico



## A. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

Para la realización del Informe Diagnóstico es necesario revisar con carácter previo el punto de partida del Ayuntamiento de Rafelbunyol tras la finalización de la vigencia del I Plan de Igualdad. Durante el presente apartado se realizará un análisis sobre la ejecución de las acciones y la trayectoria de la Comisión.

### 1. I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol (2017-2020)

El I Plan de Igualdad se enmarca dentro del compromiso y el empeño del Ayuntamiento de Rafelbunyol para contar con el Principio de Igualdad de manera transversal en todos los ámbitos de la organización.

Y se contó con los siguientes ejes de actuación:

- a. Composición de la plantilla
- b. Acceso al empleo
- c. Formación
- d. Promoción
- e. Clasificación Profesional
- f. Contratación, retribuciones y jornada laboral

### 2. Acciones de continuación

Las acciones no ejecutadas que puedan servir tras la elaboración del presente Informe Diagnóstico se propondrán a la Comisión Negociadora para continuar con su implementación. Son algunas acciones que estaban en ejecución en el año 2018, que

contaban con  
herramientas

diseñadas ad hoc, por ejemplo, para medir el principio de presencia equilibrada, o el Chek List en los procesos de selección, o bien el Protocolo de Acoso Sexual, que se propuso, pero no se aprobó finalmente por el Ayuntamiento.

Entre el 60% de las acciones que no han sido implementadas se encuentran algunas muy básicas como todas las referentes en materia de salud o de acoso sexual. En el análisis realizado ha quedado constancia que ha habido poca implicación en la fase de sensibilización, han quedado por sensibilizarse el 90% de los recursos humanos. Y mucho menor ha sido en materia de formación básica o específica. Cuestiones estas que deberán ser prioritarias en el II Plan de igualdad.

### 3. Breve valoración general

Tras el análisis del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol, y de las acciones que se han desarrollado, se concluye que un problema fundamental ha sido la escasa formación que ha recibido la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol, puesto que con la llegada de la Covid-19 se han paralizado todas las formaciones previstas.

Otro de los inconvenientes que se han observado, ha sido la falta de implementación de las acciones que se recogían en el anterior I Plan de Igualdad.

## B. METODOLOGÍA DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del II Plan de Igualdad se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la transversalidad del principio de igualdad en los diversos ámbitos de atención de los Recursos Humanos, respetando la estructura por ejes propuesta por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los*

*planes de*

*igualdad y su registro.*

Asimismo, se ha aplicado la normativa de referencia al RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante se detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación, así como la participación.

La metodología cualitativa realiza un estudio en el ámbito de las motivaciones, percepciones, actitudes y comportamientos. La técnica de investigación cualitativa se trata de una tipología de investigación que sigue un método exploratorio e inductivo que habitualmente no permite análisis estadístico, pues la información que se recaba se interpreta al ofrecer una descripción detallada y completa del objeto de estudio. La utilización de las entrevistas junto con la herramienta del análisis del discurso nos permite observar de manera transversal las aportaciones de las personas entrevistadas, puesto que se trabaja con los discursos de las personas en un momento determinado de la entrevista y su contexto social.

Además, para el análisis de documentos gráficos (fotografías, vídeos...), se utiliza el análisis de contenido, que hace referencia a una herramienta cualitativa donde se comprueban distintas pautas sociales a través de las fotografías, carteles o demás aportaciones que realiza la organización.

La metodología cuantitativa permite una aproximación a la realidad social mediante datos objetivos y descripciones. Las técnicas de investigación cuantitativas son métodos de investigación sistemáticos y estadísticos que recogen información numérica y cuantificable. Se respaldan en modelos matemáticos que ofrecen resultados estadísticamente representativos con el objetivo de explicar lo que

se está  
observando.

Según la normativa del Anexo I del RD 901/2020 se requiere especificar la fecha de recogida de información. Por ello, en el momento de entrega y cumplimentación de las entrevistas cualitativas y los formularios cuantitativos, se especificará la fecha y los tramos de recogida.

A partir de esta integración metodológica cuantitativa y cualitativa, se ha dotado de contenido al Informe Diagnóstico a través de cuatro fases diferenciadas:

**FASE I:** Estudio cualitativo a la plantilla: entrevistas semiestructuradas y análisis del discurso.

*Desarrolladas en los días 8-9-10 de noviembre de 2021*

**FASE II.** Estudio cuantitativo y cualitativo a la plantilla: cuestionarios anónimos.

*Fechas de difusión: 27 de septiembre de 2021*

*Entrega final: 16 de marzo de 2022*

**FASE III.** Estudio a la organización: recopilación de datos cualitativos y cuantitativos a través de la herramienta profesional aportada por Equality Momentum.

*Envío: 27 de septiembre de 2021*

*Entrega final: 17 de diciembre de 2021*

**FASE IV.** Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.

*Envío a Comisión Negociadora: 10 de mayo de 2022*

## FASE I: ESTUDIO CUALITATIVO A LA PLANTILLA

### Entrevistas semiestructuradas



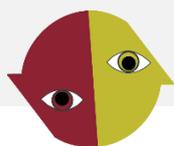
Durante la primera fase de elaboración del Informe Diagnóstico, se empleó la técnica de la entrevista semiestructurada como metodología integrada dentro del análisis cualitativo, junto con el análisis de los discursos de dichas entrevistas.

Por contextualizar esta técnica de recogida de información, la entrevista junto con el análisis de los discursos pretende que, a través de la recogida de un conjunto de saberes privados, mostrar la construcción del contexto social de la conducta individual o del grupo de referencia de cada persona. Se trata de una narración conversacional, creada conjuntamente por quien entrevista y a quien se le realiza la técnica.

Para el desarrollo de esta primera fase, se propuso un listado de agentes clave con el objetivo de conseguir obtener, a través de los discursos individuales, **una visión global** sobre los diferentes ámbitos a tratar ya que, desde su posición estratégica, las y los agentes clave funcionan como representantes de las diferentes áreas y niveles.

El objetivo de las entrevistas semiestructuradas ha sido el de **analizar la percepción** del personal en relación con los posibles sesgos de género existentes en las diferentes materias analizadas, como por ejemplo el proceso de selección y contratación, promoción, comunicación, etc. Otros de los objetivos de las entrevistas se pueden sintetizar en:

- ◆ Descubrir las posiciones, necesidades, oportunidades y estrategias de la plantilla en relación con la igualdad en los recursos humanos de la organización.
- ◆ Conseguir completar la información sobre la situación laboral desde diferentes puntos de vista, ya que cada agente clave tiene sus propias funciones y experiencias dependiendo de su sexo, cargo, rango, área y bagaje.



- ◆ Analizar con perspectiva de género el clima y las relaciones existentes entre la propia plantilla de la Organización.

Con respecto a los perfiles sociológicos de las personas entrevistadas, participaron un total de 12 personas: 6 mujeres y 6 hombres. La clasificación profesional de estas 12 personas es: agente de policía, personal albañil/mecánico, brigada de servicios de jardinería, personal ingeniero, personal secretario, docencia en escuela de personas adultas, periodista, personal de trabajo social, personal arquitecto y personal de Recursos Humanos. Para las personas que tienen la misma clasificación se ha asegurado que sean de ambos sexos.

El tratamiento de la información permitió la garantía de la confidencialidad y el anonimato, que conjuntamente favorecen la creación de un clima de confianza adecuado para la recopilación de datos relevantes para la elaboración del Informe Diagnóstico.

Para la incorporación de los datos en las entrevistas se utilizó la transcripción libre, desagregando la información por sexo durante el análisis de las entrevistas y volcando únicamente las declaraciones, especificando el sexo de la persona interlocutora.

## FASE II: ESTUDIO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO A LA PLANTILLA

### Cuestionarios anónimos

Durante la segunda fase se diseñó, difundió y analizó un cuestionario con el objetivo de poner en relación la percepción de la plantilla sobre diversos aspectos organizacionales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La encuesta puede definirse como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o



universo más

amplio, del que se pretende **explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.**

El cuestionario difundido fue anónimo y confidencial y consultaron aspectos tales como el sexo, la categoría profesional, el área de trabajo y la antigüedad con el objetivo de **obtener conclusiones al interrelacionar dichas variables con las preguntas de investigación formuladas.** Para facilitar la participación de personal que no tenía acceso a medios telemáticos, se posibilitó la realización de los cuestionarios a través de una profesional con Grado de Promoción de la Igualdad, que se trasladó a las instalaciones posibilitando la recogida de los testimonios de las personas que no contaban con medios tecnológico.

La muestra recogida fue de 99 personas, siendo 49 mujeres y 50 hombres.

Respecto a las gráficas, al no contar con la totalidad de los datos de la organización (edad, ceses, excelencias, etc.), en algunas de las tablas que se recogen en el Informe Diagnóstico se representa la falta de datos como 'SIN DATOS' o directamente se añade un comentario anunciándolo antes de la gráfica.

### FASE III: RECOPIACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

#### Herramienta profesional

La tercera fase de realización del Informe Diagnóstico consistió, en primer lugar, en la entrega a la Organización de once formularios cualitativos, siguiendo las exigencias del RD 901/2020, de 13 de octubre, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, que buscan recopilar datos objetivos por parte de la organización, a fin de conseguir no únicamente la información referida a las políticas implementadas, sino también realizar una evaluación a aquellas acciones o canales utilizados por la organización, como es el área de comunicación, o los protocolos aprobados. De la misma forma, se incluye en esta fase el análisis de documentación proporcionada por la organización, como son la publicación de vacantes de empleo,



ofertas  
públicas,

formularios de inscripción y otros documentos relevantes para la confección del Informe Diagnóstico.

En segundo lugar, se analizaron las diferentes variables que afectan a la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol como son por ejemplo el nivel formativo, la edad, la antigüedad, la jerarquía, las retribuciones brutas anuales, los complementos específicos, etcétera, desagregado por sexo.

Durante este proceso, se han combinado los diferentes datos de la plantilla, con el objetivo de detectar barreras o deficiencias que puedan resultar un elemento que perjudique la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

La información fue facilitada por el personal especializado en las materias y ámbitos consultados (Proceso de Selección, Promoción Profesional, Formación, etc.).

Al respecto, hay que añadir que siempre que sea posible debido al tamaño de la organización y se tenga en cuenta la confidencialidad de las personas entrevistadas, se procederá a señalar las categorías profesionales y la edad de las personas entrevistadas.

Los datos cuantitativos los proporcionó el Ayuntamiento de Rafelbunyol y las variables que aparecerán cruzadas a lo largo del Informe Diagnóstico son aquellas que ha de incorporar el Diagnóstico de acuerdo con el Real Decreto 901/2020.



## C. RESULTADOS INFORME DIAGNÓSTICO

### 1. Cuestiones Generales

En este eje se situará el punto de partida del Ayuntamiento de Rafelbunyol en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, y se abordarán las condiciones generales de la organización, así como su información básica, su sector de actividad, su estructura organizativa, sus datos de localización y las peculiaridades de sus diferentes centros de trabajo.

En el apartado destinado al estudio cualitativo de la realidad social, se realizará una exposición de la información facilitada por el personal responsable a través de una herramienta profesional y se completará con el análisis de las entrevistas semiestructuradas a Agentes Clave y respuestas abiertas de las encuestas a la plantilla.

En el apartado destinado al estudio cuantitativo, se detallará la información obtenida mediante la herramienta profesional cumplimentada por el departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Rafelbunyol y se completará con el análisis de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la entidad.

#### Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional** y se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción. Por último, aparecen las respuestas abiertas proporcionadas por la plantilla en **la encuesta**.

### Herramienta cualitativa

Desde el departamento de RRHH del Ayuntamiento, se ha comunicado que, se han llevado a cabo acciones a favor de la igualdad como formación del personal de la organización y la elaboración del I Plan de Igualdad junto a sus respectivas evaluaciones. Las acciones que se han llevado a cabo han sido las siguientes:

- Se han tramitado la reducción de una hora por 2 hijos menores de 12 años.
- Se ha planificado formación de personal en materia de Igualdad de Oportunidades o de Violencia de Género, pero con la llegada del COVID se ha quedado en un segundo plano.

### Entrevistas semiestructuradas

Por lo que respecta a las principales conclusiones obtenidas de las entrevistas semiestructuradas al personal clave de la organización en materia de Igualdad de Oportunidades, se señala que desde el Ayuntamiento de Rafelbunyol se busca que esté presente la Transversalidad de Género en todas las áreas municipales.

Aunque, por falta de medios y de recursos, se ha comentado que no se ha llegado a implementar en su totalidad el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol, hecho que ha repercutido en la consolidación del principio de Igualdad en la administración.

### Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentados por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

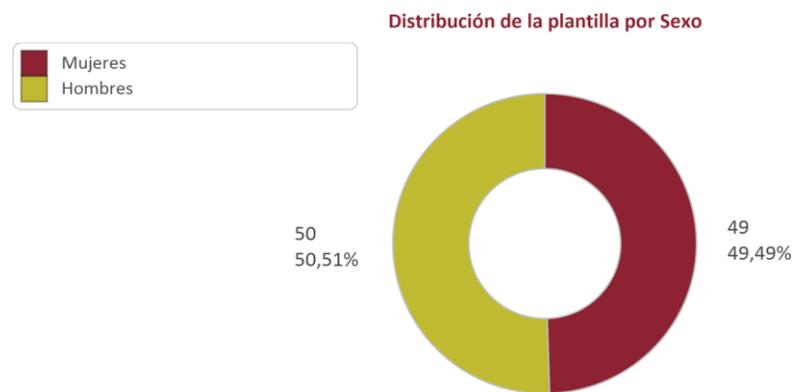
### Herramienta cuantitativa

La plantilla  
del

Página | 142

Ayuntamiento de Rafelbunyol en el momento de la realización del Informe Diagnóstico la conformaban un total de 99 personas, siendo 49 mujeres (49,49%) y 50 hombres (50,51%). En el global de la plantilla, se observa un equilibrio de ambos sexos.

Representación plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
No	46	43	89	89,90%	51,69%	48,31%
Sí	3	7	10	10,10%	30,00%	70,00%



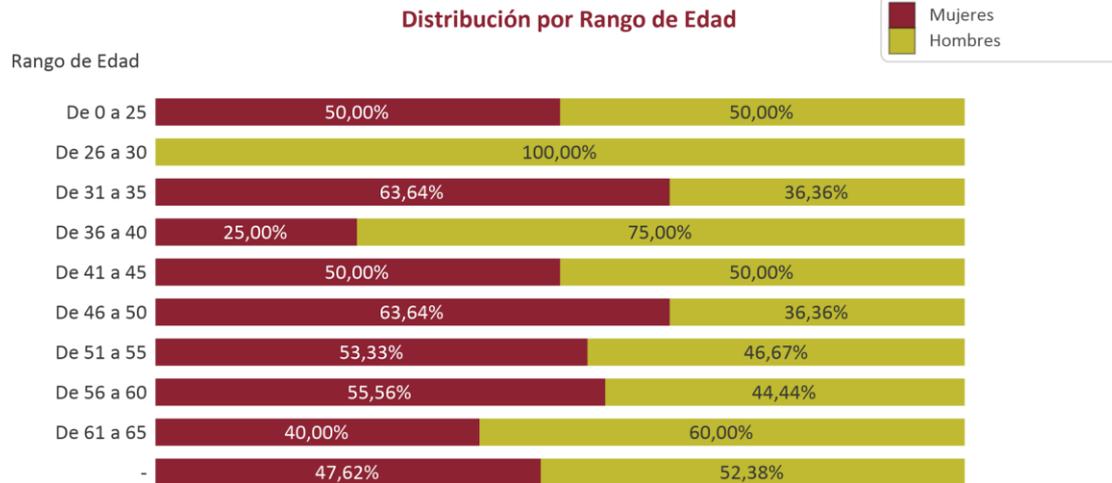
Por lo que respecta al factor edad, este es importante en el análisis puesto que por norma general el salario aumenta con la edad de la persona trabajadora, no por el factor de la edad en sí mismo, sino por otros factores que engloban a la persona de mayor edad (más antigüedad, más experiencia en su lugar de trabajo, etc.).

Además, la distribución por edad evidencia las potenciales necesidades de conciliación, concluyéndose que, analizada la estructura por edad, buena parte de la plantilla puede necesitar estos mecanismos debido a que la edad media del nacimiento del primer hijo o hija es a los 31 años, según datos recientes del Instituto Nacional de Estadística. <sup>3</sup>

<sup>3</sup>  
INE (2019)

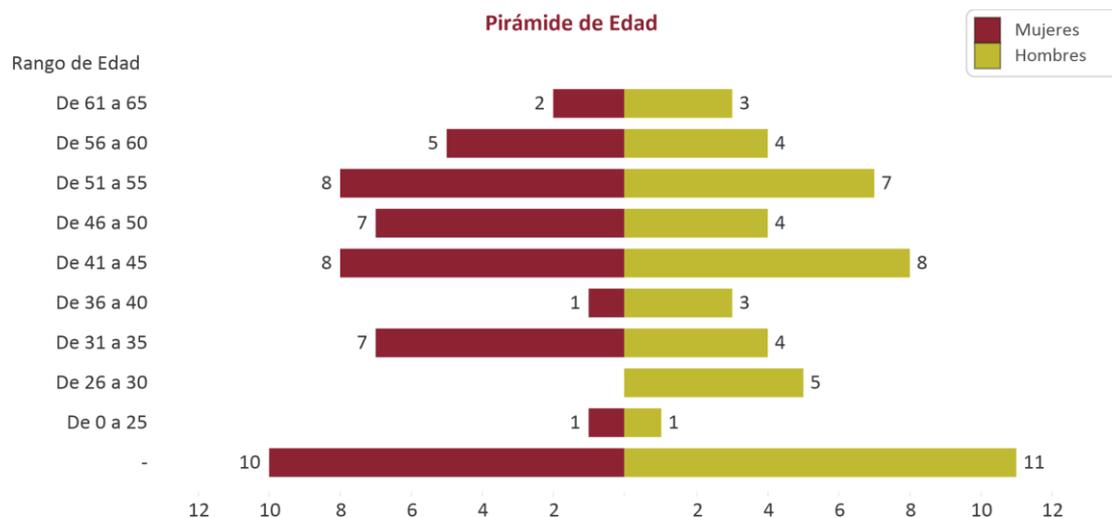
También, hacer hincapié en las franjas de edad de entre 46 y 56, junto con la franja de edad de 56 y más, cuentan con unas necesidades de conciliación que se pueden acentuar, puesto que pueden tener necesidades de conciliación ascendentes y descendientes. Tal y como se puede observar en la tabla, las mujeres de edades comprendidas entre 41 hasta 60 años, presentan los índices más altos de distribución de la plantilla, esto se debe a que el trabajo ejercido en la función pública es especialmente demandado por mujeres, por tener unas condiciones de acceso más objetivas que en la empresa privada, y unas mejores condiciones de jornada que permiten ejercer con mayor garantía el derecho a la conciliación, relacionado con el rol cuidador de género que en la mayoría de las ocasiones, ostentan las mujeres a día de hoy.

Edad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
De 0 a 25	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%
De 26 a 30	0	5	5	5,05%	0,00%	100,00%
De 31 a 35	7	4	11	11,11%	63,64%	36,36%
De 36 a 40	1	3	4	4,04%	25,00%	75,00%
De 41 a 45	8	8	16	16,16%	50,00%	50,00%
De 46 a 50	7	4	11	11,11%	63,64%	36,36%
De 51 a 55	8	7	15	15,15%	53,33%	46,67%
De 56 a 60	5	4	9	9,09%	55,56%	44,44%
De 61 a 65	2	3	5	5,05%	40,00%	60,00%
-SIN DATOS	10	11	21	21,21%	47,62%	52,38%



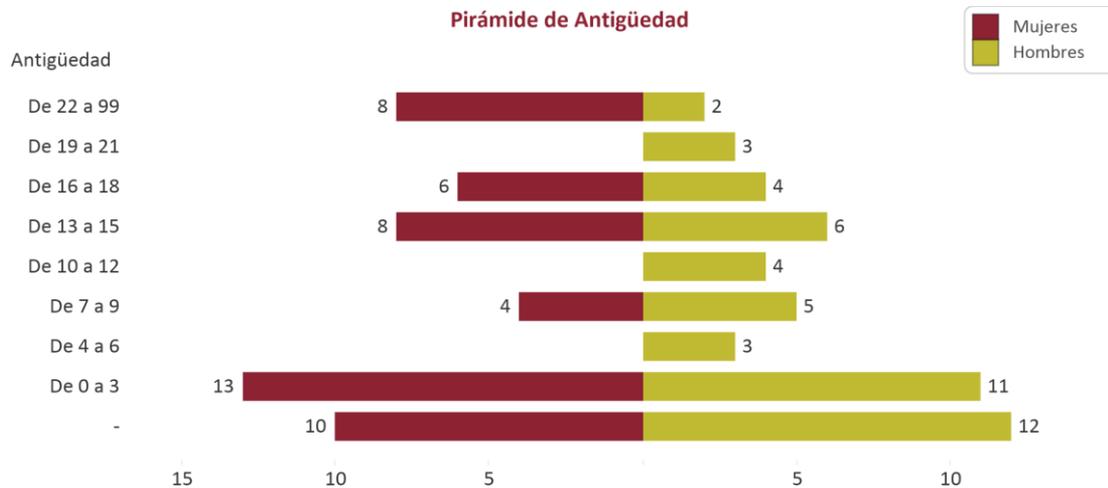
La gráfica piramidal muestra la distribución de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol en edad y sexo, siendo las franjas de edad más frecuentes las de 51 a 55 años, junto con la de 41 a 45 años, en ambos sexos.

Por otro lado, las dos franjas de edad más jóvenes (menos de 25 y entre 26 y 30) se encuentran totalmente descompensadas: 5 hombres componen la franja de edad de los 26 a los 30 años, mientras que ninguna mujer está presente en esa franja. Además, la franja de edad desde los 0 a los 25 años, están prácticamente despobladas, solamente está presentes una mujer y un hombre. Estas cifras son un reflejo de lo que ocurre en el mercado laboral, en el cual las tasas de paro son muy elevadas entre la población más joven, especialmente en el caso de mujeres jóvenes.



La pirámide de antigüedad evidencia una alta concentración de personas de corta vinculación: el 54,17% de las mujeres y el 45,83% de los hombres del Ayuntamiento de Rafelbunyo lleva menos de tres años en la entidad. La segunda mayor vinculación es de 13 a 15 años, que aglutina el 14,14% del total de la plantilla.

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
De 0 a 3	13	11	24	24,24%	54,17%	45,83%
De 4 a 6	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
De 7 a 9	4	5	9	9,09%	44,44%	55,56%
De 10 a 12	0	4	4	4,04%	0,00%	100,00%
De 13 a 15	8	6	14	14,14%	57,14%	42,86%
De 16 a 18	6	4	10	10,10%	60,00%	40,00%
De 19 a 21	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
De 22 a 99	8	2	10	10,10%	80,00%	20,00%
-	10	12	22	22,22%	45,45%	54,55%



Por lo que respecta a la nacionalidad de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyo, todas las personas trabajadoras, tanto mujeres como hombres, tienen la nacionalidad española.

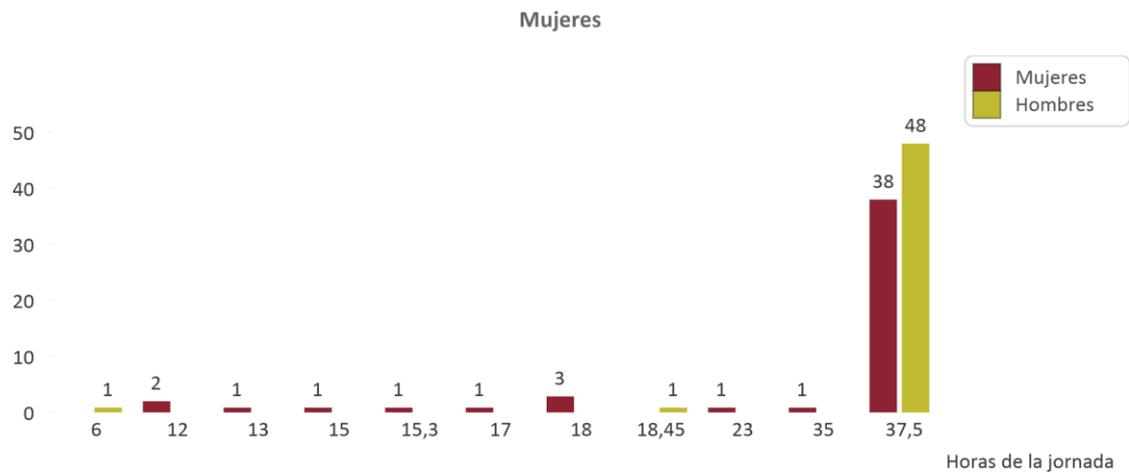
El análisis desgajado por sexo muestra una realidad a tener en cuenta dentro de la

plantilla del

Ayuntamiento de Rafelbunyol; las trabajadoras son las que se acogen a jornadas parciales de manera más notoria, 9 mujeres. Una de las explicaciones más plausibles es la mayor dificultad de ellas para conciliar la vida personal y familiar, por lo que se recomienda que el Ayuntamiento, alienado con el II Plan de Igualdad, promueva la cultura de la corresponsabilidad de cuidados, más aún al contar con una estructura organizacional de dimensiones reducidas la cual conoce directamente la situación de estas trabajadoras y saber, si se están produciendo esta situación de dificultad o incompatibilidad.

En relación con la jornada, la tipología mayoritaria en el Ayuntamiento de Rafelbunyol es la jornada a 37,5 horas con una representación del 44,19% en el caso de las mujeres y un 55,81% en el caso de los hombres.

Horas de la jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
37,5	38	48	86	86,87%	44,19%	55,81%
35	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
23	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
18,45	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
18	3	0	3	3,03%	100,00%	0,00%
17	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
15,3	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
15	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
13	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
12	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
6	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%



Por lo que respecta a las áreas más feminizadas del Ayuntamiento de Rafelbunyo, se encuentran Educación con una concentración del 88,24% de las mujeres de la plantilla frente al 11,76% de los hombres, seguida de Administración con un 66,67% de las mujeres y un 33,33% de los hombres. Por el contrario, la mayor concentración de hombres dentro de la plantilla de Rafelbunyo están ubicados en las áreas de Deportes (62,50%) y Policías (87,50%).

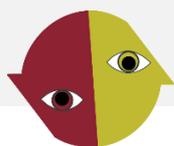
Estas diferenciaciones corresponden a unos roles de género muy marcados en la sociedad, por los cuales se impulsa a las mujeres a sectores de trabajo dedicados a la Administración y a los cuidados, mientras que a los hombres se les fomentan áreas laborales vinculadas a la fuerza y la acción.

Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Comunicación	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Edificio Consistorial	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	3	0	3	3,03%	100,00%	0,00%
Educación	15	2	17	17,17%	88,24%	11,76%
Administración	12	6	18	18,18%	66,67%	33,33%
Urbanismo	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%



Alcaldía	2	2	4	4,04%	50,00%	50,00%
Limpieza viaria	5	8	13	13,13%	38,46%	61,54%
Deportes	6	10	16	16,16%	37,50%	62,50%
Policía	2	14	16	16,16%	12,50%	87,50%
Cultura	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Juventud	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Obras	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
Personal Pintor	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%

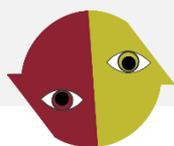
Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Aula taller	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Centro Educativo	5	0	5	5,05%	100,00%	0,00%
Contratación	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Limpieza edificios	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Prensa	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Recursos Humanos	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
Registro	4	0	4	4,04%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	3	0	3	3,03%	100,00%	0,00%
Transparencia	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Escuela Personas Adultas	9	1	10	10,10%	90,00%	10,00%
Intervención	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
Urbanismo	3	2	5	5,05%	60,00%	40,00%
Alcaldía	2	2	4	4,04%	50,00%	50,00%
Secretaría	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%
Piscina	6	7	13	13,13%	46,15%	53,85%
Limpieza viaria	5	8	13	13,13%	38,46%	61,54%
Policía	2	14	16	16,16%	12,50%	87,50%
Agencia Desarrollo Local	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Cultura	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Gimnasio	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%





Instalaciones deportivas	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Obras públicas	0	5	5	5,05%	0,00%	100,00%
PFCB	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Tesorería	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Coordinación limpieza	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Coordinación piscina	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Conserjería	4	0	4	4,04%	100,00%	0,00%
Periodista	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal administrativo	4	0	4	4,04%	100,00%	0,00%
Personal aparejador	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal arquitectura	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Cuidador	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal de confianza	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Interventor	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Trabajador Social	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
Psicología	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
Responsable de RRHH	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Profesorado	9	2	11	11,11%	81,82%	18,18%
Concejalía	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
Personal Limpieza	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
Personal Peón limpieza	4	2	6	6,06%	66,67%	33,33%
Auxiliar Administración	5	3	8	8,08%	62,50%	37,50%
Personal Monitor natación	3	3	6	6,06%	50,00%	50,00%
Recepcionista	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%
Agente	2	12	14	14,14%	14,29%	85,71%
ADL	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Alcaldía	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%

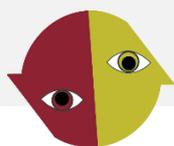




Ingeniería	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Inspección	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Of. Segunda	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Oficial	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Cuidador parques	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Limpiador conductor	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Monitor gym	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Personal Peón	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Personal Peón jardinería	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
Personal Pintor	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Personal Técnico de Juventud	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Técnico Medio Cultura	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Responsable jardines	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Secretaría	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Socorrista	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Tesorería	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Vigilancia	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%

La tipología de vinculación mayoritaria en el Ayuntamiento de Rafelbunyo es de naturaleza funcional, distribuyéndose de manera igualitaria entre mujeres y hombres. La diferencia más significativa, se señala al analizar el Personal Interino, el cual se distribuye en 6 mujeres y 13 hombres.

Temporalidad de relación laboral	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
L. Personal Temporal	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
Personal Eventual	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
L. Personal Fijo	5	2	7	7,07%	71,43%	28,57%
L. Personal Indefinido	9	8	17	17,17%	52,94%	47,06%
F. Carrera	9	9	18	18,18%	50,00%	50,00%





Personal Fijo	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%
Personal Temporal	2	2	4	4,04%	50,00%	50,00%
L. Personal Interino	14	15	29	29,29%	48,28%	51,72%
F. Personal Interino	6	13	19	19,19%	31,58%	68,42%

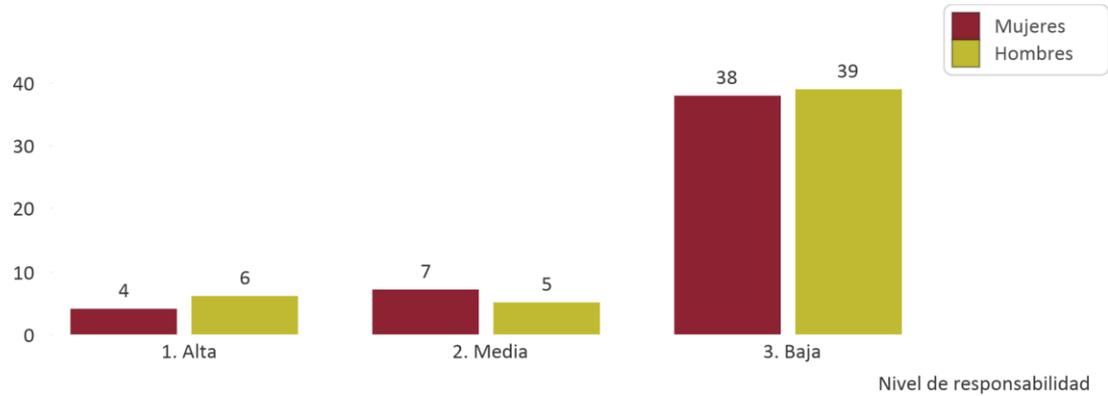
Respecto a la categoría profesional, no se han presentado datos por parte de la administración para poder analizarse.

En relación con el nivel de responsabilidad del Ayuntamiento de Rafelbunyol y su distribución según el sexo, se observa una representación equitativa respecto al nivel de responsabilidad bajo con el 77,78% de la plantilla situado en dicho eslabón. El nivel intermedio es ocupado mayoritariamente por mujeres (58,33%), mientras que en la responsabilidad alta la situación se invierte con una mayoría de hombres (60% frente a 40% de mujeres)

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	49	50	99	100,00%	49,49%	50,51%
2. Media	7	5	12	12,12%	58,33%	41,67%
3. Baja	38	39	77	77,78%	49,35%	50,65%
1. Alta	4	6	10	10,10%	40,00%	60,00%



**Distribución según Nivel de responsabilidad \* Sexo**



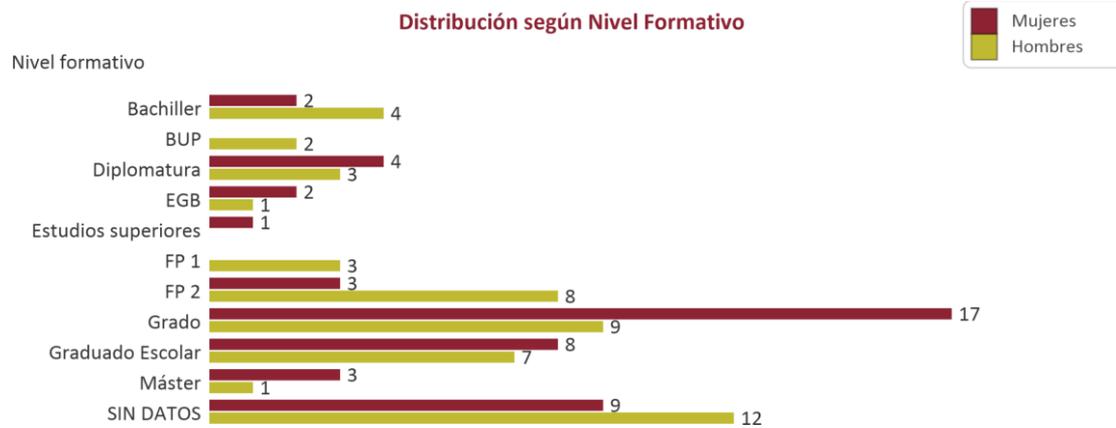
En cuanto a la distribución por nivel de estudios, existen un total de diez situaciones de partida diferentes, entre estas situaciones se cuenta con: Máster, Estudios Superiores, Grado, Diplomatura, Bachiller, FP 2, FP 1, Graduado Escolar, BUP, EGB.

Nivel de Estudios	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Máster	3	1	4	4,04%	75,00%	25,00%
Estudios superiores	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Grado	17	9	26	26,26%	65,38%	34,62%
Diplomatura	4	3	7	7,07%	57,14%	42,86%
Bachiller	2	4	6	6,06%	33,33%	66,67%
FP 2	3	8	11	11,11%	27,27%	72,73%
FP 1	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
Graduado Escolar	8	7	15	15,15%	53,33%	46,67%
BUP	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
EGB	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
SIN DATOS	9	12	21	21,21%	42,86%	57,14%

El análisis del nivel formativo desagregado por sexo nos muestra que las mujeres tienen una mayor incidencia en Máster (3), Diplomatura (4), Estudios Superiores (1), Grado (17), Graduado Escolar (8) y EGB (2).



Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Bachiller	2	4	6	6,06%	33,33%	66,67%
BUP	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Diplomatura	4	3	7	7,07%	57,14%	42,86%
EGB	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
Estudios superiores	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
FP 1	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
FP 2	3	8	11	11,11%	27,27%	72,73%
Grado	17	9	26	26,26%	65,38%	34,62%
Graduado Escolar	8	7	15	15,15%	53,33%	46,67%
Máster	3	1	4	4,04%	75,00%	25,00%
SIN DATOS	9	12	21	21,21%	42,86%	57,14%



Por lo que respecta a la representación de la plantilla, 3 mujeres solamente forman parte del órgano de representación frente a 7 hombres, lo que supone un desnivel de representación del 40% en favor de los hombres. No se cumple el principio de presencia equilibrada en la representación de la plantilla.

Representación plantilla	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>



No	46	43	89	89,90%	51,69%	48,31%
Sí	3	7	10	10,10%	30,00%	70,00%

El personal con discapacidad en el Ayuntamiento de Rafelbunyol supone un 4,04%, un total de 2 mujeres y 2 hombres.

Discapacidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Discapacidad >= 33% y < 65%	2	2	4	4,04%	50,00%	50,00%
Sin discapacidad	47	48	95	95,96%	49,47%	50,53%

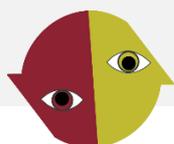
No se tiene constancia de personal externo contratado por el Ayuntamiento de Rafelbunyol.

En relación con las responsabilidades familiares de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol, el 5,05% sí tiene responsabilidades familiares. Desagregando este dato, se muestra que el 40% de las mujeres, es decir, 2 de ellas tienen responsabilidades familiares.

Responsabilidades familiares	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
No	36	34	70	70,71%	51,43%	48,57%
Sin Datos	11	13	24	24,24%	45,83%	54,17%
Sí	2	3	5	5,05%	40,00%	60,00%

En cuanto a las responsabilidades de la plantilla con personas dependientes, tanto ascendentes como otros familiares no menores, se muestra que solamente el 11,1% de las personas de la organización tienen dichas responsabilidades de cuidado.

¿Cuida de personas dependientes? (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres

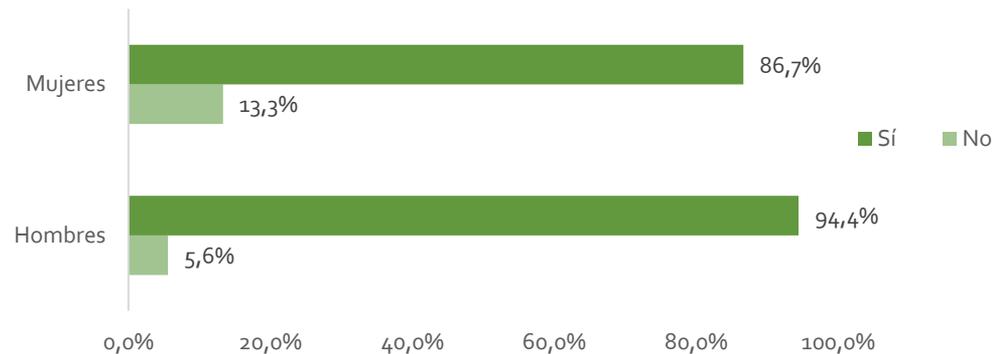


	49	50	99	100,00%	49,49%	50,51%
No	34	29	63	63,64%	53,97%	46,03%
Sí	5	6	11	11,11%	45,45%	54,55%
SIN DATOS	10	15	25	25,25%	40,00%	60,00%

### Encuestas a la plantilla

La plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol considera en su mayoría que desde la entidad se garantiza la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, a excepción del 13,3% de las mujeres y el 5,6% de los hombres, que han contestado negativamente.

¿Consideras que la organización garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

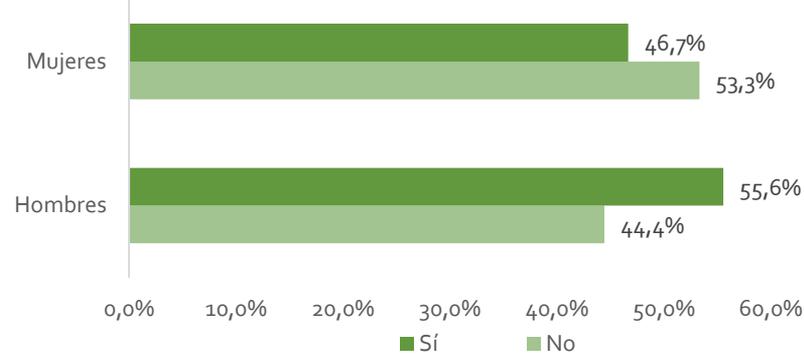


Respecto al conocimiento de la plantilla sobre el proceso de desarrollo del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol, las mujeres muestran una mayor desinformación del proceso de desarrollo, un 53,3% de ellas respecto a un 44,4% de los hombres que lo desconocen.

En este sentido, por parte del Ayuntamiento, sería necesario desarrollar una campaña informativa del II Plan de Igual para garantizar que todos los colectivos de la plantilla conozcan el

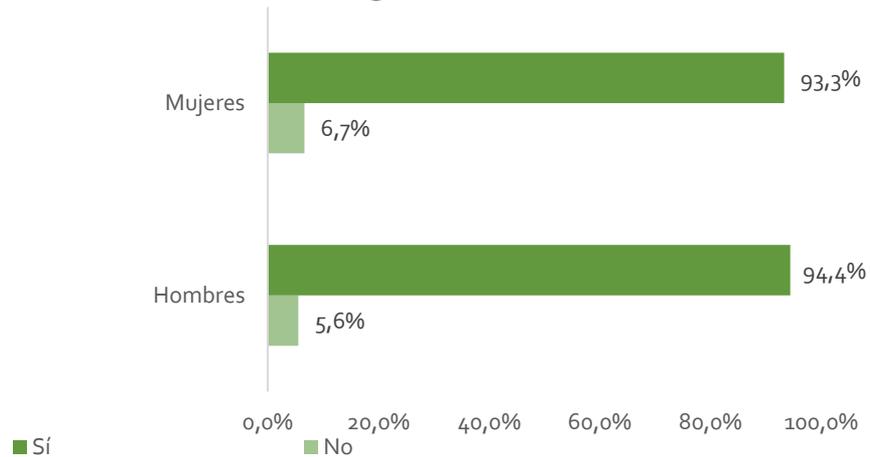
impacto que se espera causar tras su aprobación.

### ¿El Ayuntamiento te ha informado del proceso de desarrollo del II Plan de Igualdad?



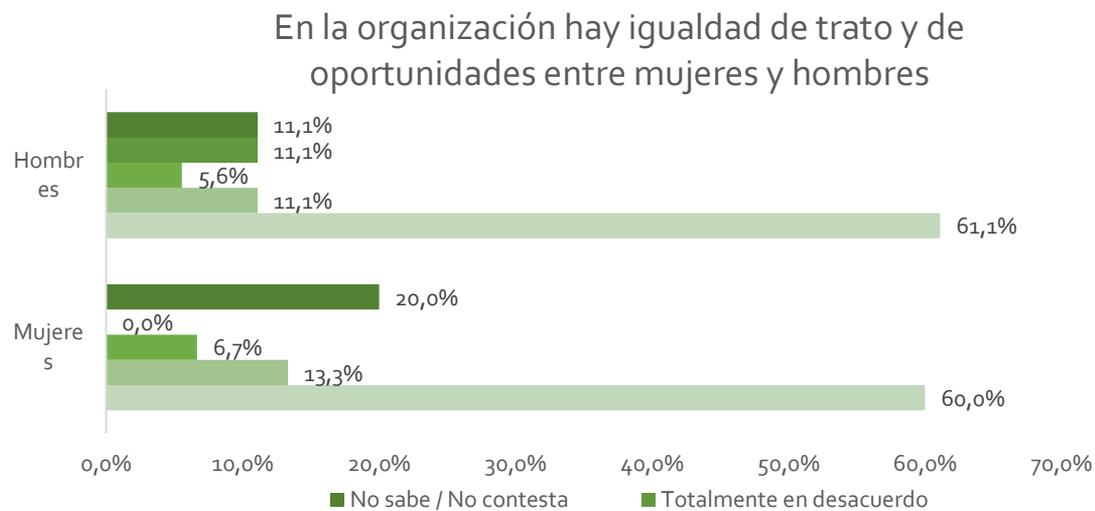
Existe, por parte de la plantilla que ha respondido a los cuestionarios, un acuerdo prácticamente global con la puesta en marcha del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol, con una pequeña excepción de las mujeres de un 6,7%, y por parte de los hombres, de un 5,6%.

### ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha del II Plan de Igualdad?



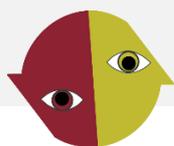
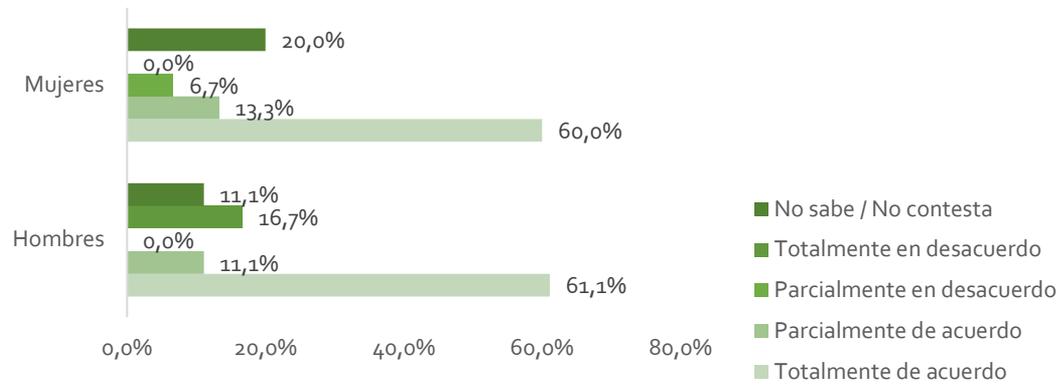
apartado, se han planteado dos afirmaciones para que el personal valore su grado de acuerdo o desacuerdo. Por lo que respecta a la "En la organización hay Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres", se observa que la tendencia general de las mujeres y de los hombres es estar de acuerdo con 60% en el caso de las mujeres. La discrepancia mayor, viene de parte de los hombres ya que un 11,1% ha respondido que está totalmente en desacuerdo con dicha afirmación

Por otro lado, por lo que respecta a "La Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es compatible con la filosofía y cultura de la organización", la respuesta afirmativa se repite con un 60% en ambos sectores poblacionales (mujeres y hombres). Mientras que, en relación a las respuestas negativas, los hombres que han contestado al cuestionario, se vuelven a inclinar en un 16,7% en un total desacuerdo con la afirmación, mientras que ninguna mujer que ha contestado esta opción.





## La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la organización



## 2. Proceso de selección y contratación

En este eje se analizarán con perspectiva de género los sesgos existentes en los procesos de selección y contratación efectuados en el Ayuntamiento de Rafelbunyol.

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos de selección del personal con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Se trata de analizar los criterios y métodos de selección utilizados, lenguaje y canales empleados, tipo de pruebas que se realizan, perfil contratante y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y están relacionados al puesto de trabajo y a la capacitación profesional o en otros criterios de carácter subjetivo en los que pueden intervenir los estereotipos.

### Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno al proceso de selección.

### Herramienta cualitativa

El personal de RRHH responsable ha informado que, los sistemas para la selección de personal y contratación son objetivos y garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los sistemas de selección vigentes en el Ayuntamiento son:

- Convocatoria proceso selectivo: 2 plazas socorrista.
- Proceso selectivo bolsa de personal: Técnico/a de biblioteca.

En los procesos selectivos o de contratación, el Ayuntamiento realiza el comunicado a través de:

- Página web.

- Tablón de anuncios.
- Sede electrónica.

La estrategia de reclutamiento que se lleva a cabo en el Ayuntamiento es la publicidad en medios de comunicación y gestión directa por el área del personal. La selección del nuevo personal se produce a través de:

- Realización de pruebas selectivas.
- Concurso de méritos.
- Entrevista personal.
- Test psicotécnico.

Desde el Ayuntamiento de Rafelbunyol se participa en los siguientes programas para la contratación de personas desempleadas:

- EMPUJU: Jóvenes en Garantía Juvenil.
- TALLER DE EMPLEO: Personas desempleadas de larga duración.
- EMCORP: Personas desempleadas mayores de 30 años.
- PARO AGRÍCOLA: Personas desempleadas del sector agrario.
- PROJECTES T'AVALEM: Personal desempleado menor de 30 años con perfil Garantía Juvenil.

El personal responsable del área de RRHH ha comunicado que, los factores que resultan determinantes para abrir un proceso de selección y contratación en el Ayuntamiento son por sustitución de personas trabajadoras, subvenciones o incentivos de fomento de empleo, exigencias productivas coyunturales y/o desarrollo de campañas estacionales que hacen necesaria la incorporación de personal.

Se considera que se hace uso de un lenguaje inclusivo y no sexistas en las ofertas de

empleo y  
formulario

porque el personal del departamento de RRHH está concienciado y utiliza todos los medios que tiene a su alcance.



**BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CREACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO DE TÉCNICO/A MEDIO/A DE BIBLIOTECA, GRUPO A, SUBGRUPO A2, PARA LA BIBLIOTECA MUNICIPAL DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL MEDIANTE PROCEDIMIENTO DE CONCURSO-OPOSICIÓN.**

**BASE PRIMERA.- Objeto de la convocatoria.**

1. El objeto de las presentes Bases es la creación de una bolsa de trabajo de Técnico/a Medio/a de Biblioteca, Grupo A, Subgrupo A2, mediante procedimiento de concurso-oposición.
2. El nombramiento se realizará como funcionario/a interino/a y la dedicación será de jornada completa. La persona aspirante seleccionado/a tendrá que adaptarse obligatoriamente al horario establecido por el Ayuntamiento. La no aceptación del mismo será causa de cese.
3. Las funciones a desarrollar serán las propias del personal especializado que trabaja en una biblioteca, destacando las siguientes:
  - a) Gestión y mantenimiento de colecciones bibliográficas.
  - b) Catalogación y clasificación de los fondos bibliográficos y documentales en cualquier soporte.
  - c) Mantenimiento y actualización de bases de datos bibliográficas y catálogos.
  - d) Atención a personas usuarias.
  - e) Organización de servicios a personas usuarias.
  - f) Información bibliográfica.
  - g) Búsquedas bibliográficas en bases de datos.
  - h) Organización y desarrollo de actividades culturales y de promoción de la lectura.
  - i) Gestión y atención en los servicios de información general y bibliográfica, información a la comunidad, servicios de acceso al documento, servicios automatizados y recursos y servicios electrónicos de la biblioteca.

No todas las personas que forman parte del proceso de selección, gestión o retención de talento tienen formación en materia de igualdad. Del mismo modo, no se tiene previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional. Además, no se han introducido medidas de acción positiva para que en estas situaciones se tenga preferencia por las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida, ni en la conversión de contratos de tiempo parcial a jornada completa, ni de temporales a indefinidos.



Se ha informado que, en los procesos de selección, es de influencia negativa haber sido sancionada/o disciplinariamente en el seno de alguna organización y de influencia positiva el esfuerzo formativo realizado.

En términos generales se ha comunicado que, al Ayuntamiento llegan más currículos de mujeres que de hombres, ambos sexos superan con facilidad los procesos de selección, no se necesita de un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la organización, y sin embargo se seleccionan más hombres que mujeres.

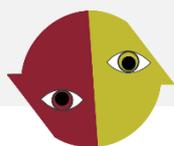
Se ha informado desde el personal responsable que, por lo general en todas las convocatorias hay más mujeres que hombres, pero la convocatoria que afecta al mayor número de personas contratadas (sobre 50 más o menos) es de hombres en su totalidad, salvo esta última convocatoria en la que participó una mujer.

Es recomendable hacer hincapié en los procesos de selección desde una Perspectiva de Género, pues, como se ha indicado, en el Ayuntamiento llegan más currículos de mujeres que de hombres y sin embargo el número de contratación masculina es mayor.

En cuanto a los últimos procesos de selección de cargos de responsabilidad se han indicado las siguientes candidaturas:

- Bolsa de trabajo de personal técnico de Biblioteca: 10 mujeres y 1 hombre. Entrevista en proceso.
- Bolsa de trabajo de monitores/as deportivos/as: 4 mujeres y 8 hombres. No hubo entrevista. Se contrataron 2 mujeres y 3 hombres.
- Bolsa de trabajo de monitores/as de tiempo libre: 28 mujeres y 2 hombres. No hubo entrevista. Se contrataron 11 mujeres y 0 hombres.
- Proceso selectivo para la cobertura de 2 puestos de socorrista: 7 mujeres y 12

hombres. No  
ha sido



publicada todavía la lista definitiva de personas admitidas y excluidas.

Se considera que se hace uso de un lenguaje inclusivo y no sexista con otras organizaciones, que se valora la implementación de políticas de igualdad en la contratación a otras entidades; el aspecto mayormente valorado en materia de igualdad es el uso de lenguaje inclusivo, pues no se discrimina por razón de sexo en los procesos selectivos.

### Entrevistas semiestructuradas

En este caso, es necesario hacer un breve inciso en el análisis para señalar que, dado el Ayuntamiento de Rafelbunyol pertenece al ámbito público, los procesos de selección tienen una valoración general positiva por parte del funcionariado y de la plantilla puesto que se realizan basándose en bolsas y oposiciones siguiendo la normativa actual existente.

En cuanto al ámbito de la Policía Local, se han detectado a través de las entrevistas opiniones distintas dependiendo del sexo de las personas entrevistadas. Mientras que por un lado se señala que, aun siendo el proceso de selección por oposición, se tienen en cuenta los nombres y apellidos de las personas que se presentan, repercutiendo en las adjudicaciones de las plazas, en este sentido, son solamente un total de 2 mujeres en toda la plantilla.

### Estudio cuantitativo

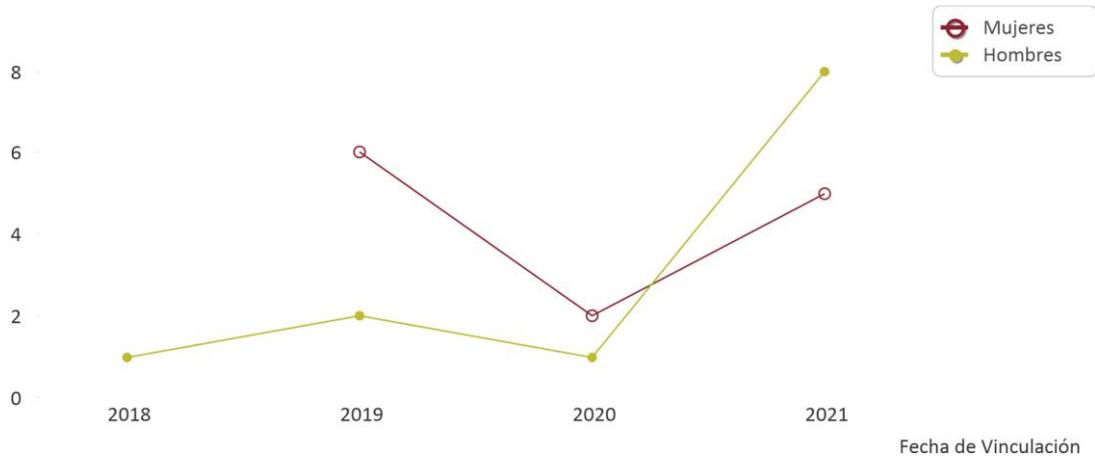
En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

### Herramienta cuantitativa

Las incorporaciones en los últimos años (2018-2021) denotan una incorporación más  
acentuada en  
el caso de los

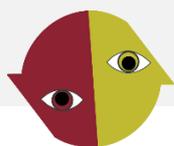
hombres que de las mujeres. El pico de incorporación de las mujeres se produjo en el año 2019 con el 75% de las incorporaciones ese año, mientras que, en relación a los hombres, se ha producido en el año 2021 con el 61,54% de las incorporaciones en dicho año.

En cuanto a datos de los años anteriores, se muestra la primera incorporación de las mujeres a la plantilla en el año 1979.



Fecha de Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>100,00%</b>	<b>52,00%</b>	<b>48,00%</b>
2018	0	1	1	4,00%	0,00%	100,00%
2019	6	2	8	32,00%	75,00%	25,00%
2020	2	1	3	12,00%	66,67%	33,33%
2021	5	8	13	52,00%	38,46%	61,54%

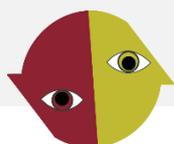
Fecha de Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
1979	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
1989	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
1991	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
1993	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%





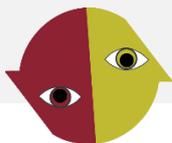
1994	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
1998	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
1999	3	1	4	4,04%	75,00%	25,00%
2001	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
2003	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
2004	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
2005	3	1	4	4,04%	75,00%	25,00%
2006	1	3	4	4,04%	25,00%	75,00%
2007	5	3	8	8,08%	62,50%	37,50%
2008	1	3	4	4,04%	25,00%	75,00%
2009	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
2010	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
2012	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
2013	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
2014	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
2015	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
2017	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
2018	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
2019	6	2	8	8,08%	75,00%	25,00%
2020	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
2021	5	8	13	13,13%	38,46%	61,54%
-	10	12	22	22,22%	45,45%	54,55%

Puesto de trabajo	Fecha Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
ADL		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2021	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Agente		<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>14,14%</b>	<b>14,29%</b>	<b>85,71%</b>
	-	1	5	6	6,06%	16,67%	83,33%
	2006	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%



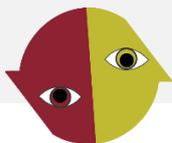


	2007	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2008	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2015	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2021	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
<b>Alcaldía</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2015	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
<b>Auxiliar Administración</b>		<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8,08%</b>	<b>62,50%</b>	<b>37,50%</b>
	-	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	1979	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2005	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2007	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
	2008	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2019	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
<b>Concejalaía</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3,03%</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	2015	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2019	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
<b>Coordinación limpieza</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2014	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
<b>Coordinación piscina</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2013	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
<b>Conserjería</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4,04%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	-	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2007	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2013	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2021	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
<b>Ingeniería</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2017	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
<b>Inspección</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2005	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%



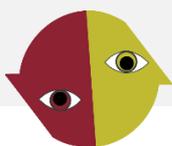


Of. Segunda		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	1999	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Oficial		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2001	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Periodista		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	-	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal administrativo		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4,04%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	1991	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	1994	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	1998	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	1999	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal aparejador		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	1999	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal arquitectura		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2004	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Cuidador		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2005	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Cuidador parques		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2021	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal de confianza		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2019	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Interventor		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2019	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Limpiador conductor		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2007	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%



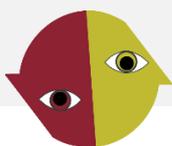


Personal Limpieza		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3,03%</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	2005	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2008	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2014	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Monitor gym		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2,02%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	-	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2008	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Monitor natación		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6,06%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	-	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2009	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2010	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2019	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2021	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Personal Peón		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2,02%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	-	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2001	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Peón jardinería		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3,03%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2010	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2017	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2021	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Peón limpieza		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6,06%</b>	<b>66,67%</b>	<b>33,33%</b>
	-	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%
	2007	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
	2013	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2020	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Pintor		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2,02%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	-	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2006	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%





Personal Técnico de Juventud		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2020	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Técnico Medio Cultura		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	2001	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Trabajador Social		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2,02%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	-	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2021	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Profesorado		<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>11,11%</b>	<b>81,82%</b>	<b>18,18%</b>
	-	3	0	3	3,03%	100,00%	0,00%
	1999	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2003	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2010	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2012	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2014	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2020	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2021	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
Psicología		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2,02%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	1993	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	2021	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Recepcionista		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2,02%</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>
	2006	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2009	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Responsable de RRHH		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>
	2019	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Responsable jardines		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>
	-	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Secretaría		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,01%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>

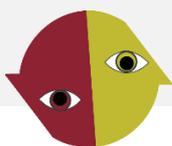




	1989	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Socorrista		0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
	-	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Tesorería		0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2018	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Vigilancia		0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	2007	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%

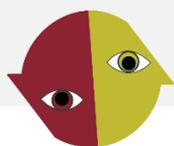
En referencia al año de vinculación con la entidad, junto con el cuidado de personas dependientes, se observa que prácticamente no existen diferencias entre mujeres (39) y hombres (38). Los mecanismos de conciliación, en este sentido, deberían de ser proporcionados y promocionados hacia ambos sexos.

¿Cuida de personas dependientes? (ascendientes u otros familiares no menores)			
Fecha de vinculación	Mujeres	Hombres	Total general
01/01/1979	1		1
01/01/1989		1	1
13/06/1991	1		1
01/01/1993	1		1
01/01/1994	1		1
01/01/1998	1		1
01/01/1999	3	1	4
01/01/2001		3	3
01/10/2003	1		1
01/01/2004	1		1
01/01/2005	2	1	3
01/11/2005	1		1
01/01/2006	1	2	3
04/07/2006		1	1
01/01/2007	2	1	3
01/05/2007		1	1





01/08/2007	1		1
13/08/2007	1		1
04/10/2007		1	1
01/11/2007	1		1
01/01/2008	1	2	3
01/06/2008		1	1
01/01/2009	2		2
01/01/2010		2	2
01/10/2010		1	1
01/01/2012		1	1
01/01/2013	1	1	2
01/10/2013	1		1
01/01/2014	1	1	2
02/05/2014	1		1
01/01/2015		2	2
13/06/2015		1	1
01/01/2017		1	1
01/11/2017		1	1
01/01/2018		1	1
01/01/2019	2		2
01/06/2019	1		1
01/09/2019	1		1
01/10/2019	1		1
01/12/2019		2	2
05/12/2019	1		1
01/03/2020	1		1
29/06/2020		1	1
01/12/2020	1		1
01/01/2021	1		1
01/04/2021		1	1
09/04/2021		1	1
01/05/2021		1	1
03/05/2021		1	1



01/09/2021	2	2	4
07/09/2021	1		1
20/09/2021	1		1
01/10/2021		2	2
<b>Total general</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>77</b>

En relación con los ceses y a las excelencias tomadas por la plantilla de la organización, el Ayuntamiento de Rafelbunyol no ha facilitado los datos para su posterior análisis.

### Encuestas a la Plantilla

Por lo que respecta a la visión de las mujeres en la consideración de sesgos de género en el proceso de selección y contratación del Ayuntamiento de Rafelbunyol, destaca que el 26,67% de las mujeres han respondido "no saben o no responden" a esta pregunta en comparación al 5,56% de los hombres. Esto puede ser debido o bien a que prefieren no pronunciarse al respecto o bien porque verdaderamente las mujeres no conocen dicho procedimiento.

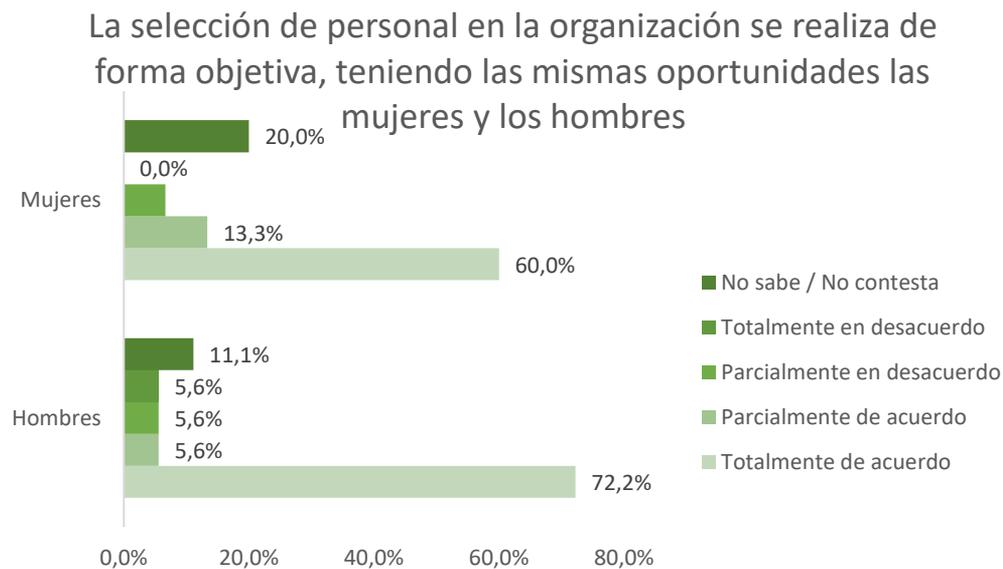
Además, ninguna mujer ha contestado que existen sesgos de género en el proceso de selección, pero un 5,56% de los hombres sí han contestado de manera afirmativa a la pregunta.



En referencia a la cuestión de si los procesos de selección se realizan de forma objetiva, la gran

mayoría se posiciona totalmente de acuerdo, un 60% de las mujeres y un 72,2% de los hombres.

Habría que tener en cuenta, que se vuelve a repetir el hecho de tener una elevada proporción de mujeres (20%) que no saben o no contestan a dicha pregunta frente al 11,1% de los hombres.



Por último, se ha realizado una pregunta abierta en la que la plantilla mostraba su valoración de los criterios de selección o contratación que se utilizan para acceder al puesto de trabajo, sobre todo para indagar si se conoce o se considera que se produce algún tipo de discriminación al respecto.

En el caso de las mujeres, no ha habido ninguna contestación al respecto, mientras que de los tres hombres que han contestado afirmativa a la pregunta, hacen referencia a la diferenciación de las mujeres y de los hombres respecto a las pruebas físicas para entrar en el cuerpo de policía del Ayuntamiento, uno de los hombres ha mostrado su visión en referencia a dicho procedimiento:

*«Debido a que el género mayoritario en policia es el masculino, el género femenino tiene una reserva de plazas, lo que da lugar a una discriminación grande hacia los hombres,*

*las mujeres lo tienen en este*

*caso mucho más fácil acceder a la profesión por el simple hecho de ser mujer. El problema en esta profesión es que siempre se han presentado muchos más hombres que mujeres, si se quiere invertir la balanza creo que la solución no es ponérselo mas fácil a un género que al otro, simplemente se debe de cambiar la mentalidad de "unos trabajos son para ellas y otros para ellos"».<sup>4</sup>*

### 3. Promoción profesional

Este eje aborda los procesos de promoción con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Se detallan los criterios y canales de información para los procesos de promoción, métodos empleados para promocionar, criterios objetivos en los procesos, los méritos que se valoran y perfil de las personas que intervienen en dichos procesos. Será necesario para observar si los requisitos de acceso o la descripción del puesto incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores tales como la movilidad geográfica, dedicación exclusiva o las necesidades de conciliación.

#### Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la promoción profesional.

---

<sup>4</sup> Se hace notar que los procesos de acceso y consolidación de las plazas vienen regulados por una norma autonómica, que es la que establece los mecanismos de feminización progresiva de las plantillas de Policías Locales, el **DECRETO LEY 10/2020**, de 24 de julio, del Consell, de modificación de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana.

## Herramienta cualitativa

Los canales de comunicación empleados para acceder a la promoción en el Ayuntamiento de Rafelbunyol son:

- Página web.
- Tablón de anuncios.
- Sede electrónica.

No hay un Plan de carrera definido, sin embargo, sí se dispone de sistemas de evaluación del personal de acuerdo a la promoción interna.

Se ha informado que, no se cuenta con un registro actualizado de las promociones efectuadas clasificando la información por sexo, los datos que se recogen en el diagnóstico y al que se hace referencia en las gráficas hacen referencia a años anteriores.

Tampoco se tiene preferencia por las trabajadoras en idénticas condiciones de idoneidad, en que cubran puestos en áreas o grupos masculinizados.

El modelo de promoción que se contempla en el Ayuntamiento es por concurso-oposición, incluyendo prueba objetiva y baremación de méritos donde se computa la antigüedad.

## Entrevistas semiestructuradas

Por lo que respecta a la promoción, la opinión general de las personas entrevistadas se engloba en que sí se considera que sobre los puestos de responsabilidad las mujeres y los hombres pueden acceder en Igualdad de Oportunidades puesto que, no se producen sesgos en el proceso de promoción debido a que las bases que regulan todo el proceso son públicas.

Las únicas excepciones que se recogen son en referencia a la Policía Local, donde las personas entrevistadas han considerado que depende más de cualidades personales

que



profesionales, por lo cual es más complicado poder ascender. Se plantea, a través de las opiniones de las personas entrevistadas, la implantación de una figura de igualdad en las oposiciones y en los procesos de promoción, para poder regular de manera directa todo el proceso.

## Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

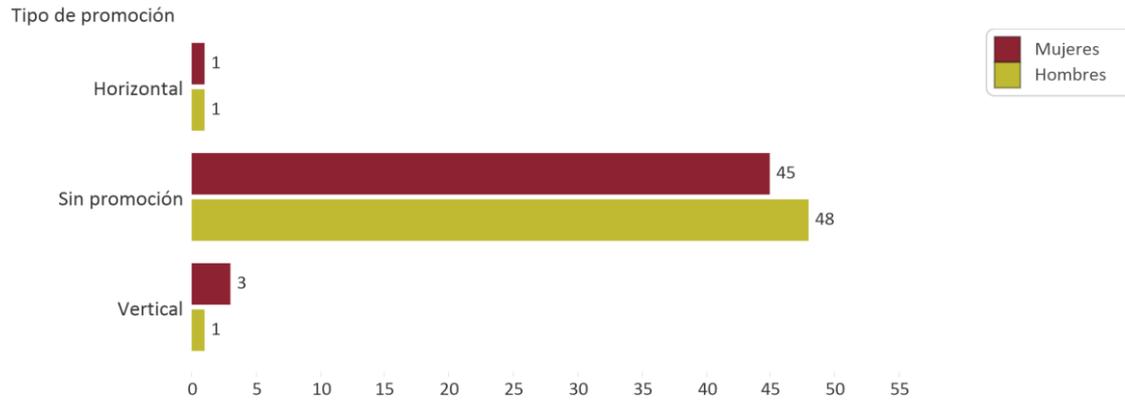
### Herramienta cuantitativa

Respecto a las promociones de los últimos 4 años, han promocionado seis personas de las cuales eran cuatro mujeres y dos hombres.

El tipo de promociones que se han producido dentro de la organización corresponden a 2 promociones horizontales (una mujer y un hombre), y 4 promociones verticales (tres mujeres y un hombre).

Tipo de promoción	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Vertical	3	1	4	4,04%	75,00%	25,00%
Horizontal	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%

### Distribución de las Promociones por Tipo



Por lo que respecta al puesto de trabajo que realizan, se observa que hay más mujeres que han promocionado de manera vertical que hombres. El área de trabajo que más han promocionado dentro del Ayuntamiento de Rafelbunyol es el administrativo, coincidiendo que es una de las áreas más feminizadas de la organización.

Tipo de promoción	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres
Horizontal	Coordinación piscina	1	0
	Inspección	0	1
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Vertical	Of. Segunda	0	1
	Personal administrativo	3	0
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>2</b>

En relación con los datos aportados, se muestra que solamente una mujer de la plantilla no tenía descendencia a la hora de promocionar y por último se observa que mayoritariamente las promociones se realizaron en el año 2019.

ORIGEN	DESTINO	Mujeres	HOMBRES	AÑO	TOTAL
PERSONAL MONITOR NATACIÓN		1	0	2021	1

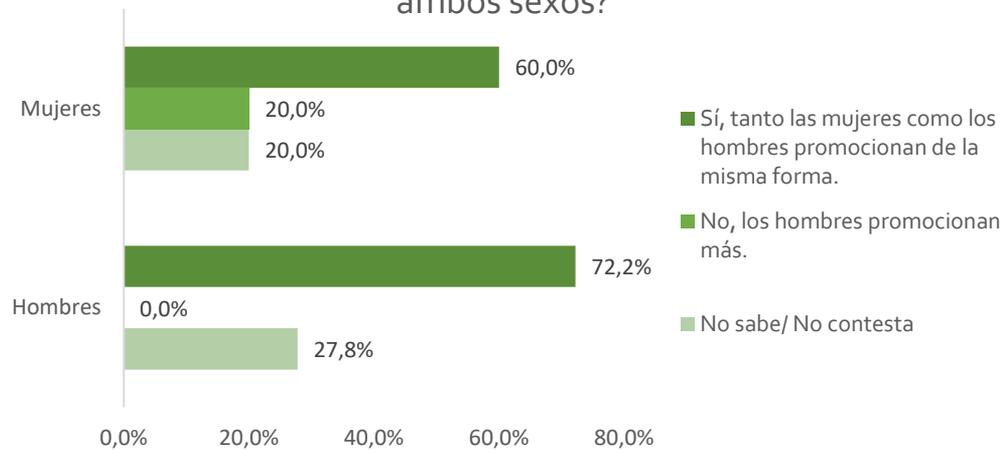
	COORDINACIÓN PISCINA				
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN	3	0	2019	3
AGENTE	INSPECCIÓN	0	1	2020	1
PERSONAL PEÓN OBRA	OFICIAL DE SEGUNDA	0	1	2018	1

### Encuestas a la Plantilla

La mayoría de las personas encuestadas (60% de mujeres y 72,2% de hombres) consideran que las promociones se realizan en Igualdad de Oportunidades para ambos sexos. Sin embargo, destaca que un 20% de las mujeres consideran que no se lleva a cabo esta Igualdad.

Por lo respecta a la existencia de sesgos de género en la promoción profesional, prácticamente existe una opinión global cercana a un 70% en que ambos sexos opinan que no. Sin embargo, de nuevo se observa que por lo que respecta a las mujeres, un 26,7% frente a un 5,6% de los hombres, consideran que sí existe sesgos de género.

### ¿Consideras que las promociones se producen igual en ambos sexos?

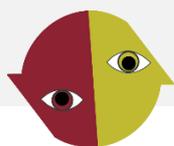


### ¿Crees que pueden existir sesgos de género en la promoción profesional?



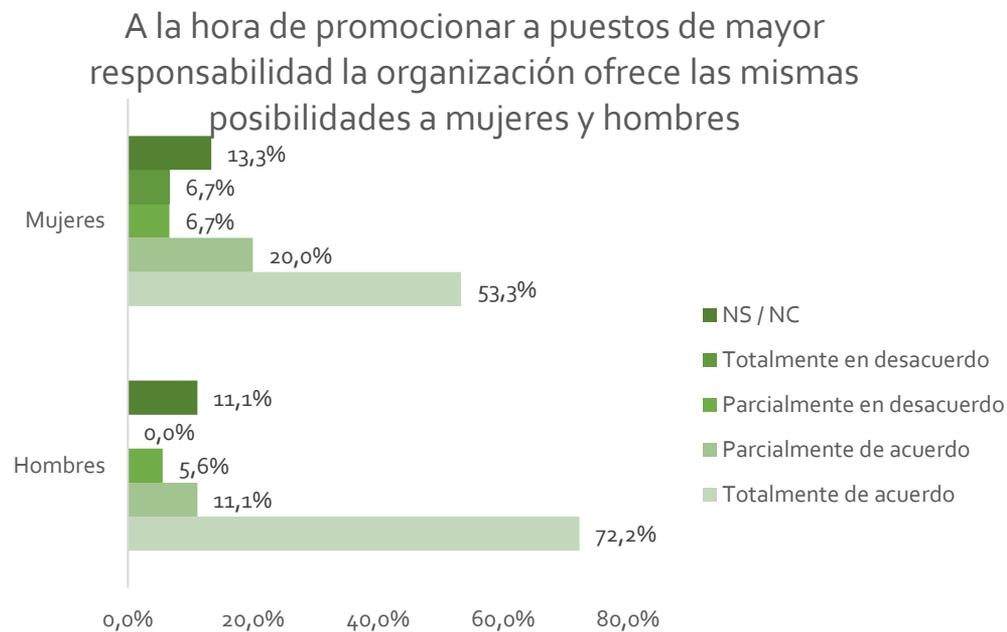
Existe una percepción positiva, en el caso de las mujeres en un 60% y en el caso de los hombres en un 77,8%, de que sí puede realizarse un avance y progresar en la carrera profesional con las mismas oportunidades sea mujer u hombre. Por lo que respecta a las mujeres, un 6,7% está totalmente en desacuerdo con esta afirmación frente a ningún hombre que la ha escogido esta opción de respuesta.

Además, un 53,3% de las mujeres y un 72,2% de los hombres, están totalmente de acuerdo con la afirmación

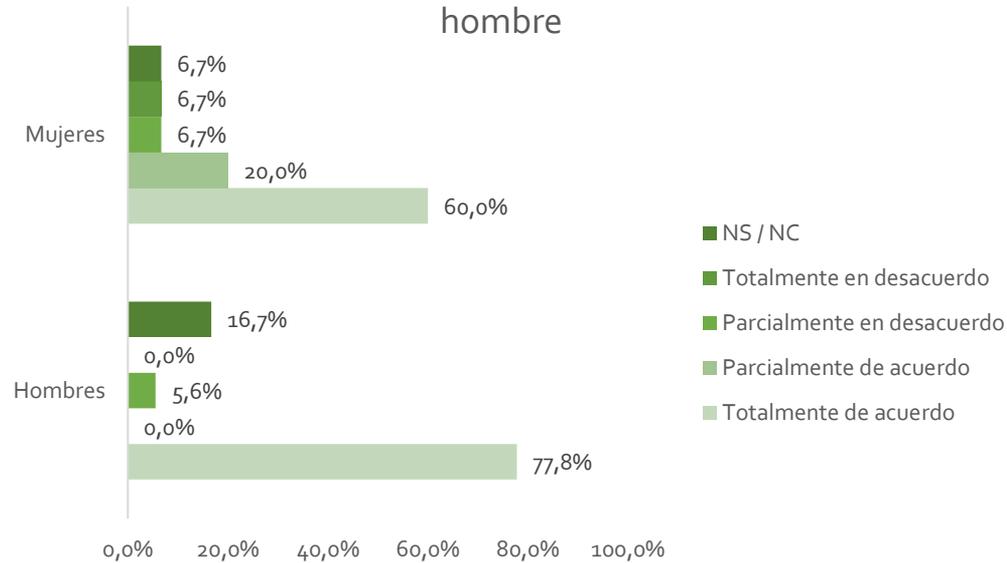


'A la hora de promocionar a puesto de mayor responsabilidad la organización ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres', frente a un 6,7% de las mujeres que están en total desacuerdo. Destaca que un 13,3% de las mujeres entrevistadas y un 11,1% de los hombres, hayan escogido la opción de no saben o no contestan.

En este sentido, es importante que el proceso de promoción profesional sea transparente en todas sus fases y que la plantilla sea conocedora en todo momento de los procesos de promoción que existen en el Ayuntamiento de Rafelbunyol.



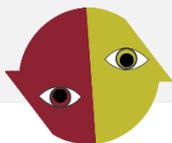
El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre



Se ha consultado, en pregunta abierta, si la promoción profesional afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres. Solamente dos mujeres han contestado a la pregunta, y ambas han coincidido en afirmar que son los hombres quienes acceden a los cargos más altos del Ayuntamiento.

Por lo que respecta a lo hombres, no se han obtenido respuestas sobre posibles diferencias por motivos de sexo, la totalidad de los varones ha declarado que las oportunidades son las mismas y que no hay diferencias que puedan observarse como desigualdades.

Sin embargo, las respuestas de las mujeres se muestran más críticas con las dificultades a acceder a los altos cargos, mostrando como incluso en el ámbito público donde debería de existir una mayor igualdad de Oportunidades al estar regulado por ley, las mujeres siguen topándose con el 'techo de cristal' que les impide acceder de manera igualitaria a cargos de responsabilidad.



## 4. Formación

En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión del personal de la plantilla que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

Sera necesario analizar las personas que han recibido formación y su contenido, en qué horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, si estas formaciones están vinculadas a la promoción, los canales de información a través de los cuáles se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

### Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la formación.

### Herramienta cualitativa

En primer lugar, se ha comunicado que el Ayuntamiento no cuenta con un Plan de Formación. Hasta la fecha, no cuenta con convenios especiales con otras entidades para que el personal pueda realizar formación. Tampoco se ha planificado la formación se produzca desde una perspectiva de género.

No se contempla formación específica para el personal de jefaturas y mandos intermedios en materia de Igualdad de Oportunidades. Tampoco se establece acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.

Sí se ofrece la posibilidad en el Ayuntamiento de recibir formación que no esté directamente

relacionada con el puesto de trabajo y que esta formación se imparta dentro de la jornada laboral.

No se tiene en cuenta la adaptación del horario de acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada. La organización no adapta la jornada ordinaria para asistencia a cursos formativos, sino que se asiste y se justifica.

Se ha informado que, la formación es impartida dentro de la jornada laboral, se otorgan permisos para la concurrencia a exámenes y se empelan formularios de solicitud para participar en formaciones.

Respecto a los lugares en los que se realizan las formaciones en el Ayuntamiento, se ha indicado que siempre se producen dentro de la jornada laboral, casi siempre fuera del lugar de trabajo y algunas veces de forma semipresencial y telepresencial.

El correo electrónico es la vía que se emplea para la publicidad de las formaciones internas o externas de interés para la plantilla.

La organización ha comunicado que se emplean formularios de solicitud para participar en formaciones. No se han realizado informes o estudios de necesidades formativas de la plantilla en los últimos 4 años. No ha habido personal que recibiese ayudas económicas para asistir a cursos de formación externa, ni personal que haya participado en planes de desarrollo personal, ni que hayan recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo ni que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...).

De acuerdo con las indicaciones de la organización:

- No se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.
- La totalidad de la plantilla no ha tenido formación en materia de Igualdad de Oportunidades.

- Se  
procura que

la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.

- En los cursos de formación en habilidades directivas no se procura que asistan mujeres y hombres en proporción equilibrada.
- En la impartición de la formación no se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la Igualdad y que utilice un lenguaje inclusivo, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

### Entrevistas semiestructuradas

A través de la información recogida en las entrevistas, se ha constatado que no existe un Plan Formativo del Ayuntamiento de Rafelbunyol, además los cursos que llegan a ofertarse están dirigidos a un ámbito muy general de la administración dejando a un lado formaciones específicas en Igualdad de Oportunidades u otras materias relacionadas con este temario.

De las personas que se han formado en Igualdad dentro de la plantilla, cuatro mujeres y tres hombres, han tratado en las formaciones los temas de lenguaje inclusivo, del ordenamiento jurídico y de la atención a Víctimas de Violencia de Género, y todas ellas tienen una valoración positiva de los cursos realizados.

Uno de los entrevistados, incluso, ha comentado en la entrevista que se pagó él mismo una formación en Igualdad de 150h porque se quería formar en ello, pero la administración no daba ninguna opción. De este modo, se muestra una implicación general en formarse en Igualdad de Oportunidades por parte de la plantilla.

Como punto positivo a favor de los cursos que se realizan, las mujeres entrevistadas, en su mayoría comentan que gracias a la realización de los cursos on-line se les permite conciliar la parte formativa con su vida personal y el cuidado de personas dependientes, en este caso de sus hijas e hijos. Por el contrario, las quejas que se recogen, en el hecho de que, pese a que el Ayuntamiento informa que las formaciones se tienen que realizar

dentro del

horario laboral, hay algunas de ellas que se realizan fuera de dicho horario.

### Estudio cuantitativo

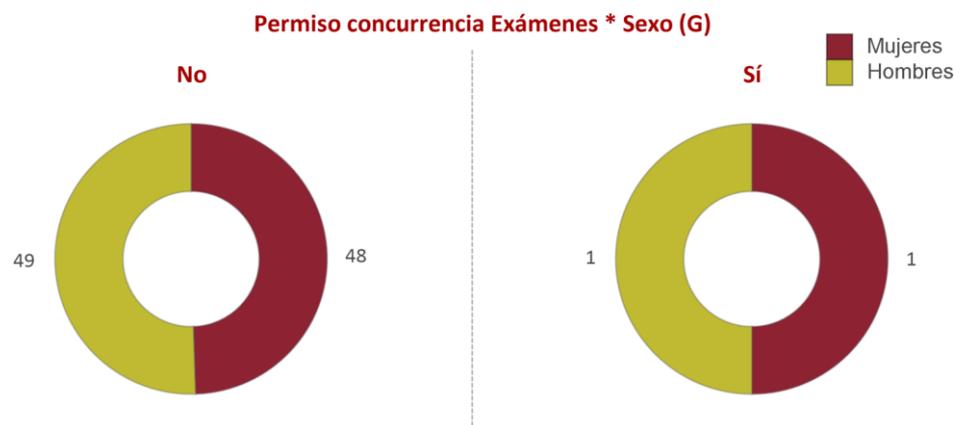
En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

### Herramienta cuantitativa

La organización no ha aportado datos para el análisis de la asistencia a la formación interna ni externa de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

En cuanto al permiso de concurrencia a exámenes, se ha utilizado al 50%-50% en referencia a mujeres y a hombres.

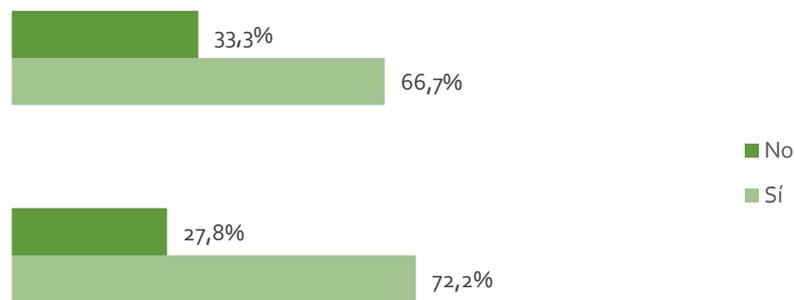
Permiso concurrencia Exámenes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Sí	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%
No	48	49	97	97,98%	49,48%	50,52%



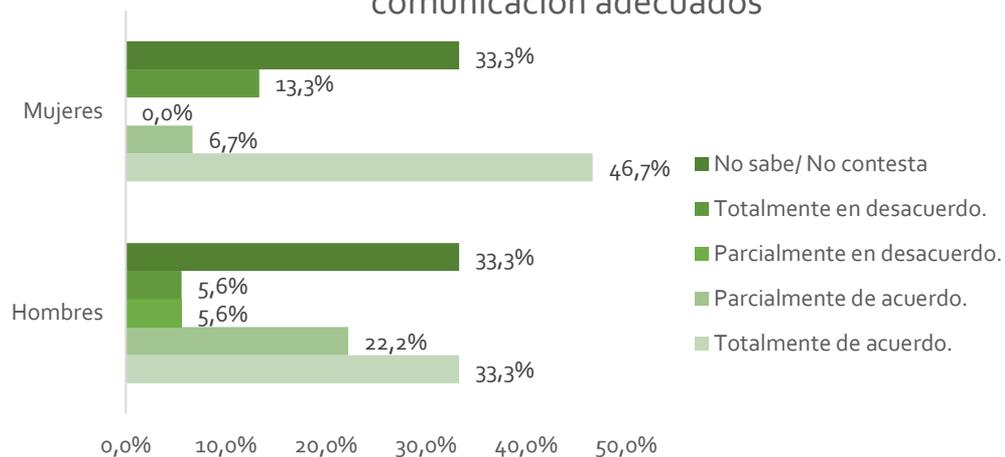
## Encuestas a la Plantilla

La mayoría de las mujeres (66,7%) y de los hombres (72,2%) han recibido algún tipo de formación en los últimos cuatro años. Además, se valora positivamente los canales de comunicación utilizados para difundir las formaciones, en referencia a las mujeres en un 46,7% y los hombres en un 33,3%.

¿Has asistido a alguna formación en los últimos 4 años?

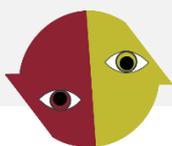


Para la difusión de las formaciones se emplean canales de comunicación adecuados



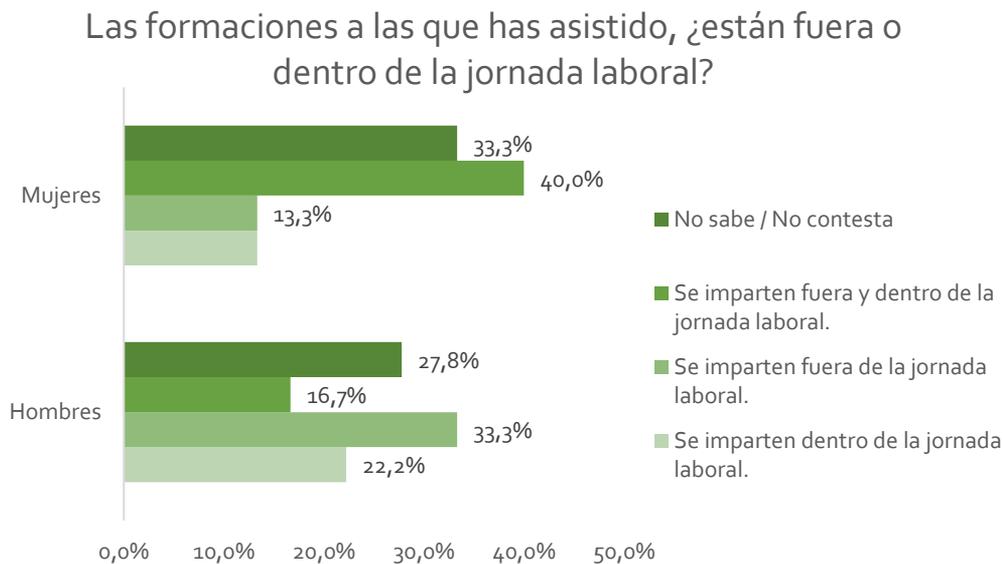
Según la información recogida por parte de la plantilla, las formaciones a las que han asistido se han realizado tanto fuera como dentro de la jornada laboral. Destaca que el

13,3% de las



mujeres y el 16,7% de los hombres han asistido a las formaciones fuera de la jornada laboral.

Se recomienda, en la medida de lo posible, que las formaciones se realicen dentro de la jornada laboral para una adecuada conciliación de la vida profesional con la familiar y laboral.



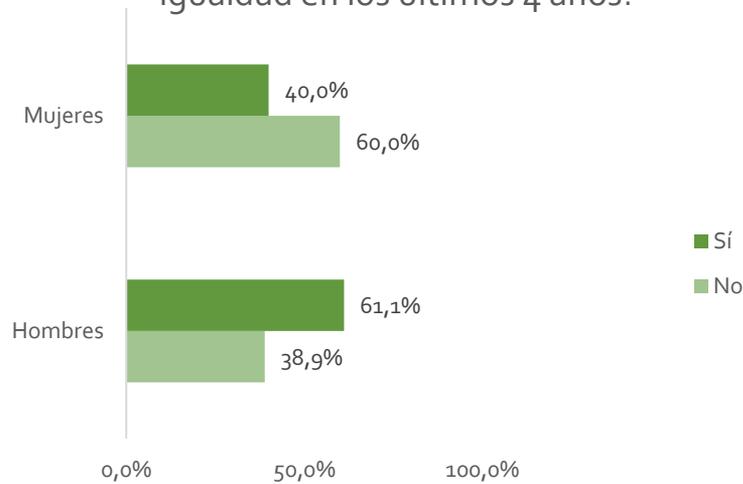
Por lo que respecta a la formación en materia de Igualdad de Oportunidades de la plantilla encuestada, un 60% de las mujeres frente a un 38,9% de los hombres, no han recibido formación en dicha materia en los últimos 4 años.

Es importante desarrollar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla que garanticen la correcta implementación de la Igualdad de Oportunidades en todas las facetas del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

Pese a ello, es interesante observar cómo más de la mitad de los hombres encuestados, un 61,1%, han recibido formación en Igualdad. Este hecho es significativo y necesario, para poder implementar una Igualdad real en el Ayuntamiento de Rafelbunyol.

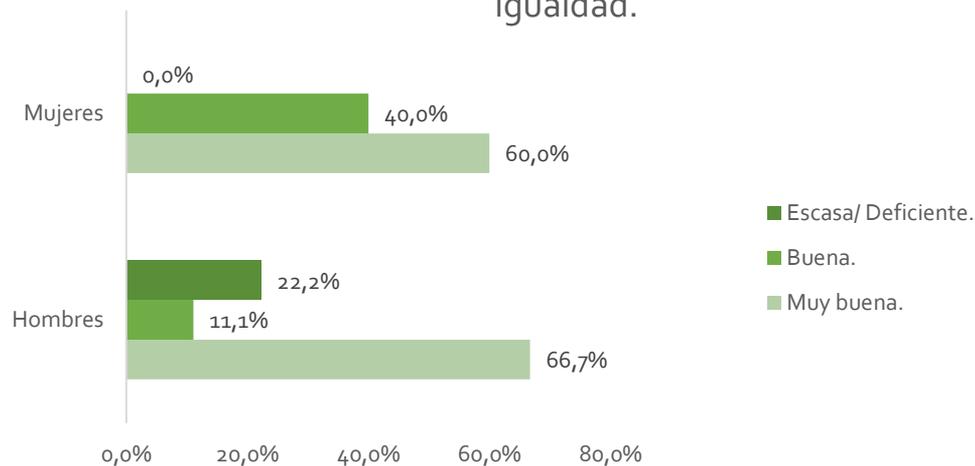


### ¿Has recibido formación en materia de igualdad en los últimos 4 años?

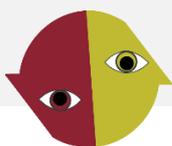


Por lo que respecta a la valoración general de la formación recibida en materia de igualdad, existe una valoración positiva tanto por parte de las mujeres (60%) como de los hombres (66,7%). Solamente un 22,2% de los hombres encuestados, tienen una opinión negativa respecto a las formaciones que han realizado.

### Valora brevemente la formación recibida en materia de igualdad.



Por último, se ha preguntado sobre las razones que dificultan a las trabajadoras y a los trabajadores su asistencia a las formaciones propuestas por la organización.

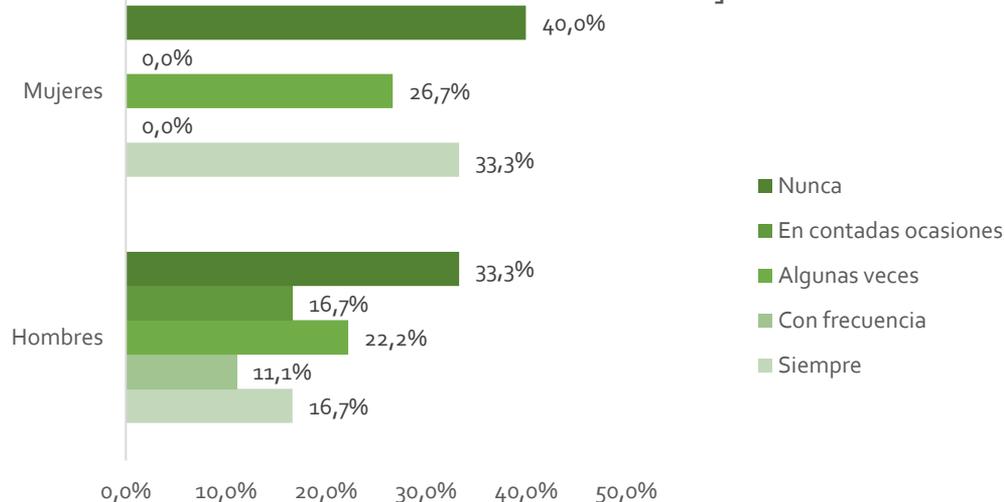


mujeres, el motivo principal que dificulta su asistencia es la falta de información o conocimiento del curso, un 33,3% frente al 16,7% de los hombres. El segundo motivo, señalado por un 46,7% de las mujeres, se debe a que los horarios no se ajustan a sus necesidades, en comparación a sus compañeros que se agrupan en un 27,8%.

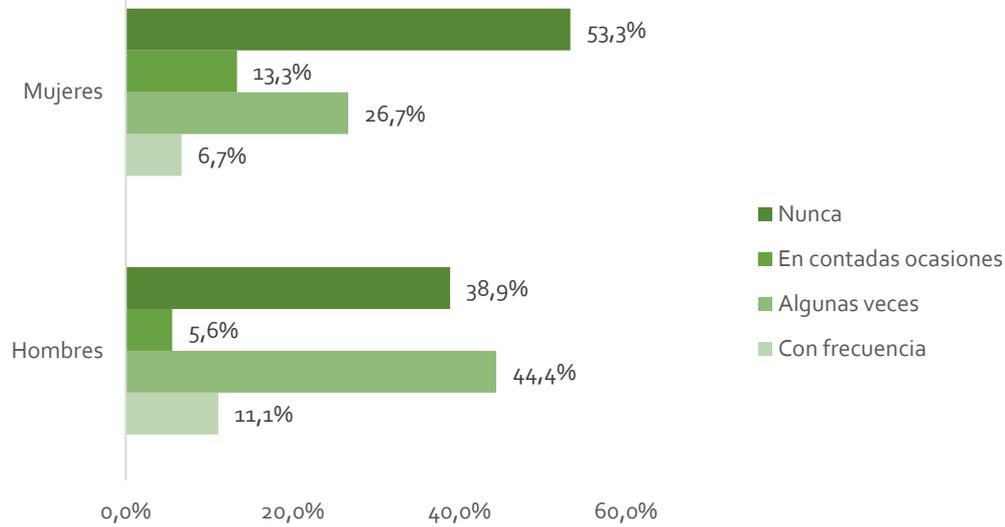
A raíz, de la información obtenida, se recomienda la realización de un formulario de necesidades formativas a la plantilla, de manera que la organización pueda proporcionar formación interna sobre aquella materia en la que las organizaciones externas no cubran las necesidades del personal, y, sobre todo, mantener una comunicación interna continua entre las propuestas de formación y la plantilla para tener un conocimiento amplio de las formaciones que se realizan.

Además, es recomendable considerar, en la medida de lo posible, la modalidad de formación on-line o semipresencial como mecanismo de conciliación, debido al alto porcentaje que existe entre las mujeres de ajustar el horario de las formaciones a sus necesidades personales.

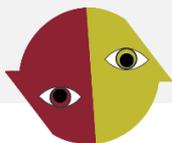
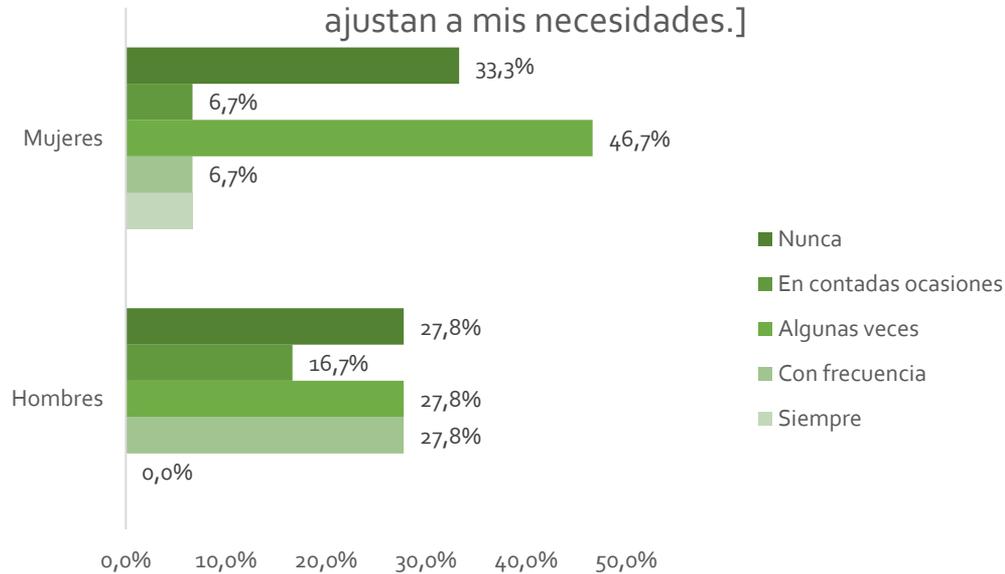
Marca con qué FRECUENCIA los siguientes motivos le han impedido asistir a una formación: [Falta de información o conocimiento del curso.]



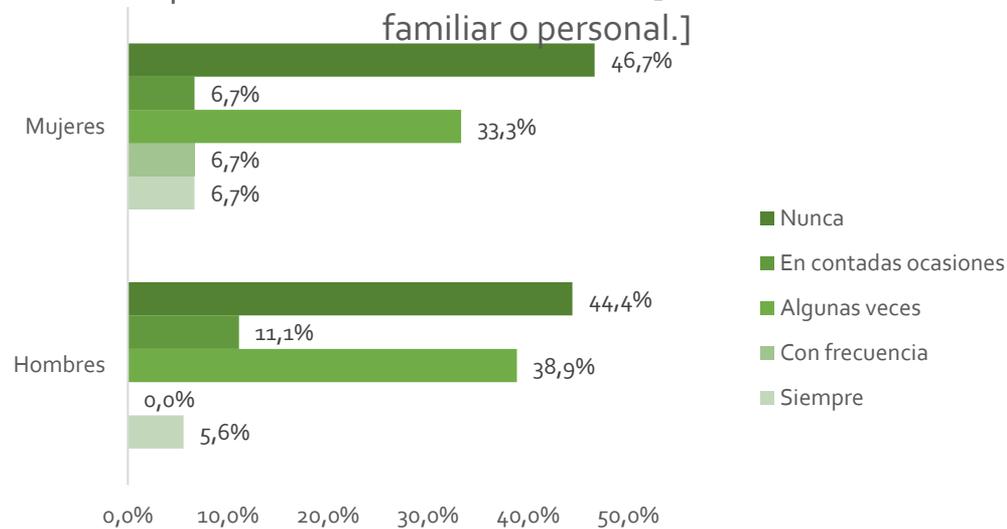
Marca con qué FRECUENCIA los siguientes motivos le han impedido asistir a una formación: [Las materias no se ajustan a mis intereses profesionales y/o personales.]



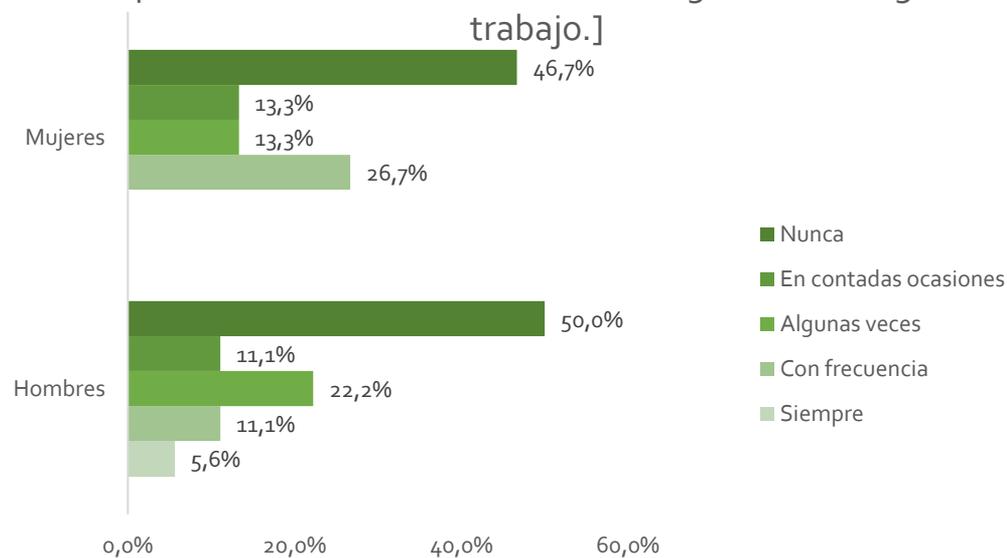
Marca con qué FRECUENCIA los siguientes motivos le han impedido asistir a una formación: [Los horarios no se ajustan a mis necesidades.]



Marca con qué FRECUENCIA los siguientes motivos le han impedido asistir a una formación: [Razones de índole familiar o personal.]

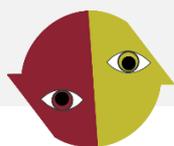


Marca con qué FRECUENCIA los siguientes motivos le han impedido asistir a una formación: [Tengo mucha carga de trabajo.]

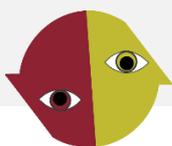
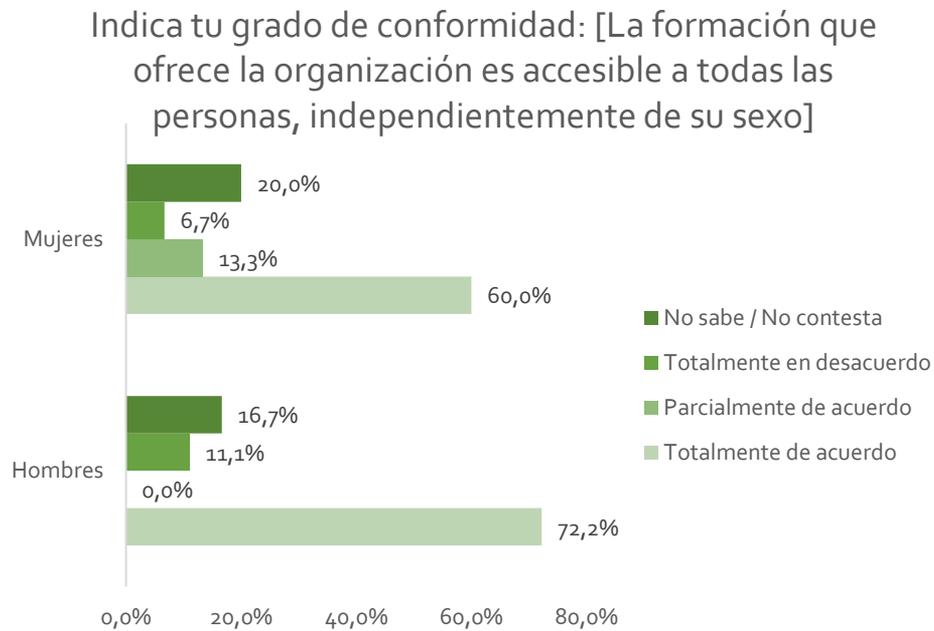


Por lo que respecta al grado de conformidad con la afirmación: "La formación que ofrece la organización es accesible a todas las personas, independientemente de su sexo.", existe un consenso amplio de acuerdo con la afirmación, entre las mujeres (60%)

y los hombres (72,2%).



Solamente un 6,7% de las mujeres está en desacuerdo con la afirmación, frente al 11,1% de los hombres.



## 5. Comunicació

En este eje se analizarán los canales de comunicación del Ayuntamiento de Rafelbunyol, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tablones de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

Se detallará si en las imágenes de la empresa (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

### Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la comunicación.

### Herramienta cualitativa

El Ayuntamiento de Rafelbunyol ha informado sobre sus canales de comunicación externa:

- Web oficial
- Facebook
- Twitter
- Instagram

Por lo que a continuación se realizará un análisis de los usos de las redes sociales y el

uso del

lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.

a) Web oficial

## BIENVENIDOS AL ÁREA DE EDUCACIÓN

*Fuente: Página web del Ayuntamiento de Rafelbunyol*

Se ha examinado con detenimiento la página web del Ayuntamiento de Rafelbunyol: <https://www.rafelbunyol.es/es/portada> para determinar si efectivamente se está realizando un uso de formas inclusivas en el lenguaje utilizado en texto e imagen.

En cuanto a la comunicación escrita, se detecta en términos generales un uso acorde con la Igualdad de Oportunidades al incluir fórmulas inclusivas.



*Fuente: Página web del Ayuntamiento de Rafelbunyol*

Pese a ello, se detecta en términos generales un uso sistemático del masculino genérico, como por ejemplo «Atención al consumidor» en la página de inicio o el ejemplo del apartado anterior. Se recomienda abogar por fórmulas más inclusivas para dirigirse

a su  
ciudadanía.



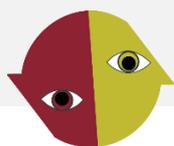
Fuente: Página web del Ayuntamiento de Rafelbunyol

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo, en su artículo 14, establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

A nivel autonómico, el Artículo 48 de la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se hace eco en este aspecto:

*«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 respete en su redacción las normas relativas a la utilización del lenguaje no sexista».*

Se recomienda, en todo caso, dotar al personal con responsabilidades en materia de comunicación de la formación necesaria para poder llevar a cabo su labor utilizando el lenguaje inclusivo.



acción formativa, se podrá asumir la tarea de publicar en web y resto de medios de comunicación interna y externa utilizados por el Ayuntamiento sin recurrir sistemáticamente al masculino genérico y cuidar de utilizar en todo caso un lenguaje inclusivo y no sexista y de acuerdo con la normativa vigente. También se ha de garantizar que se siguen utilizando unas imágenes equilibradas y adecuadas, alejadas de los roles y estereotipos de género tradicionales.

b) Facebook



 **Ajuntament de Rafelbunyol**  
23 h · 🌐

👤 👤 Demà esmorzar participatiu per a persones majors

📄 🗑️ Tenim 10.000 € dels Pressupostos Participatius 2021-2022 per a realitzar activitats per a majors!

🗨️ Si eres una persona jubilada, vine a l'esmorzar i participa per a decidir quines activitats t'agradaria que férem a Rafelbunyol per a la gent com tu.

📅 Dijous, 28 d'abril  
🕒 10:00 hores  
📍 Sala d'Exposicions de la Casa de la Cultura

[#PressupostosParticipatius](#) [#Esmorzar](#) [#PersonesMajors](#)

*Fuente: Página del Facebook del Ayuntamiento de Rafelbunyol*

c) Twitter



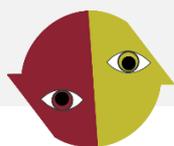
 **Ajuntament de Rafelbunyol**  
@Rafelbunyol\_Ajt

😞 Demanem a la població civisme i respecte per les instal·lacions públiques i la neteja d'aquestes.

♻️ El poble és de tots i totes. El vostre cuidat contribueix a la seua conservació.

[#rafelbunyolnet](#)

*Fuente: Página del Twitter del Ayuntamiento de Rafelbunyol*



#### d) Instagram



*Fuente: Página del Instagram del Ayuntamiento de Rafelbunyol*

Solamente en la web oficial del Ayuntamiento de Rafelbunyol se encuentra un uso del masculino genérico para referirse a su ciudadanía.

En las demás Redes Sociales del Ayuntamiento, se hace un uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

#### Entrevistas semiestructuradas

El Departamento de Comunicación del Ayuntamiento de Rafelbunyol depende de la Concejalía de Igualdad, por lo que, el lenguaje inclusivo está instalado en la plantilla, sensible a la importancia de su utilización.

Solamente un hombre entrevistado, reconoce que no utiliza en su día a día el lenguaje inclusivo, ni lo pretende utilizar, puesto que, según ha informado su educación estaba basada en el masculino genérico. Como se ha comentado, dicha actitud solamente hace referencia a una persona y en rasgos generales, se respeta la inclusión de las mujeres en materia del lenguaje.

Aun así, una de las mujeres entrevistadas con un rango superior dentro del Ayuntamiento, comenta que en las instancias más masculinizadas no se da el lenguaje inclusivo, como pueden ser las Juntas del Gobierno u otras reuniones similares.

#### Estudio cuantitativo



En este apartado se

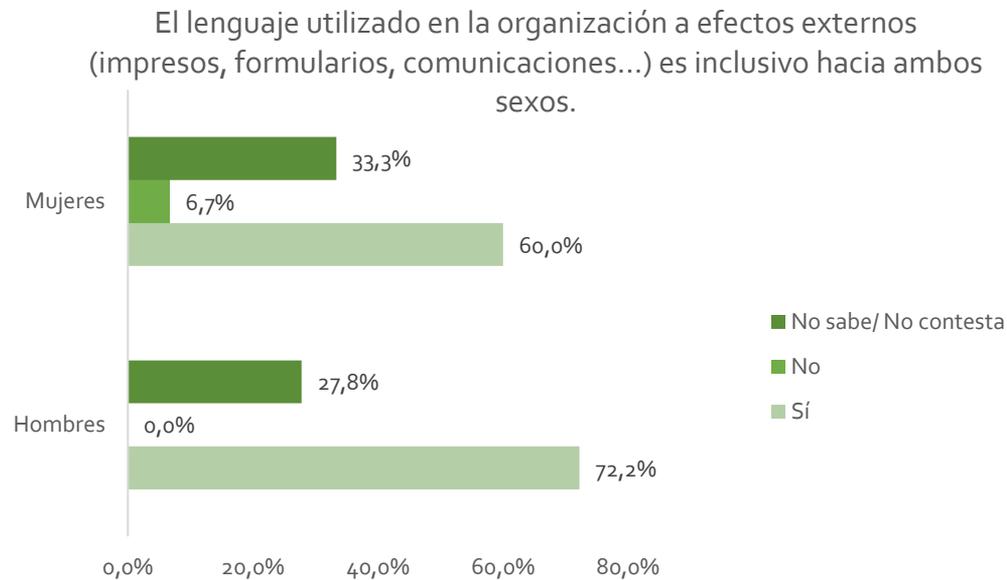
Página | 199



detallará el análisis realizado a partir de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

### Encuestas a la Plantilla

Desde una visión general, tanto las mujeres (60%) como los hombres (72,2%) consideran que se utiliza el lenguaje inclusivo para las comunicaciones externas (impresos, formularios, comunicaciones varias, etc.). En relación a respuestas negativas, un 6,7% de las mujeres consideran que no se hace un correcto uso del lenguaje en la organización a efectos externos.



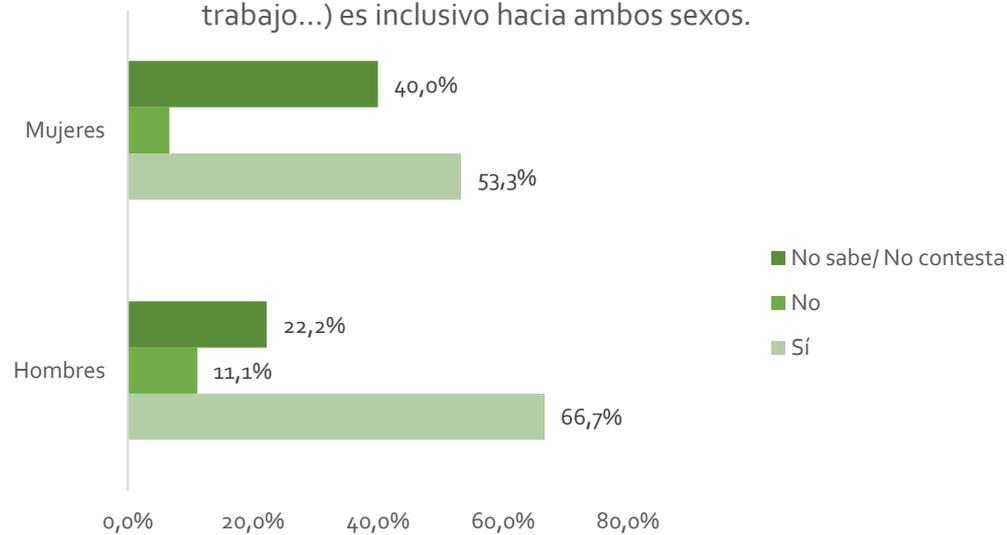
Por lo que respecta a la utilización del lenguaje inclusivo por parte del Ayuntamiento a efectos internos (documentación contractual, descripción de los puestos de trabajo, etc.), el 53,3% de las mujeres y el 66,7% de los hombres, lo valoran positivamente frente al 6,7% de las mujeres y el 11,1% de los hombres, que piensan que no se tiene en consideración el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas.

Destaca que el 40% de las mujeres han contestado no sabe o no contesta a la pregunta, frente al 22,2% de los hombres. Se podría considerar como una falta de conocimiento

sobre el

lenguaje incluso que repercutiría en mayor medida, en las mujeres.

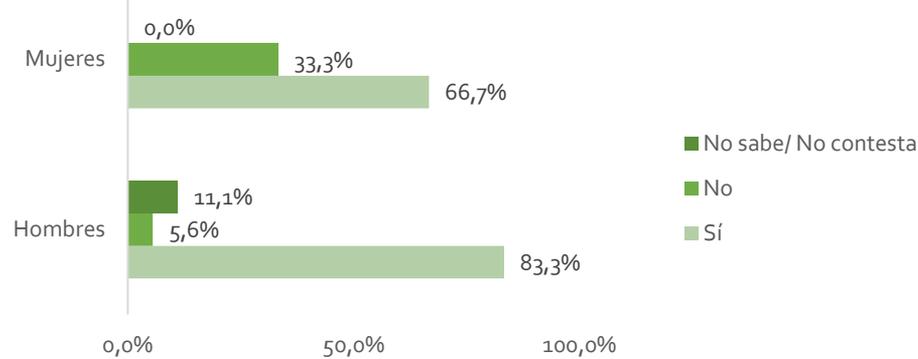
El lenguaje utilizado en la organización a efectos internos (documentación contractual, descripción de los puestos de trabajo...) es inclusivo hacia ambos sexos.



En cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo y no sexista para la comunicación entre compañeras y compañeros, un 66,7% de las mujeres considera que sí se utiliza frente al 83,3% de los hombres que están de acuerdo con la afirmación. Por el contrario, el 33,3% de las mujeres considera que no se utiliza mientras que en el caso de los hombres esta opción solo es señalada por el 5,6%. Esta diferenciación puede deberse en gran medida a un machismo integrado en el lenguaje, el cual es más fácilmente identificado por parte de las mujeres que de los hombres.

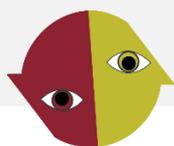
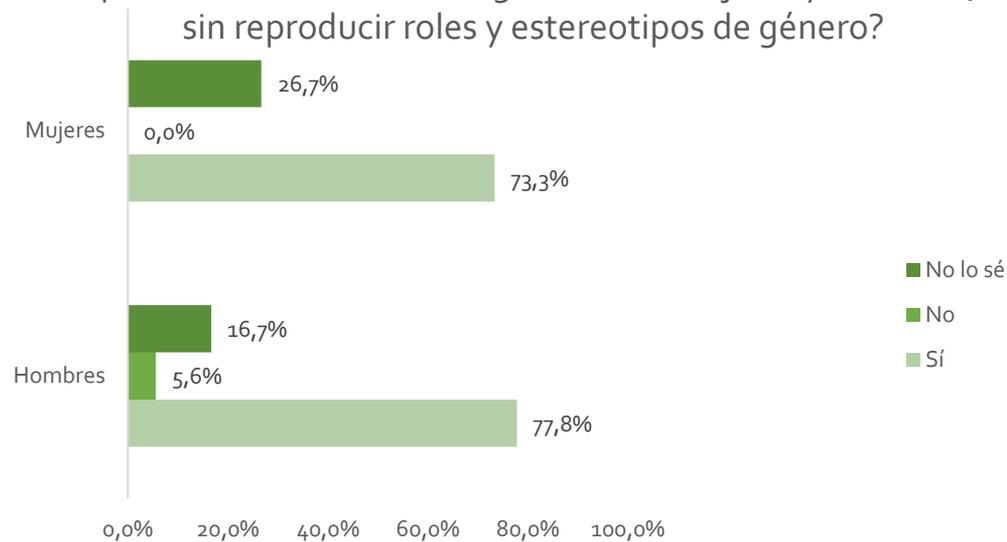


### Utilizamos el lenguaje inclusivo y no sexista para comunicarnos entre compañeras y compañeros.



Por lo que respecta al contenido visual que se realiza desde el Ayuntamiento, existe un consenso elevado en relación a la consideración de que sí existe un uso de imágenes que se muestren de manera igualitaria a mujeres y hombres. Solamente el 5,6% de los hombres encuestados, consideran que hay ocasiones en que se perpetúan los roles y estereotipos de género en las imágenes que utiliza el Ayuntamiento.

### ¿Consideras que el Ayuntamiento hace uso de imágenes que muestran de manera igualitaria a mujeres y hombres, sin reproducir roles y estereotipos de género?



## 6. Condiciones de trabajo.

En este eje se recopila mediante un estudio cuantitativo y cualitativo la información relativa a las condiciones de trabajo de todo el personal, considerando los aspectos generales que afecten al tiempo y horas de trabajo, el uso del teletrabajo o la estabilidad laboral. Se analizan datos relativos al régimen de trabajo a turnos, jornada de trabajo, medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, intimidad en relación con el entorno digital y desconexión, tipos de suspensiones y extinciones del contrato o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los últimos años, entre otras cuestiones.

### Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a las condiciones de trabajo.

### Herramienta cualitativa

En primer lugar, en materia de teletrabajo y trabajo a distancia, se ha comunicado que actualmente en el Ayuntamiento de Rafelbunyol se cuenta con puestos de trabajo desarrollándose a distancia. Sin embargo, todavía no se ha negociado ni identificado los puestos realizables a distancia y telepresencial, de acuerdo con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Desde el departamento de RRHH se ha declarado desconocimiento acerca de si se garantiza a la plantilla la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

No se realizan evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo.

Al tratar las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hayan podido producirse en los últimos 3 años, se hace referencia a las producidas debido a la situación sanitaria del covid-19.

No se ha dado información acerca de evaluaciones en materia de mobiliario y prevención de riesgos laborales en la plantilla en los últimos 4 años. Se ha indicado que no se han realizado evaluaciones sobre la satisfacción de la plantilla en materia de teletrabajo ni se han constituido Comité de Seguridad y Salud, Comisión Antiacoso y Comité Intercentros.

Hasta el momento no se ha producido el caso de tener que recurrir a la reducción del tiempo de trabajo o suprimir el trabajo nocturno o a turnos por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia.

Por parte del Ayuntamiento se ha indicado que:

- No se produce evaluación de riesgos laborales.
- No se ha adaptado técnicamente puestos de trabajo por razón de riesgo durante el embarazo.
- No se ha adaptado técnicamente puesto de trabajo por razón de riesgo durante la lactancia.
- No se han identificado puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo.
- No se han concedido permisos disfrutados por riesgo durante el embarazo.
- No existen medidas relativas a la PRL que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

#### Entrevistas semiestructuradas

En cuanto a las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Rafelbunyol y las respuestas obtenidas de las personas entrevistadas, a nivel general, se considera que la

prevención  
de riesgos

laborales no contempla la perspectiva de género, se realiza de manera genérica una vez al año, y a todo el mundo por igual centrándose más en el tipo de trabajo que en cuestiones que tengan que ver con el género. Una de las mujeres entrevistadas, aporta que no existe un Comité de Seguridad y Salud que trate cuestiones específicas de la mujer.

Respecto a la realización de su jornada laboral teletrabajando, todas las personas entrevistadas que han podido contar con esta modalidad, el 75% de las mujeres y el 25% hombres entrevistados, comentan que han tenido problemas de desconexión. Pero también comentan que, si se practicará con límites y de manera correcta, puede ser una manera positiva e interesante para establecer una conciliación entre su vida laboral y su vida personal.

De las personas entrevistadas que realizan trabajos de administración y gestión del Ayuntamiento, se comenta en las entrevistas que tienen altos niveles de estrés, de presión laboral y una alta carga de trabajo que en ocasiones han precisado de baja médica.

En relación con las personas entrevistadas que pertenecen a ámbitos de trabajos cuya jornada laboral transita en la calle, se recoge que no se tienen en cuenta sus necesidades e incluso se les trata de inferiores con respecto a las personas que trabajan en administración.

En este sentido, se comenta la falta de infraestructuras y de recursos técnicos que tienen las personas que trabajan en el mantenimiento del Ayuntamiento.

### **Estudio cuantitativo**

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

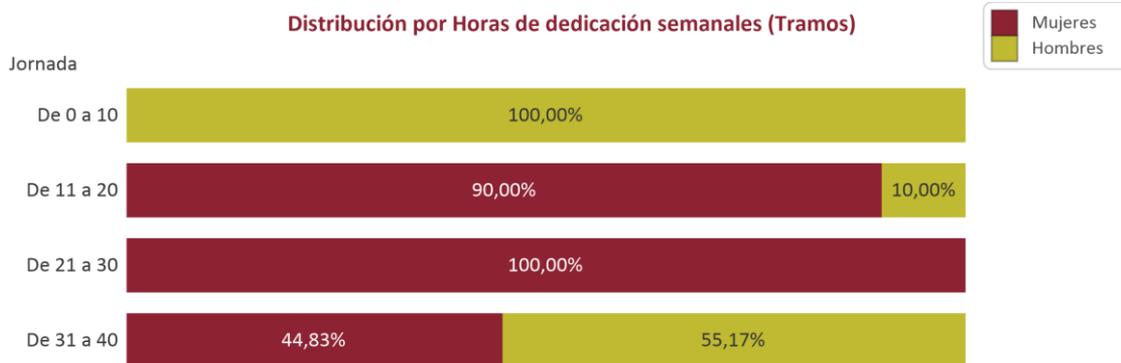


### Herramienta cuantitativa

En referencia a las horas semanales, el 86,87% (44,19% de las mujeres y el 55,81% de los hombres) de la plantilla cuenta con una jornada laboral semanal de 37,50 horas. Destaca que, en el tramo de jornadas laborales de 11 a 20 horas, el 90% de las personas contratadas sean mujeres.

Este hecho, puede deberse a la carga de trabajo que realizan las mujeres en materia de cuidados y que eligen dicha jornada laboral, para poder compatibilizar ambas circunstancias laborales y familiares.

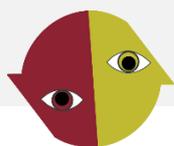
Horas Semanales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
6,00	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
12,00	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
13,00	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
15,00	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
15,30	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
17,00	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
18,00	3	0	3	3,03%	100,00%	0,00%
18,45	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
23,00	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
35,00	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
37,50	38	48	86	86,87%	44,19%	55,81%





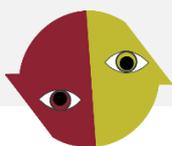
Jornada (H)	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
De 0 a 10	0	1	1	100,00%	0,00%	100,00%
De 11 a 20	9	1	10	100,00%	90,00%	10,00%
De 21 a 30	1	0	1	100,00%	100,00%	0,00%
De 31 a 40	39	48	87	100,00%	44,83%	55,17%

Jornada a Turnos	Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Completa		<b>40</b>	<b>49</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>44,94%</b>	<b>55,06%</b>
	ADL	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Agente	2	12	14	14	14,29%	85,71%
	Alcaldía	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Auxiliar Administración	5	3	8	8	62,50%	37,50%
	Concejalía	2	1	3	3	66,67%	33,33%
	Coordinación limpieza	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Coordinación piscina	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Conserjería	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	Ingeniería	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Inspección	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Of. Segunda	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Oficial	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Periodista	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal administrativo	4	0	4	4	100,00%	0,00%
	Personal aparejador	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal arquitectura	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Personal Cuidador parques	0	1	1	1	0,00%	100,00%





Personal de confianza	1	0	1	1	100,00%	0,00%
Personal Interventor	1	0	1	1	100,00%	0,00%
Personal Limpiador conductor	0	1	1	1	0,00%	100,00%
Personal Limpieza	2	1	3	3	66,67%	33,33%
Personal Monitor gym	0	2	2	2	0,00%	100,00%
Personal Monitor natación	3	3	6	6	50,00%	50,00%
Personal Peón	0	2	2	2	0,00%	100,00%
Personal Peón jardinería	0	3	3	3	0,00%	100,00%
Personal Peón limpieza	4	2	6	6	66,67%	33,33%
Personal Pintor	0	2	2	2	0,00%	100,00%
Personal Técnico de Juventud	0	1	1	1	0,00%	100,00%
Personal Técnico Medio Cultura	0	1	1	1	0,00%	100,00%
Personal Trabajador Social	2	0	2	2	100,00%	0,00%
Profesorado	1	1	2	2	50,00%	50,00%
Psicología	2	0	2	2	100,00%	0,00%
Recepcionista	1	1	2	2	50,00%	50,00%
Responsable de RRHH	1	0	1	1	100,00%	0,00%
Responsable jardines	0	1	1	1	0,00%	100,00%
Secretaría	0	1	1	1	0,00%	100,00%
Socorrista	0	2	2	2	0,00%	100,00%
Tesorería	0	1	1	1	0,00%	100,00%
Vigilancia	0	1	1	1	0,00%	100,00%



Parcial		<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>90,00%</b>	<b>10,00%</b>
	Personal Cuidador	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Profesorado	8	1	9	9	88,89%	11,11%

La organización no ha proporcionado datos sobre las horas extras realizadas en el Ayuntamiento de Rafelbunyal.

Por lo que respecta a la jornada nocturna, la realización de esta modalidad dentro de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyal, solamente corresponde al ámbito de la Policía y al desagregarla por sexos al 13,33% de las mujeres que trabajan en dicha jornada respecto al 86,67% de los hombres.

Jornada Nocturna	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
No	47	37	84	84,85%	55,95%	44,05%
Sí	2	13	15	15,15%	13,33%	86,67%

En relación con las ausencias justificadas y no justificadas, el Ayuntamiento de Rafelbunyal no ha proporcionado la información necesaria para el posterior análisis.

En cuanto al teletrabajo, con la irrupción del COVID-19 supuso para las organizaciones la obligación de emprender medidas para frenar la proliferación del virus, fundamentalmente apostando por la modalidad del teletrabajo, definido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia como aquel que se desarrolla «*mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*».

En la actualidad, en el caso del Ayuntamiento de Rafelbunyal, no hay nadie en la plantilla que realiza dicha modalidad de trabajo.

En caso de implementar el teletrabajo en el Ayuntamiento, se recomienda que este sea redactado en todo caso con perspectiva de género, el riesgo de que acabe suponiendo

un empeoramiento más en las condiciones de trabajo de las mujeres es muy elevado.

Esta nueva modalidad requiere ser analizada por las consecuencias diferenciadas que puedan derivarse y, mediante un análisis con perspectiva de género, la organización tendrá la capacidad de anteponerse a las mismas para que la implantación del teletrabajo sea una mejora para las empleadas y empleados.

Para finalizar, en referencia a la realización de horas extras por parte de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol, no hay información acreditada sobre la realización de dichas horas.

### Encuestas a la Plantilla

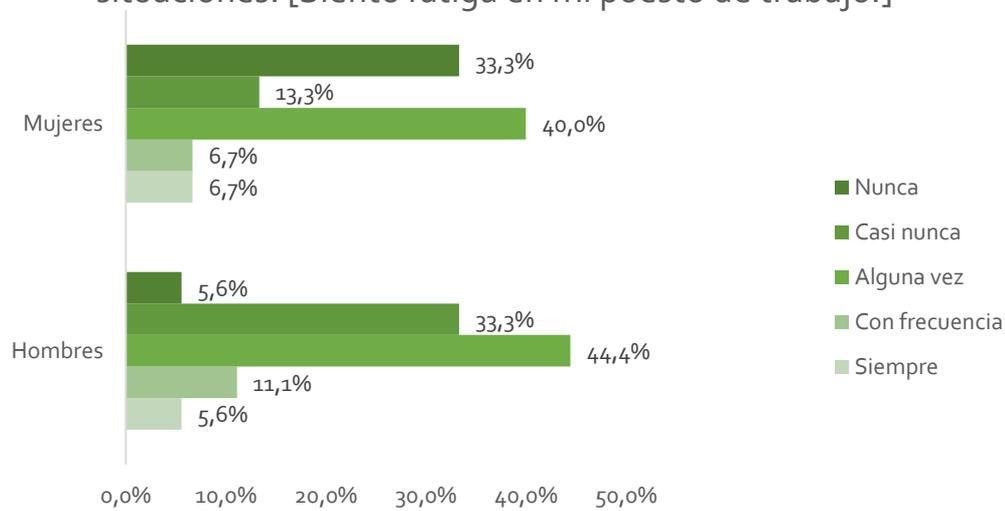
Para tratar las condiciones laborales que tiene la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol, se ha procedido en primer lugar a la valoración una serie de afirmaciones que tienen relación con el entorno laboral en el que trabajan. En primer lugar, a la afirmación 'Siento fatiga en mi puesto de trabajo', las mujeres (6,7%) en mayor proporción que los hombres (5,6%) han contestado que siempre sienten fatiga en su puesto de trabajo.

En segundo lugar, a la frase 'Me siento agusto con las tareas que realizo en el día a día' las mujeres con un 46,7% frente al 33,3% de los hombres, muestran una mayor valoración en cuanto al nivel de sentimiento de conformidad en sus tareas diarias.

Este hecho contrasta notablemente con la siguiente afirmación 'Me siento una persona valorada por mis compañeras y compañeros', donde las mujeres presentan un 33,3% de valoración positiva al colocarse en que siempre se sienten valoradas, mientras que los hombres, se sitúan en un 55,6%. Por lo que respecta a la valoración de los superiores, ambos sexos presentan una valoración igualitaria respecto a sentirse valorados siempre, lo que llama la atención es el hecho que un 11% de los hombres nunca se sienten valorados en su lugar de trabajo con respecto a sus superiores.

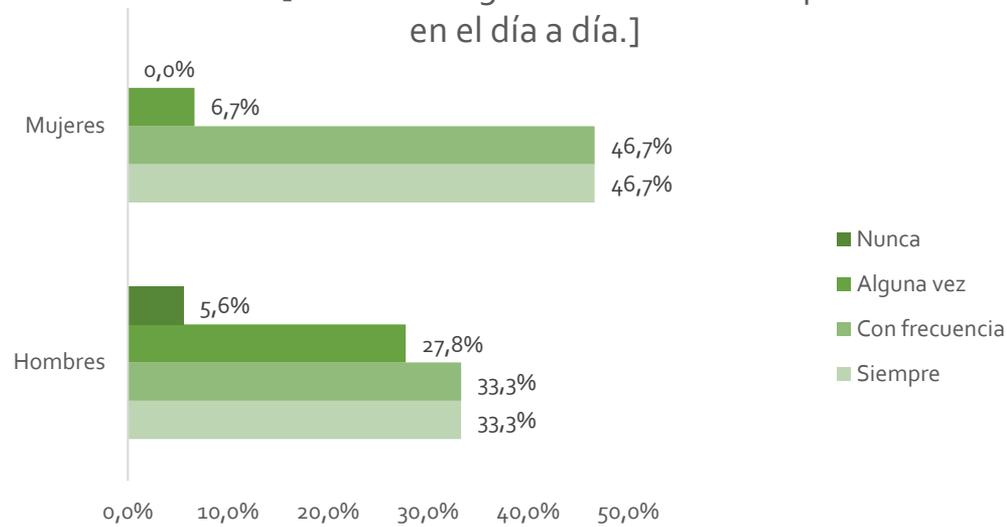
Por último, a la afirmación 'Sufro estrés en mi puesto de trabajo', las mujeres entrevistadas presentan un 33,3% de negación de la situación, al colocarse en la posición de nunca sufrirlo, en contraste con los hombres que se colocan en un 5,6%. Por otro lado, el índice de mujeres que sienten fatiga siempre en su puesto de trabajo es superior en más de un punto al de los hombres. Sin embargo el resto de respuestas denotan niveles superiores de estrés por parte de la plantilla masculina.

Marca la frecuencia con la que suceden las siguientes situaciones: [Siento fatiga en mi puesto de trabajo.]

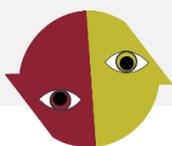
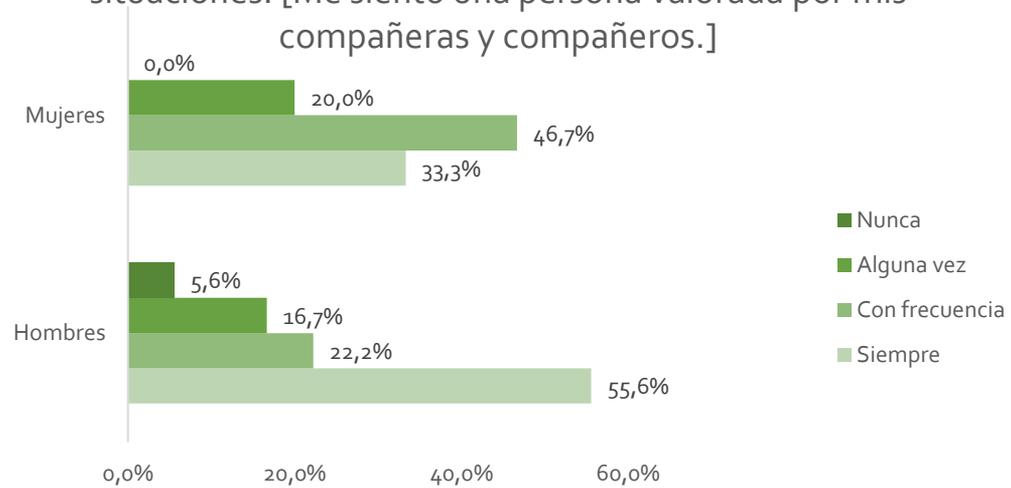




Marca la frecuencia con la que suceden las siguientes situaciones: [Me siento a gusto con las tareas que realizo en el día a día.]

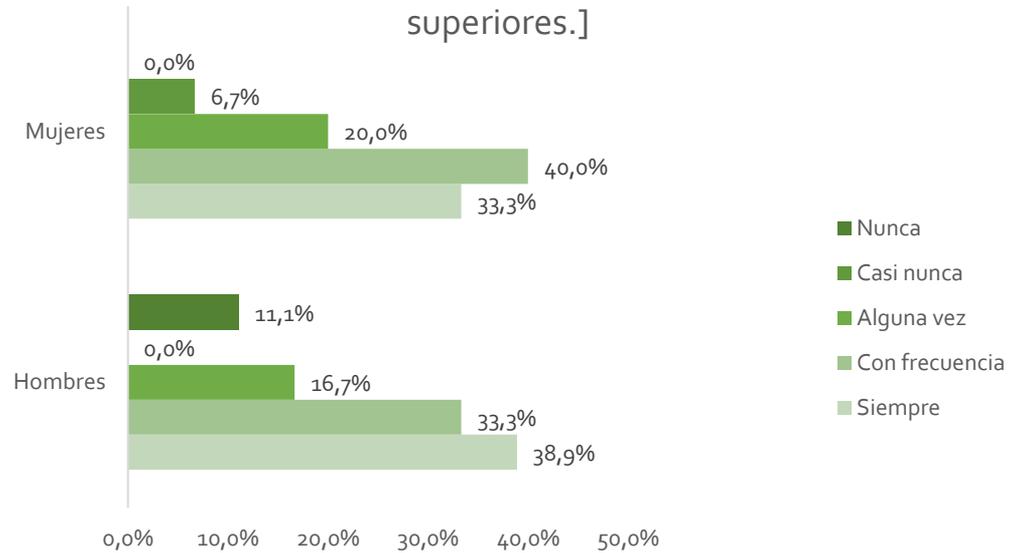


Marca la frecuencia con la que suceden las siguientes situaciones: [Me siento una persona valorada por mis compañeras y compañeros.]

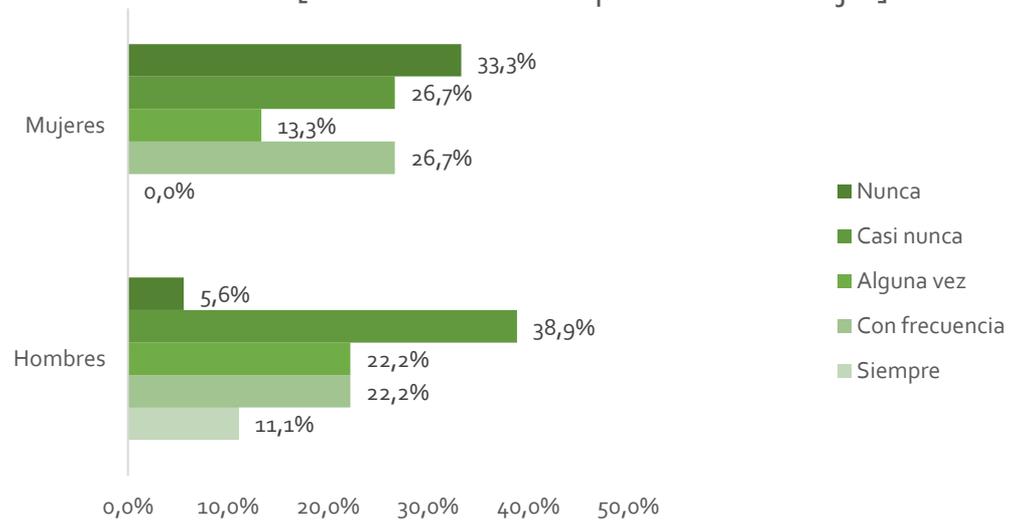




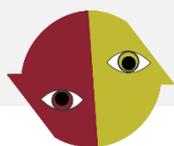
Marca la frecuencia con la que suceden las siguientes situaciones: [Me siento una persona valorada por mis superiores.]



Marca la frecuencia con la que suceden las siguientes situaciones: [Sufro estrés en mi puesto de trabajo.]

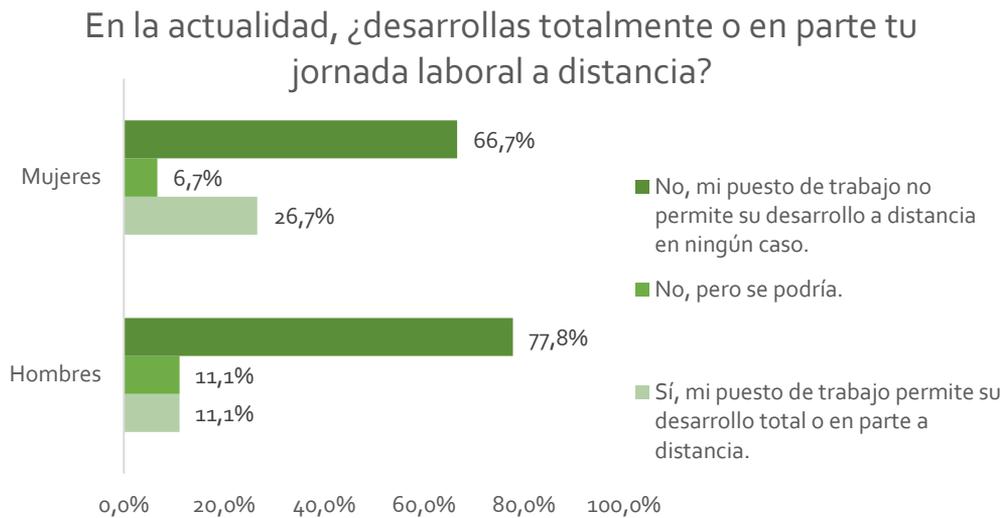


Por lo que respecta al desarrollo de la jornada laboral, se ha preguntado sobre la posibilidad de la realización de dicha jornada a distancia. El 6,7% de las mujeres y el 11,1% de los hombres, señalan que su trabajo se podría realizar a distancia pero que en el



momento del cumplimiento de la encuesta, no se realiza en dicha modalidad.

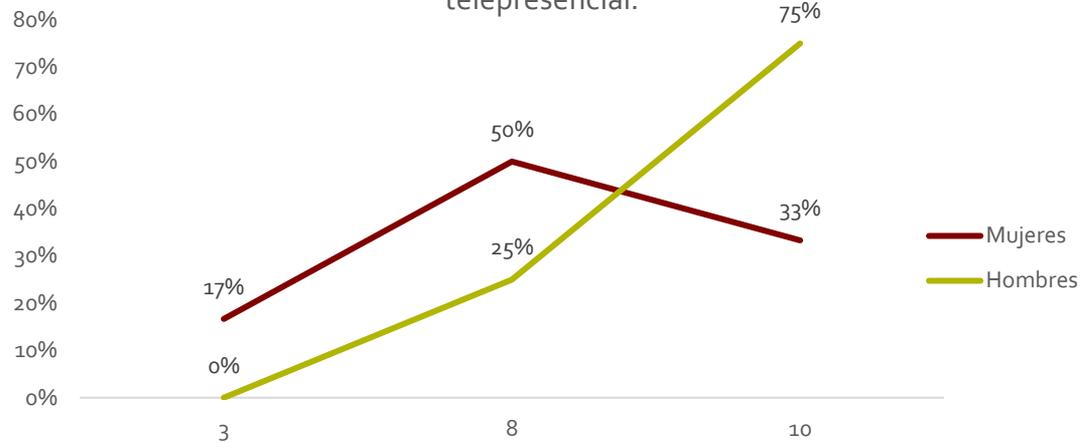
Poder implantar el desarrollo de la jornada laboral a distancia en dichos trabajos, y para algunas personas, esta otra metodología de trabajo no presencial, podría significar la ayuda a la mejora de la conciliación de la vida familiar, laboral y profesional de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol.



La valoración de la experiencia de trabajo en la modalidad telepresencial por parte de la plantilla de Rafelbunyol, se diferencia notablemente respecto a los puntos más altos de la valoración: solo el 33% de las mujeres indican una valoración superior a 8 puntos, frente al 75% de los hombres.

Se debe señalar que la modalidad telepresencial no conlleva una menor carga de trabajo, por lo que a la hora de realizar actuaciones en este ámbito es importante conocer las necesidades y dificultades que conlleva la telepresencialidad al objeto de no generar efectos imprevistos no deseados.

Valora del 0 al 10 tu experiencia de trabajo en la modalidad telepresencial.



En referencia a la contemplación por parte de la entidad de la salud laboral y a la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género que contemple las necesidades específicas de las mujeres, más de la mitad de las mujeres encuestadas (53,3%) consideran que sí se respetan dichas necesidades, frente al 26,7% de ellas que consideran que no se tienen en cuenta en materia de salud laboral y de prevención de riesgos laborales.

Para conocer en mayor medida la opinión de las personas encuestadas, sobre la salud laboral y la prevención de riesgos laboral en materia de embarazo y de período de lactancia, se ha realizado una serie de afirmaciones donde se preguntan por varios aspectos que afectan a la salud de las mujeres en dicho ámbito.

En primer lugar, en relación con la afirmación 'Por razón de riesgo y/o durante la lactancia, se han adaptado técnicamente los puestos de trabajo', las mujeres en un 33,3% han contestado que verdaderamente sí ha habido tal adaptación por parte de la entidad para la adecuación de los lugares de trabajo, frente a ello, un 13,3% no ha recibido tales adaptaciones.

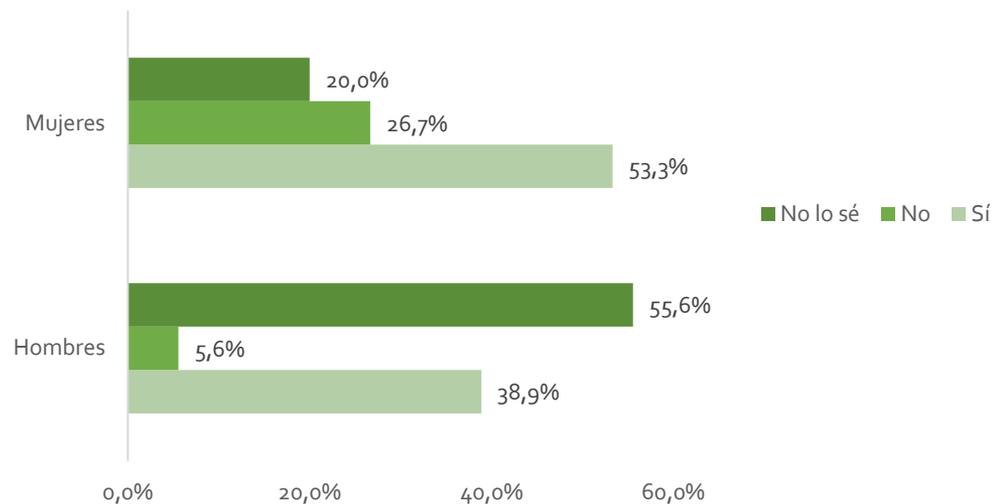
En segundo lugar, a la afirmación 'Por razón de riesgo y/o durante la lactancia, se

suprime el  
trabajo

nocturno o a turnos, al menos en el tercer trimestre', hay un índice mayor (80%) de mujeres que no saben o no contestan a dicha afirmación, por razones de horario laboral, pero un 6,7% de las mujeres encuestadas ha contestado que no se suprime el trabajo nocturno para las mujeres embarazadas o que están en período de lactancia.

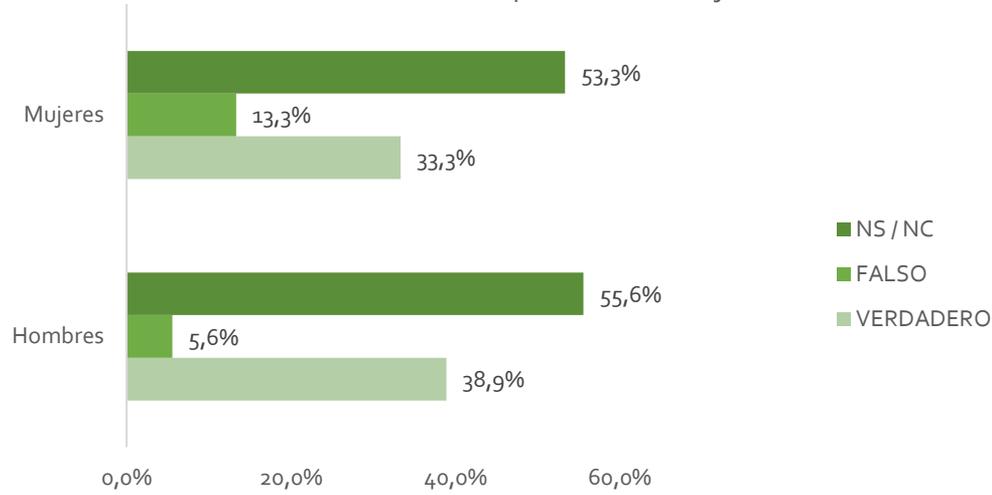
Por último, a la afirmación 'Se han identificado y puesto en conocimiento los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia', un 26,7% de las mujeres han contestado que sí se ha realizado dichas prácticas frente al 6,7% de ellas que no consideran que se haya realizado.

¿Consideras que la salud laboral y la prevención de riesgos laborales en la entidad contemplan las necesidades específicas de las mujeres?

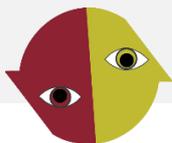
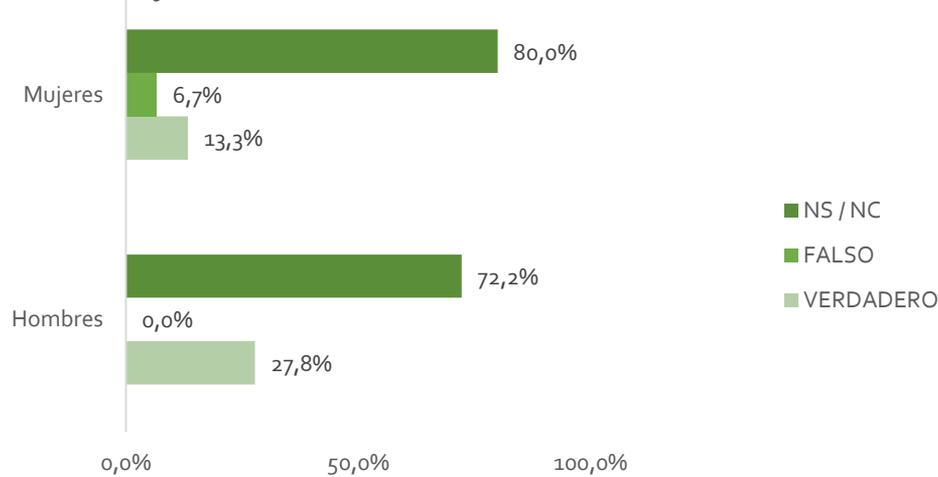




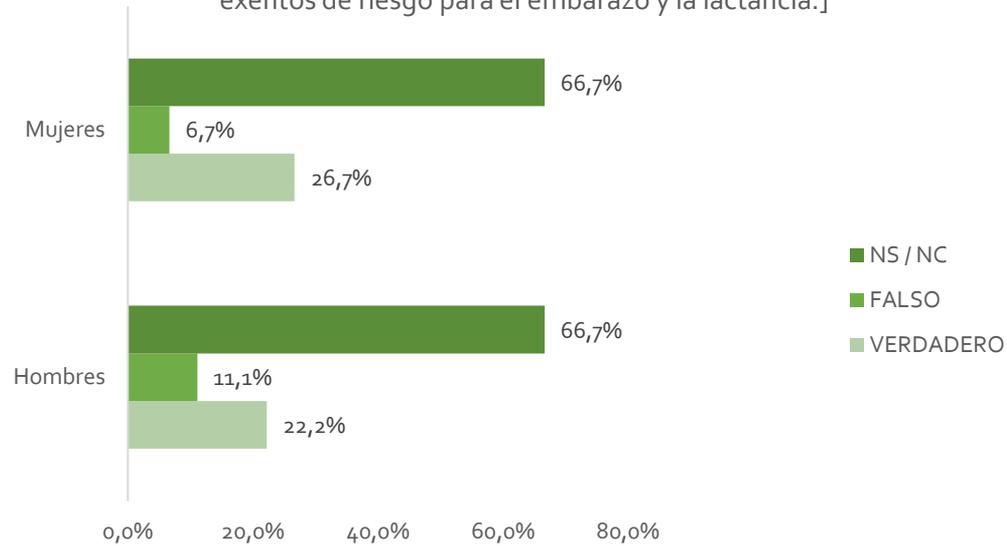
Si procede, marca si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:  
[Por razón de riesgo y/o durante la lactancia, se han adaptado técnicamente los puestos de trabajo]



Si procede, marca si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas: [Por razón de riesgo y/o durante la lactancia, se suprime el trabajo nocturno o a turnos, al menos durante el tercer trimestre.]

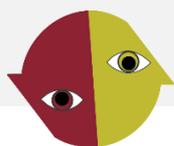


Si procede, marca si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:  
[Se han identificado y puesto en conocimiento los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia.]



## 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación, los permisos y excedencias utilizados en el último año y el análisis del modo en que afectan a las personas con responsabilidades con ascendientes o descendientes, entre otras cuestiones.



## Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno al ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar.

### Herramienta cualitativa

El Ayuntamiento de Rafelbunyol, evaluando su trabajo a favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, ha informado que la flexibilidad horaria es la estrategia central que lleva a cabo.

La organización no se preocupa por la divulgación de los mecanismos de conciliación (legales y dispuestos por la organización), como son el Plan de Conciliación y los Planes de Igualdad.

De acuerdo con el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación, se exige comunicación formal escrita. Un mes es el periodo que se establece como el máximo para comunicar la resolución de la petición de medida para conciliar. Se establecen días personales de libre disposición (lo regido por normativa) para todo el personal sin ninguna distinción.

En el Ayuntamiento no se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación, además, tampoco se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores.

No consta que en los últimos años:

- Alguna de las bajas efectuadas en su organización tuviera responsabilidades familiares o personales.
- Alguna de las promociones efectuadas tuviera responsabilidades familiares o personales.



Desde el departamento de RRHH se ha informado acerca de la desinformación en materia de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las personas con responsabilidades de cuidado en el Ayuntamiento no tienen cambios en las funciones ni distribuciones irregulares de jornada, ni cambios de centro, ni modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, ni desplazamientos.

### Entrevistas semiestructuradas

En primer lugar, se ha preguntado a la plantilla si considera que el Ayuntamiento informa, fomenta el derecho a conciliar y si, además, lo fomenta en los hombres. Por lo que respecta a las mujeres, existe un desconocimiento de las medidas de conciliación y tienen una opinión negativa hacia la administración del Ayuntamiento, puesto que consideran que no se fomenta una comunicación explícita sobre los derechos de conciliación, ni sobre los mecanismos establecidos por la legislación. En relación con todo ello, una de las aportaciones que se realiza es dotar de más información a las trabajadoras y los trabajadores elaborando guías para promocionar la conciliación.

Por lo que respecta a los hombres, pese a no contar con ningún hombre entre los entrevistados que haya utilizado mecanismos de conciliación, sí que piensan que la organización invita a conciliar.

Además, se ha comentado una propuesta por parte del ámbito policial, relacionada con la adjudicación de una figura de Igualdad fija en el Ayuntamiento que controle las solicitudes, propuestas y medidas de conciliación personal, profesional y familiar para así garantizar los derechos de las y los trabajadores del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

### Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

## Herramienta cuantitativa

En la organización hay un total de 68 personas con descendientes a cargo, un total de 38 mujeres y 30 hombres, que representan el 68,69% de total de la plantilla.

Descendencia a cargo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Si	38	30	68	68,69%	55,88%	44,12%
No	11	20	31	31,31%	35,48%	64,52%

En la siguiente tabla se muestran el número de las hijas e hijos desglosados por el sexo de las trabajadoras y de los trabajadores. El número máximo de hijas e hijos que se registran es 2 por persona, por lo que se desagregan en dos bloques, uno correspondiente a mujeres y hombres con un solo hijo, y en el bloque de debajo la misma distribución, pero con las personas que tienen dos hijos.

A la hora de analizar los datos, no todas las personas que registraron tener dos hijos apuntaron la edad, así que lo que se recoge a continuación de la tabla son los datos que las trabajadoras y los trabajadores proporcionaron.

Número de hijas e hijos	Mujeres	Hombres	Total general
<b>1</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>5</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>6</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>12</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>13</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>14</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>15</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>16</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>18</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>22</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
<b>24</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>25</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

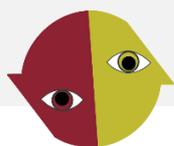




26		1	1
27	1		1
29		1	1
37	1		1
<b>2</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>35</b>
1		1	1
3	1		1
4	1		1
6	1		1
8	1		1
9	1	2	3
10	3		3
11	1	2	3
12	1	1	2
13		1	1
14	1		1
15		1	1
19		1	1
20	2	1	3
21	1	2	3
22	1	1	2
27	1	2	3
28		1	1
29		1	1
31		1	1
32	1		1
<b>Total general</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>52</b>

Por lo que respecta a las personas de la plantilla con descendientes no menores a cargo, las mujeres representan el 45,45% de las personas contratadas en la plantilla con dichas condiciones, mientras que los hombres se sitúan en el 54,55%.

Dependientes (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
No	34	29	63	63,64%	53,97%	46,03%
Sí	5	6	11	11,11%	45,45%	54,55%
SIN DATOS	10	15	25	25,25%	40,00%	60,00%



Como se ha comentado con anterioridad, no se plantea el teletrabajo dentro de las modalidades laborales de la plantilla de Rafelbunyol, pero al analizar las responsabilidades familiares de la plantilla se observa que dicha modalidad se puede contemplar para mejorar las condiciones de trabajo de las personas de la plantilla.

La plantilla cuenta con 2 mujeres y 3 hombres, que sí tienen responsabilidades familiares y que con el funcionamiento del teletrabajo podrían mejorar sus condiciones laborales.

Teletrabajo	Responsabilidades familiares	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
No		<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
	Sí	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	No	36	34	70	70	51,43%	48,57%
	Sin Datos	11	13	24	24	45,83%	54,17%

Teletrabajo	Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
No		<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
	Sí	5	2	7	7	71,43%	28,57%
	No	44	48	92	92	47,83%	52,17%

Al analizar el uso de mecanismos de conciliación desagregados por sexo, se observa como las mujeres utilizan más medidas de conciliación que los hombres. En este aspecto, las mujeres utilizan medidas de conciliación en un 71,43% respecto al 28,56% de los hombres.

Por lo que respecta a las medidas de conciliación que se utilizan, un hombre ha utilizado el permiso de paternidad y cinco mujeres la reducción de la jornada.



Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Sí	5	2	7	7,07%	71,43%	28,57%
No	44	48	92	92,93%	47,83%	52,17%

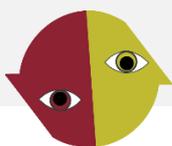
Permiso de Paternidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Sí	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
-	49	49	98	98,99%	50,00%	50,00%

Reducción de la jornada laboral	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Sí	5	1	6	6,06%	83,33%	16,67%
-	44	49	93	93,94%	47,31%	52,69%

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados, y valoramos el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, se observa que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia. Se ha establecido una clasificación para diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes.

#### MECANISMOS BLANDOS

Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad, bolsas de horas, días o mecanismos análogos, etc.



<p><b>MECANISMOS INTERMEDIOS</b></p>	<p>Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.</p>
<p><b>MECANISMOS DUROS</b></p>	<p>Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.</p>

En relación con dichas tipologías, de las mujeres, el 83,33% de los casos han utilizado mecanismos duros como es el uso de las reducciones de jornada, frente al caso del hombre que ha utilizado mecanismos blandos como es el uso del permiso de paternidad.

La diferencia en el uso de mecanismos blandos y duros es muy significativa, siempre siendo las mujeres las que un mayor uso realizan.

Estas cifras ponen de manifiesto la necesidad de fomentar la corresponsabilidad de los cuidados para que el trabajo las mujeres tengan más posibilidades de desarrollar otras facetas de la vida, como disfrutar del ocio y del descanso.

Todo ello, en su conjunto, aumenta la predisposición a sufrir accidentes, enfermar o convertir en crónicas las dolencias que ya existen. No obstante, este deterioro de la salud no se manifiesta solo al ámbito físico. También al mental: agotamiento, fatiga, estrés, etc., por lo que este eje se relaciona estrechamente con el de condiciones de trabajo. Estos riesgos se encuentran invisibles y sus efectos se van acumulando y pueden tener consecuencias a largo plazo.

Desde la  
organización

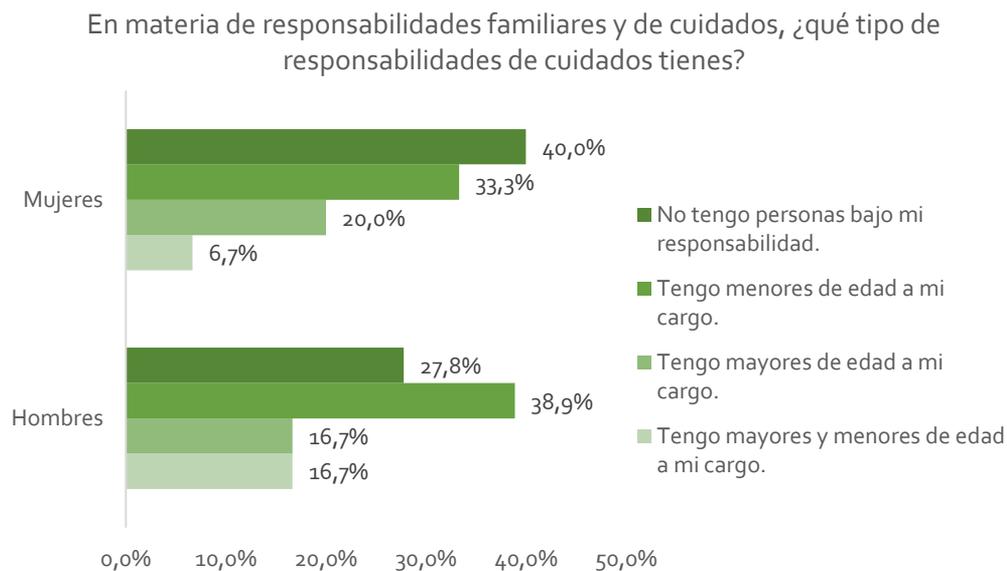
Página | 225

se ha de trabajar para impulsar y desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla, promoviendo servicios y actuaciones que faciliten la corresponsabilidad de los cuidados para que estos no recaigan exclusivamente sobre las trabajadoras. Además, los sindicatos tienen en esta materia un papel crucial; se ha de contar con esta parte para intensificar las actuaciones de información y sensibilización dirigidas a la plantilla.

### Encuestas a la Plantilla

Por lo que respecta a las responsabilidades familiares y de cuidados que tienen las personas de la plantilla, la opción que más se repite para las mujeres y quitando el hecho de no tener personas bajo su responsabilidad, es el tener menores de edad a su cargo en un 33,3% seguido en un 20% de mayores de edad, frente a ello, los hombres tienen en un 38,9% menores de edad a su cargo y se iguala en un 16,7% en el hecho de mayores de edad.

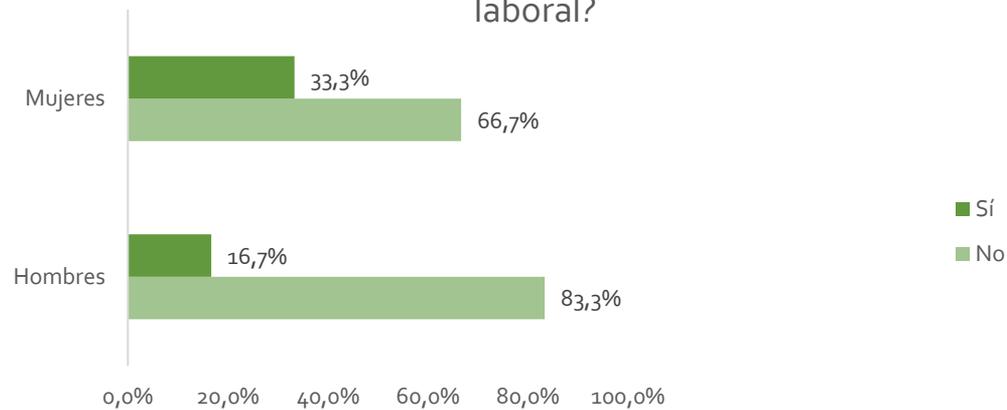
Al contar en una mayor proporción con personas en la plantilla que tienen responsabilidades de cuidados centrados en menores de edad, se debería de tener en cuenta a la hora de la realización de medidas que favorezcan la ayuda a la conciliación en este aspecto en concreto.



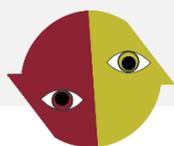
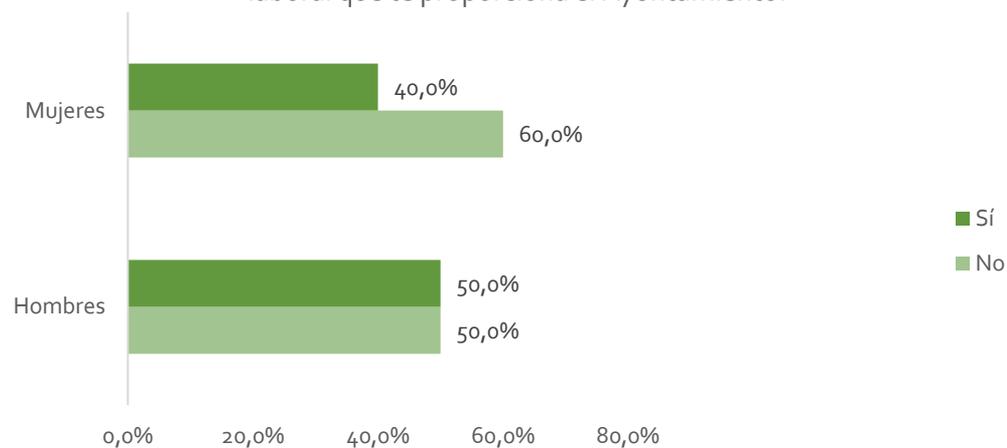
En referencia a la dificultad que cuenta la plantilla para conciliar la vida personal, familiar y laboral, una mayor proporción de las mujeres (33,3%) frente a los hombres (16,7%) presentan dificultades de conciliación.

Junto a ello, en una proporción del 40% de las mujeres frente al 50% de los hombres, conocen las medidas de conciliación que proporciona el Ayuntamiento. Mejorar los aspectos de comunicación de dichas medidas, ayudaría a la plantilla. Además, tanto mujeres como hombres presentan en un 6,7% unas circunstancias particulares de modificación de su jornada laboral por hacer uso de medidas de conciliación.

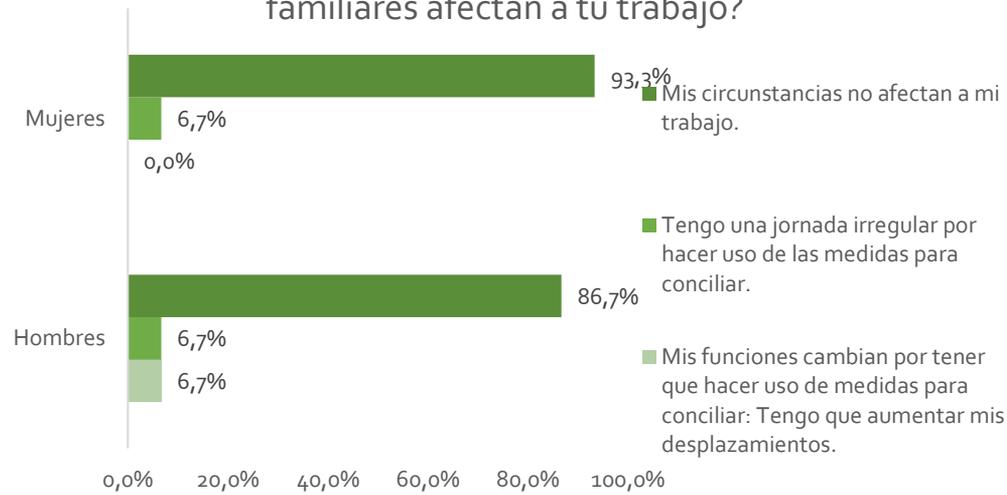
### ¿Tienes dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral?



### ¿Conoces las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que te proporciona el Ayuntamiento?

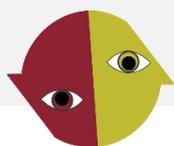


### ¿De qué modo consideras que tus circunstancias familiares afectan a tu trabajo?

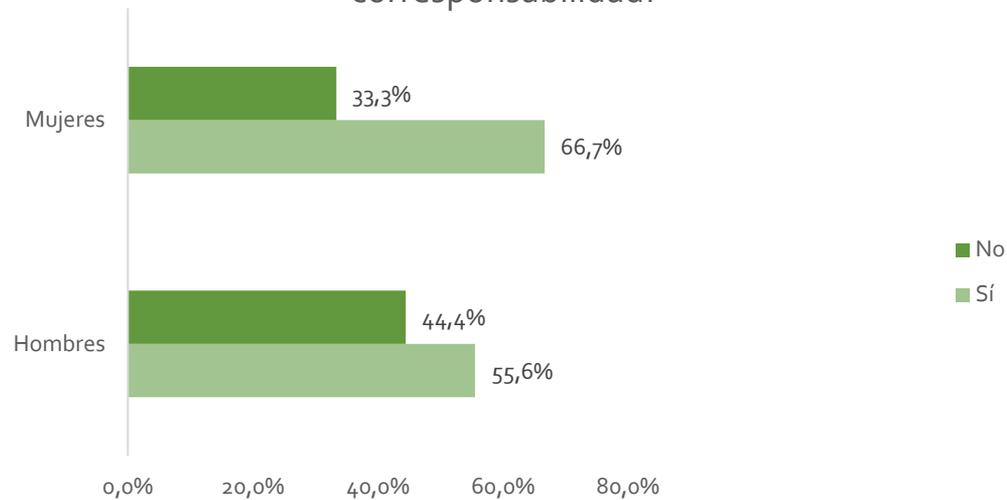


En relación a la pregunta de si consideran que desde el Ayuntamiento se fomenta la corresponsabilidad, el 33,3% de las mujeres y el 44,4% de los hombres, tienen una opinión negativa sobre este aspecto.

Es un elevado número de porcentaje, teniendo en cuenta que existe una gran proporción de la plantilla que cuenta con necesidades específicas en materia de cuidados, si se fija en la gráfica que corresponde a la pregunta 'En materia de responsabilidades familiares y de cuidados, ¿qué tipo de responsabilidades tienes?' el 60% de las mujeres y el 72,2% de los hombres muestra algún tipo de responsabilidad.



### ¿Consideras que desde el Ayuntamiento se fomenta la corresponsabilidad?



Para tener en cuenta en mayor proporción la visión de la plantilla, se han realizado una serie de afirmaciones que indican el grado de conformidad en materia de conciliación laboral de las personas encuestadas.

A la afirmación 'Se favorece en la entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral', en un 60% las mujeres están totalmente de acuerdo con la afirmación frente al 33,3% de los hombres.

Por lo que respecta a la afirmación 'La entidad ha informado de las medidas disponibles para conocer la conciliación', existe un mayor desacuerdo por parte de las mujeres encuestadas que se sitúan en un 33,3% frente al 16,7%, coincidiendo con los datos obtenidos anteriormente en las demás aportaciones de la encuesta.

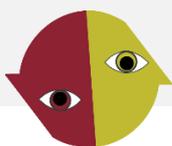
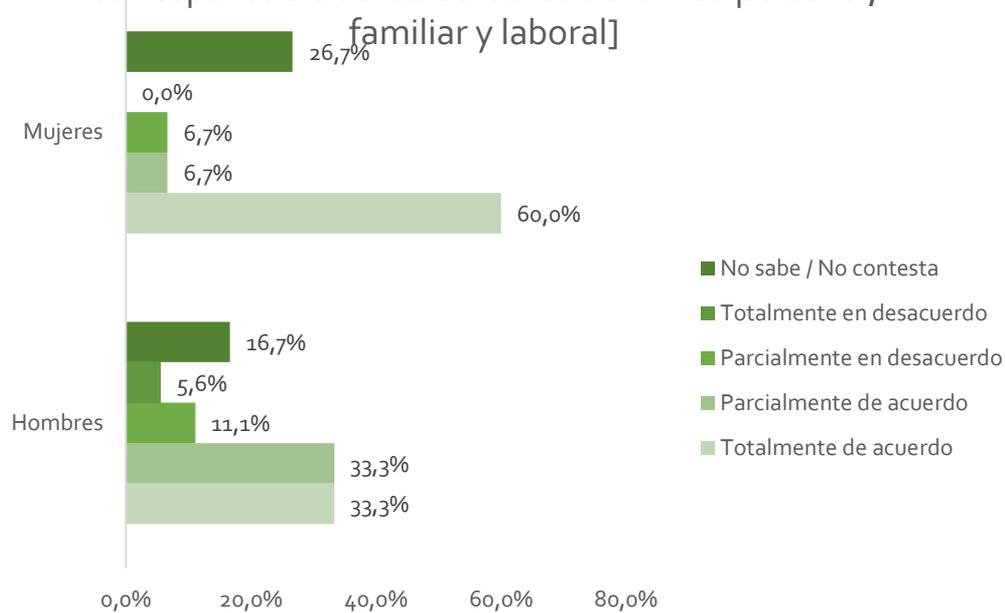
La tercera afirmación 'La entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres', las mujeres presentan un acuerdo mayoritario en un 60% frente al 38,9% de los hombres que lo consideran.

Por último, a la afirmación 'Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de

promoción y  
desarrollo

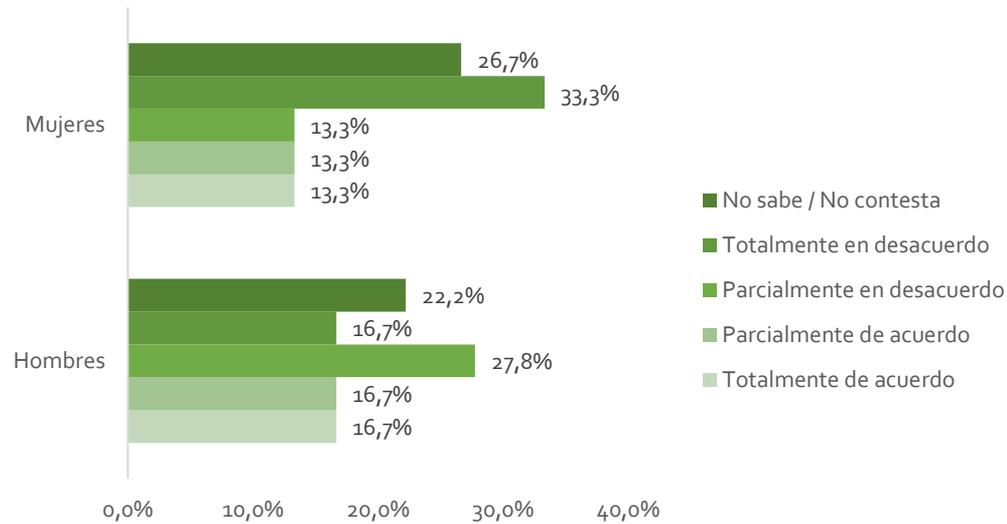
profesional que el resto', se repite de igual manera un consenso mayoritario por parte de las mujeres en un 60% frente a los hombres que se sitúan en el 44,4%, pero resalta por parte de las mujeres que en un proporción del 13,3% están totalmente en desacuerdo con la afirmación.

Indica tu grado de conformidad sobre las siguientes afirmaciones: [Se favorece en la entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral]

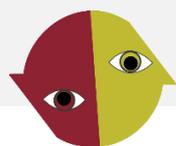
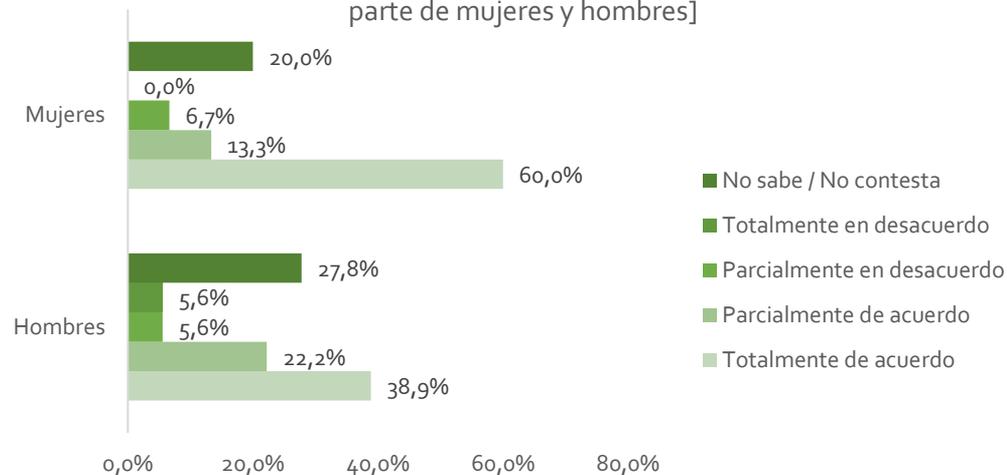




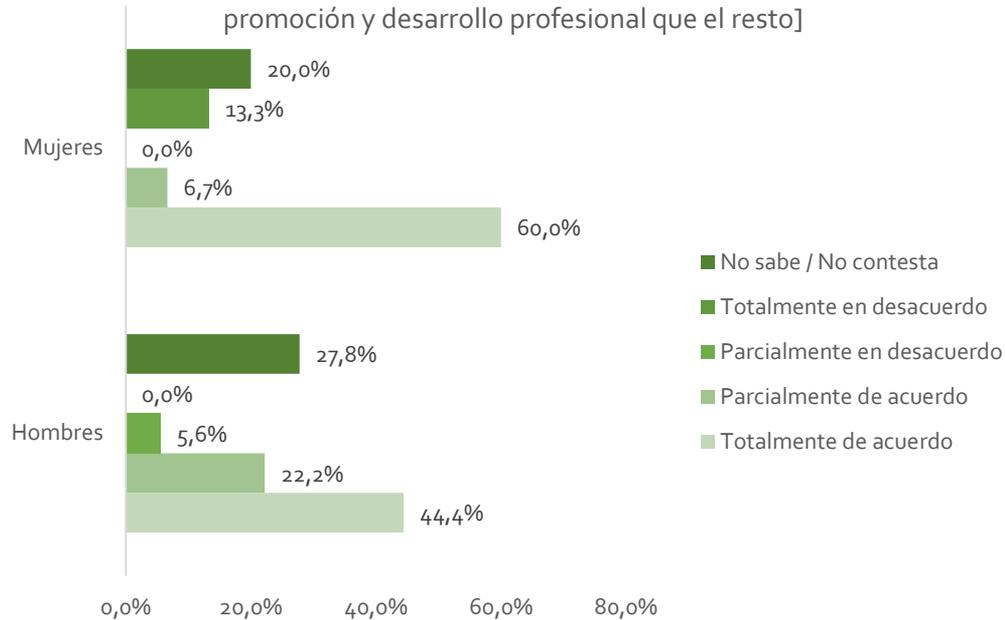
Indica tu grado de conformidad sobre las siguientes afirmaciones: [La entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación]



Indica tu grado de conformidad sobre las siguientes afirmaciones: [La entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres]



Indica tu grado de conformidad sobre las siguientes afirmaciones: [Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto]



## 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La importancia de este eje reside en comprobar si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos y accesibles a la plantilla. Se analizará, además, si en la entidad han existido situaciones de acoso y de qué manera se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco de protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De esta manera, se definirán y se identificarán cuáles son las conductas constitutivas de acoso, que procedimientos y medidas cautelares y/o correctivas aplicables existen, se crearán procedimientos para que existan vías o canales de comunicación para las

denuncias

que pudieran producirse y se comprobará si existe un procedimiento de actuación eficaz y de calidad.

## Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### Herramienta cualitativa

El Ayuntamiento de Rafelbunyol no cuenta con un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, por lo tanto, no se han ejecutado medidas formativas o informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla en general.

Tampoco se han establecido formalmente sistemas de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción, carrera profesional y ascensos, u otras circunstancias. Sin embargo, sí que se ejecutan medidas formativas y de sensibilización dirigidas a la representación del personal.

En el informe de evaluación del I Plan de Igualdad de Rafelbunyol se indica respecto a este eje que *"Ciertamente dos de las acciones han sido parcialmente desarrolladas a través del proyecto mancomunado durante el primer año de vigencia. Se ofreció la formación de 30 horas a los diferentes Ayuntamientos con el objetivo de montar una Comisión Técnica, pero solo una persona del Ayuntamiento de Rafelbunyol acudió y superó con éxito dicha formación. Sin embargo, "no se conformó la Comisión ni tampoco se aprobó en pleno la propuesta de documento"*.

Se ha informado de situaciones de acoso sexual en la organización que no han quedado por escrito. Al no haberse constituido un Comité Antiacoso, no hay ningún órgano destinado a la gestión de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

No se han establecido sistemas de garantía para evitar los efectos del acoso en la promoción, carrera profesional y ascensos u otras circunstancias tampoco se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico.

Por este motivo, en el Ayuntamiento no se han identificado conductas constitutivas de acoso, ni se ha aplicado como medida disciplinaria el despido por razón de una situación de acoso sexual de algún miembro de la organización, ni la movilización geográfica por razón de sexo en una situación de acoso sexual de algún miembro de la organización, así como tampoco la amonestación (verbal o escrita) por razón de una situación de acoso sexual a algún miembro de la organización.

### Entrevistas semiestructuradas

La totalidad de las personas que han sido entrevistadas en este apartado desconocen o niegan la existencia de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo para la plantilla, puesto que el Ayuntamiento de Rafelbunyol a la fecha de la realización de las entrevistas, no tiene aprobado ningún protocolo de acoso. Ni tampoco ninguna de las personas entrevistadas tiene formación en dicha materia.

En referencia a ello, en una de las entrevistas realizadas, se señala el conocimiento de un caso de acoso en la plantilla pero que no se denunció, y que, además, el Ayuntamiento no se implicó en la problemática llegando incluso a *"poner entredicho lo que la persona afectaba planteaba."*

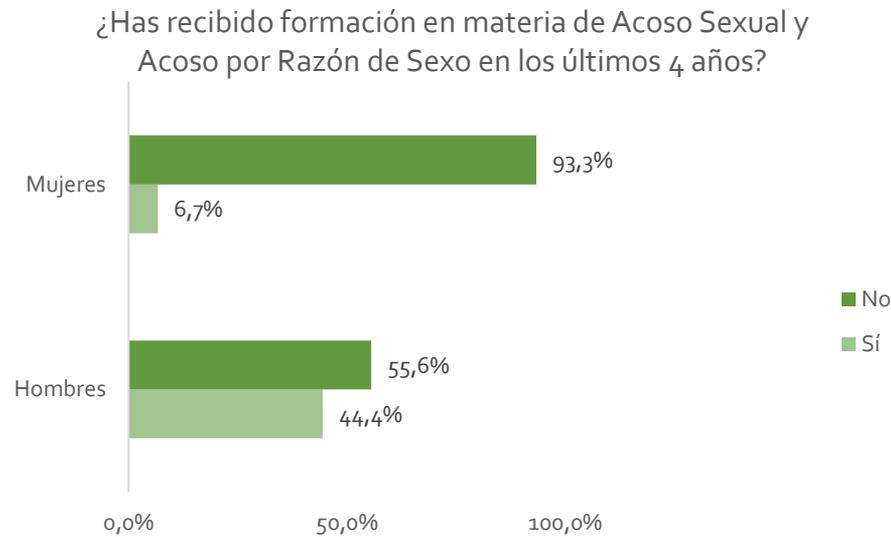
En último lugar se ha preguntado sobre si en caso de acoso sexual confiarían en la profesionalidad de la organización para gestionar su caso y, en general, sí se consultaría al equipo de Servicios Sociales y a las personas responsables correspondientes del Ayuntamiento.

### Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de **los cuestionarios** cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

## Encuestas a la Plantilla

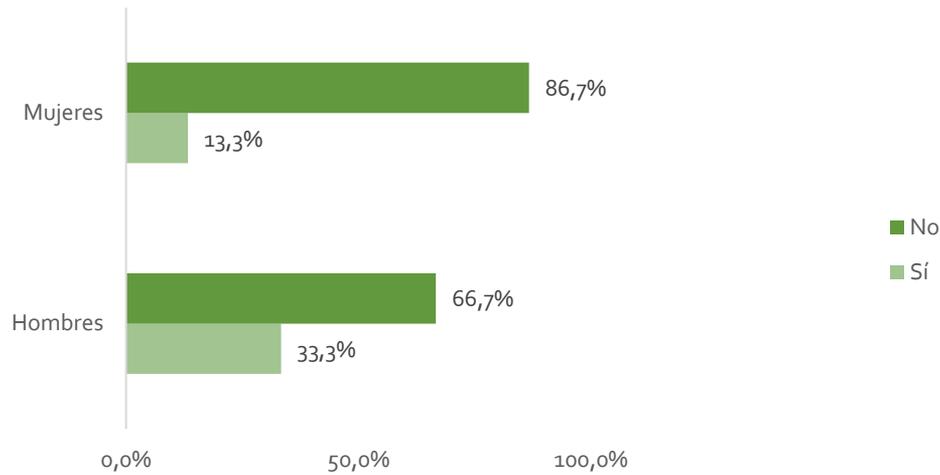
En cuanto al nivel de formación que ha recibido la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol, en materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en los últimos 4 años, se muestra que existe una diferencia muy elevada entre las mujeres y los hombres. Por lo que respecta a las mujeres, solamente el 6,7% de ellas han recibido formación en dicha materia, frente al 44,4% de los hombres que la han recibido.



Si siguiendo con la temática de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, se analiza el grado de conocimiento del protocolo de actuación de la organización en caso de producirse tales actos.

Se sigue con el patrón de desconocimiento por parte de las mujeres sobre dichos procedimientos, solamente el 13,3% de ellas conoce cual sería el protocolo de actuación, a diferencia de los hombres que se sitúan en un 33,3%.

¿Tienes conocimiento sobre el protocolo de actuación de la organización en caso de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo?

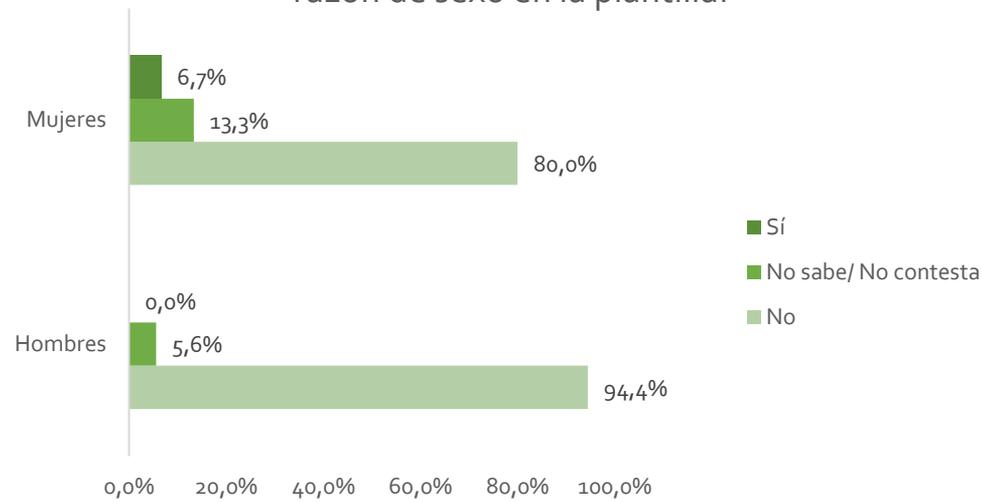


Por lo que respecta a la constancia de algún caso de Acoso Sexual o por Razón de Sexo en la plantilla, el 13,3% de las mujeres sí que tiene constancia de haberse producido algún caso dentro de la plantilla.

Llama la atención que en el caso de los hombres únicamente el 5,6% tienen constancia, pero ellos conocen más el protocolo de actuación de la organización. Este hecho, muestra la necesidad de formar en este ámbito y de dar a conocer el protocolo de acoso a las mujeres de la organización.



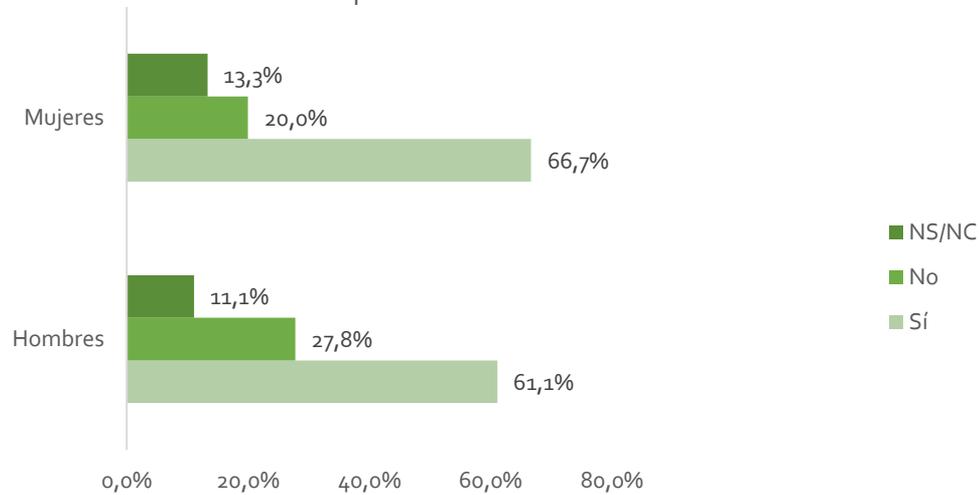
### ¿Tienes constancia de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla?



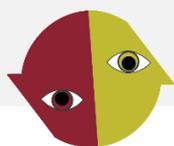
En cuanto a la confianza que deposita la plantilla encuestada en la organización y en el protocolo de actuación en caso de ser víctima de Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, las mujeres en un 66,7% muestran una confianza positiva en organización mientras que la cifra baja en un 61,1% en el caso de los hombres.

Además, dar constancia de un 20% de las que no confiarían en su organización para tratar un caso de Acoso Sexual o Acoso por Razón de Sexo, y un 13,3% que no sabe que contestar a la pregunta, estas cifras son bastante elevadas y se deben de tener en cuenta a la hora de poner en práctica las acciones del plan.

En caso de que estuvieras siendo una víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo: ¿confiarías en la organización a través de su protocolo de actuación?

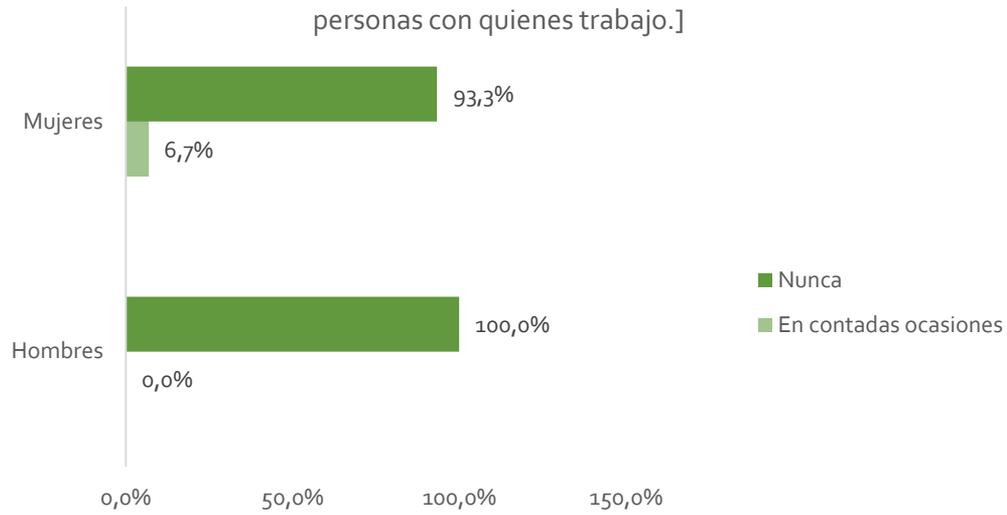


A la hora de la valoración de dos afirmaciones relacionadas con el acoso: 'He recibido mensajes con contenido sexual que considero ofensivos cuyos remitentes son personas con quienes trabajo' y 'Me han sugrido en mi trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral', se muestra que las mujeres en ambas ocasiones tienen un proporción en afirmar dichas frases del 6,7% de las mujeres encuestadas, contrastando con el 100% de los hombres a los que nunca se les ha presentado dichas situaciones.

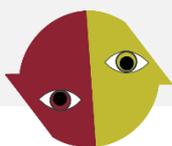
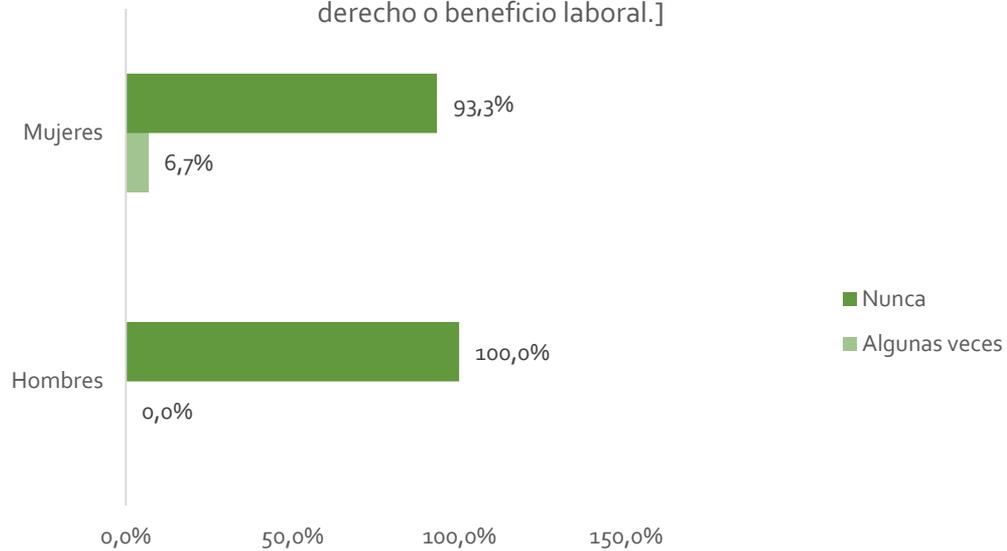




Valora la FRECUENCIA con la que se han dado las siguientes situaciones en los últimos 4 años en tu PUESTO DE TRABAJO: [He recibido mensajes con contenido sexual que considero ofensivos cuyos remitentes son personas con quienes trabajo.]



Valora la FRECUENCIA con la que se han dado las siguientes situaciones en los últimos 4 años en tu PUESTO DE TRABAJO: [Me han sugerido en mi trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral.]



## 9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

En este apartado se recopila la información sobre las actuaciones o medidas que la entidad ha ido desarrollando en relación a la Violencia de Género. Es por ello por lo que se recoge información sobre cómo se informa a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y la manera de emplearlos o ampliarlos.

Se recopila también información sobre las actuaciones o medidas de sensibilización en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

### Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la Violencia de Género. Por último, aparecen las respuestas abiertas proporcionadas por la plantilla en **la encuesta**.

### Herramienta cualitativa

Desde la organización no se establecen medidas de sensibilización en materia de Igualdad de Género, así como tampoco formación específica para el personal sobre los derechos de las víctimas de Violencia de Género.

La organización no ha establecido ni promocionado los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de Violencia de Género.

No se prevé asesoramiento o apoyo psicológico y/o médico a las víctimas de Violencia de Género.

No ha  
ampliado los

Página | 240

derechos laborales legalmente establecidos ni se incorporan medidas adicionales a las que contempla la normativa para las víctimas de Violencia de Género.

### Entrevistas semiestructuradas

Las personas entrevistadas no tienen muy claro cómo actuarían en caso de detectar un caso de Violencia de Género en alguna compañera de la plantilla debido a la dificultad de la problemática y la falta de formación al respecto en muchas ocasiones. Solamente, los ámbitos policiales y de Trabajo Social, cuentan con la confianza de poder detectar un caso de Violencia de Género y conocer la actuación correcta.

En relación con ello, todas las personas entrevistadas consideran que es importante la formación específica en Violencia de Género, para poder detectar posibles casos y saber reaccionar para tomar las medidas correspondientes, lo que vuelve a constatar la implicación de la plantilla en el ámbito formativo.

### Estudio cuantitativo

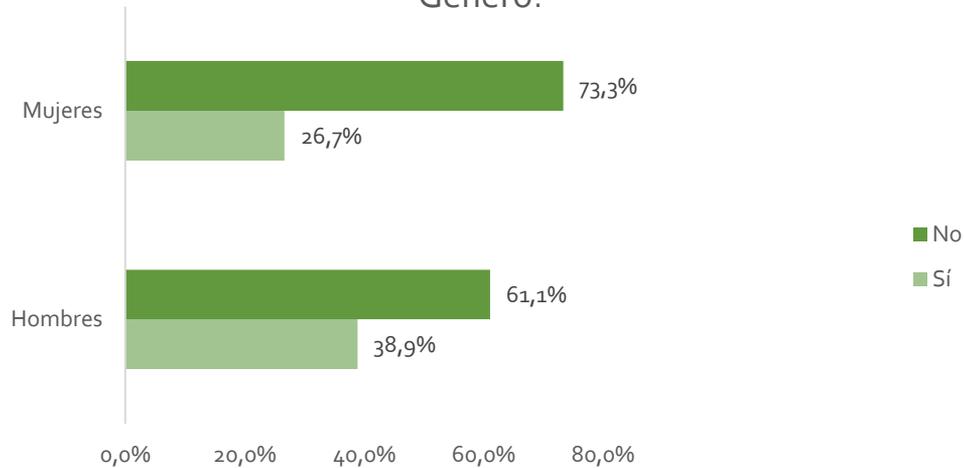
En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de **los cuestionarios** cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

### Encuestas a la Plantilla

En relación con la formación que tiene la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol, en materia de Violencia de Género. El 73,3% de las mujeres y el 61,1% de los hombres, no ha recibido ninguna formación en este ámbito.

El no tener un conocimiento amplio del tema, repercute directamente en el bienestar de las mujeres de la plantilla, puesto que son ellas las que llegan a sufrir este tipo de violencia.

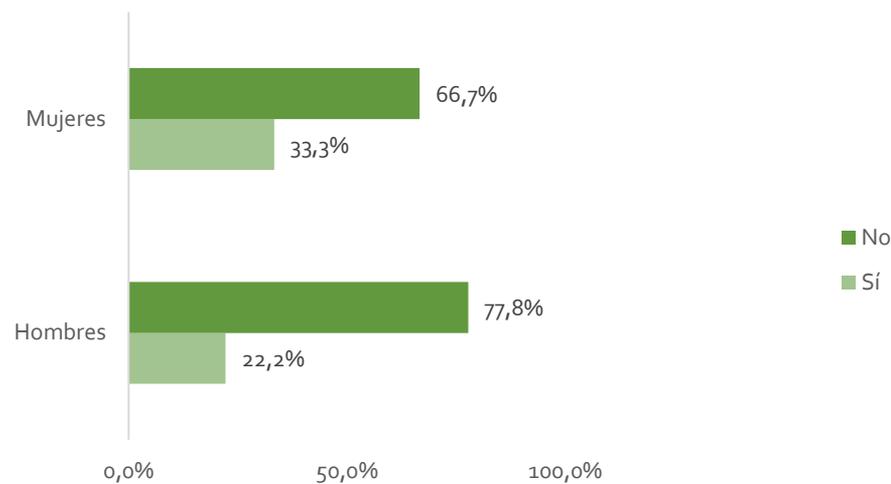
### ¿Has recibido formación en materia de Violencia de Género?



Por lo que respecta a si la plantilla encuestada, tiene constancia sobre los recursos disponibles para las empleadas víctimas de Violencia de Género, solo el 33,3% de las mujeres encuestadas y el 22,2% de los hombres, tiene constancia de tales recursos.

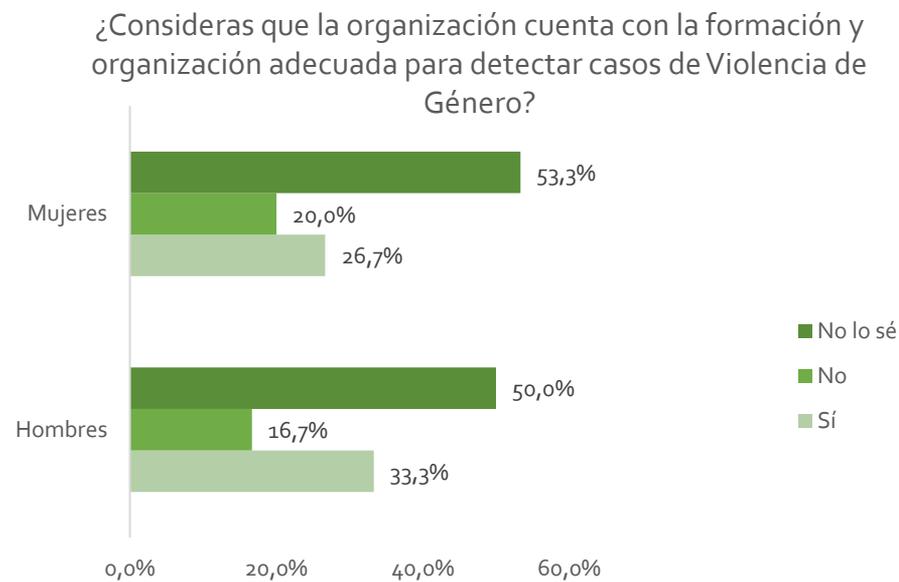
Llama la atención el elevado número del porcentaje de mujeres (66%) que no tienen constancia de los recursos disponibles, dado que dichos recursos han de ser solicitados, en caso de requerirlos, por ellas.

### ¿Tienes constancia sobre los recursos disponibles para las empleadas víctimas de Violencia de Género?



consideración de si la organización cuenta con la formación y la organización adecuada para detectar casos de Violencia de Género, más de la mitad de las mujeres entrevistadas (53,3%) y el 50% de los hombres, no saben contestar a la pregunta.

Con ello, se vuelve a constatar la falta de formación que tiene la plantilla de Ayuntamiento de Rafelbunyol en materia de Violencia de Género. Además, solamente el 26,7% de las mujeres encuestadas, tiene una valoración positiva de la formación y de la actuación que tendría la organización.



## 10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

El presente eje tiene como objetivo evaluar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificación profesional de la entidad. De manera complementaria, también se debe hacer un análisis sobre la garantía del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles, y especialmente en aquellos de más alta responsabilidad.

A partir del estudio diagnóstico de la clasificación profesional y la infrarrepresentación femenina se formularán recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Así, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagnóstico mostrará infrarrepresentación de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las «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».

En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo,

clasificación,  
nivel o puesto



(segregación horizontal), con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional.

La finalidad del presente eje de investigación del Informe Diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla en términos de infrarrepresentación y clasificación profesional.

### **Estudio cualitativo**

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

#### **Herramienta cualitativa**

No se contempla como objetivo de la organización la presencia equilibrada de mujeres y hombres a todos sus niveles, según la información proporcionada.

Tampoco se incorporan medidas para combatir la segregación laboral entre mujeres y hombres.

La organización no ha realizado una Relación de los Puestos de Trabajo (RPT), así como tampoco se han incorporado medidas correctoras en los puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género.

Por último, no se realiza un encuadramiento profesional y de valoración de puestos de trabajo, como así tampoco se han valorado los puestos de trabajo garantizando la misma retribución para puestos de igual valor.

El ayuntamiento se excusa en que, no se han valorado porque proceden de la ley general de presupuestos del Estado sin hacer distinción por sexo en ningún momento.

## Entrevistas semiestructuradas

Las entrevistas semiestructuradas han tratado diferentes contenidos como es la representación de hombres y mujeres en las áreas de la organización y si se valora por igual el trabajo que realizan hombres y mujeres.

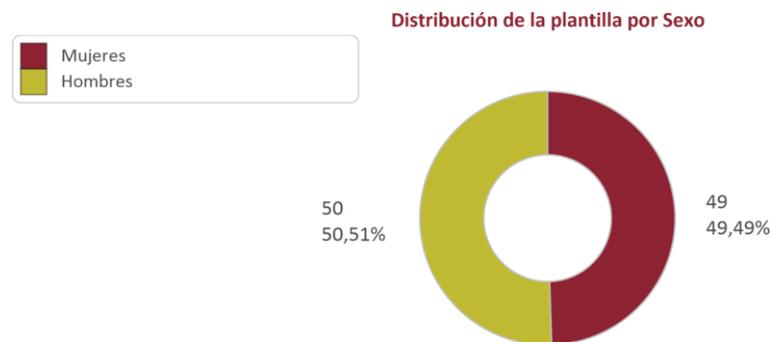
En primer lugar, en cuanto a la representación igualitaria se considera que sí existe presencia equilibrada en los departamentos de Rafelbunyol con respecto a hombres y mujeres, al tratarse del ámbito público.

Aunque hay algunas áreas dentro del Ayuntamiento, como la Policía Local donde se cuenta con una herencia cultural masculinizada, se considera que no están representadas las mujeres, siendo solamente 2 mujeres en toda la plantilla.

## Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

## Herramienta cuantitativa



No se han aportado datos de distribución a nivel jerárquico dentro de la organización del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

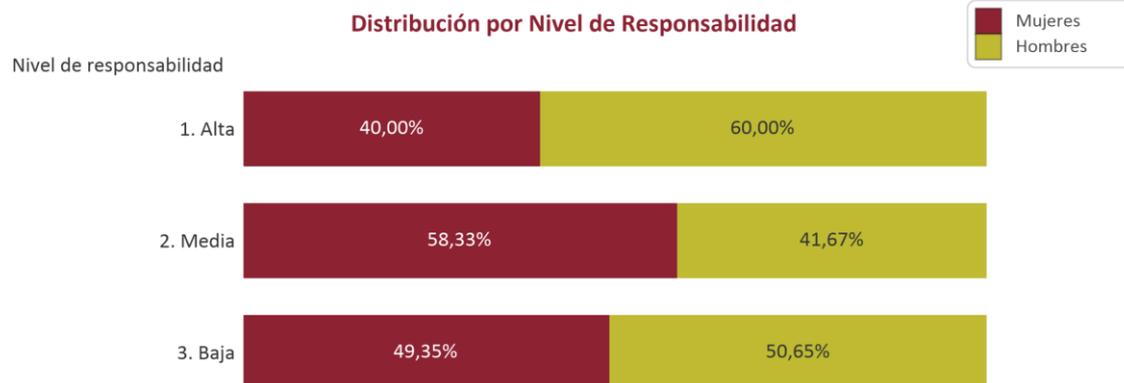
a) **Distribución por nivel de responsabilidad**

En el Ayuntamiento de Rafelbunyol hay un total de 10 puestos de alta responsabilidad (10,10%), que se distribuyen de manera equilibrada entre mujeres (4) y hombres (6). En cuanto a los niveles de responsabilidad medios, se conforman por 7 mujeres y 5 hombres, y constituye el 12,12% de la plantilla.

Por último, el grueso de la plantilla del Ayuntamiento lo engloban los puestos de responsabilidad bajos, con el 77,78% de la plantilla.

Se recomienda realizar un seguimiento de los puestos de responsabilidad para garantizar la consecución del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	49	50	99	100,00%	49,49%	50,51%
2. Media	7	5	12	12,12%	58,33%	41,67%
3. Baja	38	39	77	77,78%	49,35%	50,65%
1. Alta	4	6	10	10,10%	40,00%	60,00%

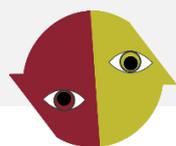




Nivel de responsabilidad	Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
1. Alta		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>10,10%</b>	<b>40,00%</b>	<b>60,00%</b>
	De 0 a 3	3	1	4	4,04%	75,00%	25,00%
	De 16 a 18	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	De 22 a 99	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%
	De 4 a 6	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	De 7 a 9	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
2. Media		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>12,12%</b>	<b>58,33%</b>	<b>41,67%</b>
	De 0 a 3	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%
	De 10 a 12	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	De 16 a 18	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
	De 19 a 21	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
	De 22 a 99	4	0	4	4,04%	100,00%	0,00%
	De 4 a 6	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	De 7 a 9	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
3. Baja		<b>38</b>	<b>39</b>	<b>77</b>	<b>77,78%</b>	<b>49,35%</b>	<b>50,65%</b>
	-	10	12	22	22,22%	45,45%	54,55%
	De 0 a 3	9	9	18	18,18%	50,00%	50,00%
	De 10 a 12	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
	De 13 a 15	8	6	14	14,14%	57,14%	42,86%
	De 16 a 18	5	3	8	8,08%	62,50%	37,50%
	De 19 a 21	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	De 22 a 99	3	1	4	4,04%	75,00%	25,00%
	De 4 a 6	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
	De 7 a 9	3	3	6	6,06%	50,00%	50,00%

### b) Distribución por Área

Las tablas que se presentan a continuación permiten el estudio de la segregación horizontal de



la plantilla, estableciendo vínculo entre la variable sexo y el área y grupo profesional. Se observa un marcado desequilibrio en algunas áreas o departamento debido a los estereotipos de género, por lo que se recomienda planificar actuaciones dirigidas a paliar esta situación, puesto que después de finalizar la vigencia del I Plan no se han producido cambios en este sentido.

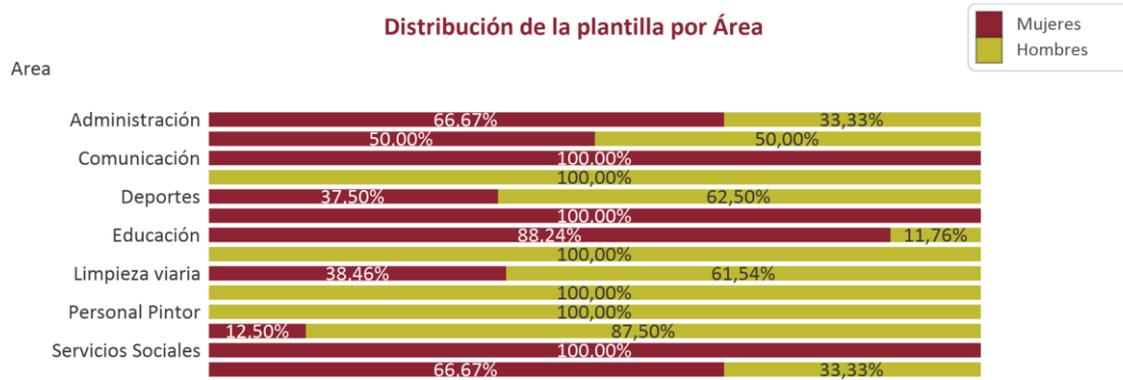
Un ejemplo muy evidente en la distribución por área es Policía Local, con una presencia de 12,50% de mujeres y un 87,50% de hombres.

A la inversa, se observa una sobrerrepresentación muy evidente en Servicios Sociales, en la Educación o en Administración.

A partir de los resultados obtenidos, se recomienda elaborar campañas y actuaciones sobre la presencia de mujeres en profesiones y actividades masculinizadas, con el objetivo de fomentar su interés

Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Comunicación	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Edificio Consistorial	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	3	0	3	3,03%	100,00%	0,00%
Educación	15	2	17	17,17%	88,24%	11,76%
Administración	12	6	18	18,18%	66,67%	33,33%
Urbanismo	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
Alcaldía	2	2	4	4,04%	50,00%	50,00%
Limpieza viaria	5	8	13	13,13%	38,46%	61,54%
Deportes	6	10	16	16,16%	37,50%	62,50%
Policía	2	14	16	16,16%	12,50%	87,50%
Cultura	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Juventud	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Obras	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
Personal Pintor	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%

**Distribución de la plantilla por Área**



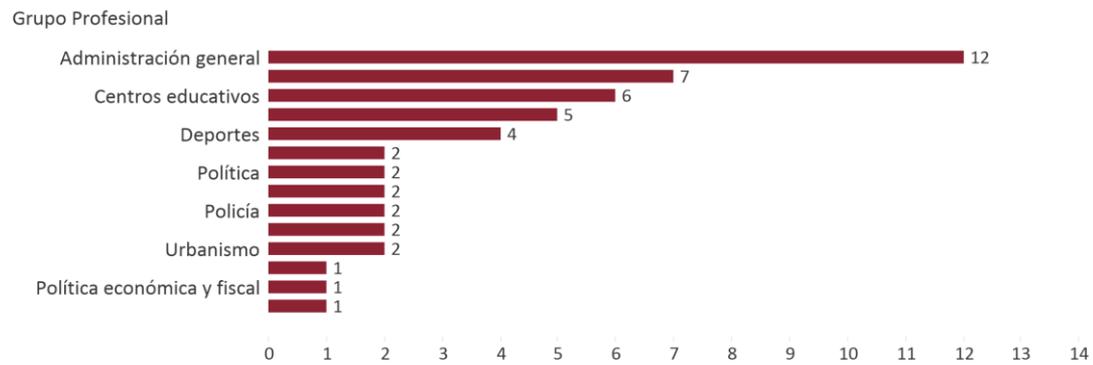
Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Comunicación	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Limpieza	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Política económica y fiscal	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Servicios Sociales	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
Vigilancia escolaridad	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
Formación adultos	7	1	8	8,08%	87,50%	12,50%
Centros educativos	6	1	7	7,07%	85,71%	14,29%
Administración general	12	4	16	16,16%	75,00%	25,00%
Urbanismo	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
Política	2	2	4	4,04%	50,00%	50,00%
Instalaciones deportivas	2	3	5	5,05%	40,00%	60,00%
Limpieza viaria	5	8	13	13,13%	38,46%	61,54%
Deportes	4	7	11	11,11%	36,36%	63,64%
Policía	2	14	16	16,16%	12,50%	87,50%
Cultura	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Desarrollo local	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Promoción cultural	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Tesorería	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Vías públicas	0	5	5	5,05%	0,00%	100,00%



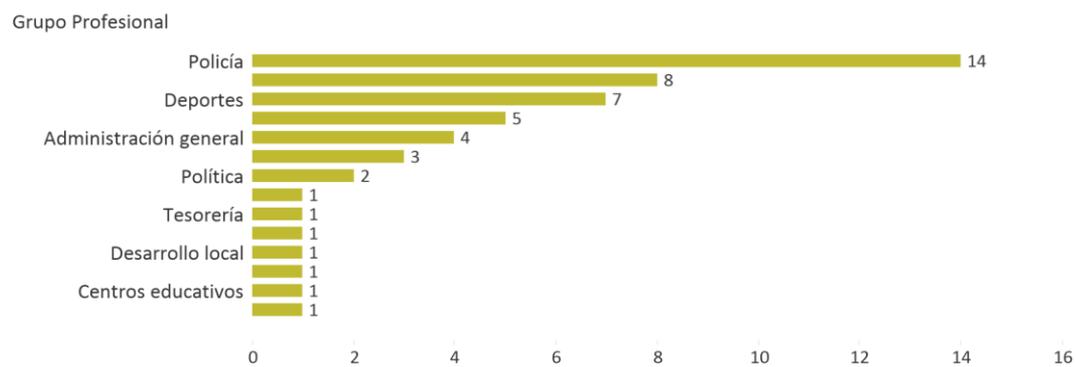
### Distribución según Grupo Profesional



### Grupo Profesional (Mujeres)



### Grupo Profesional (Hombres)



### c) Distribución por puesto de trabajo

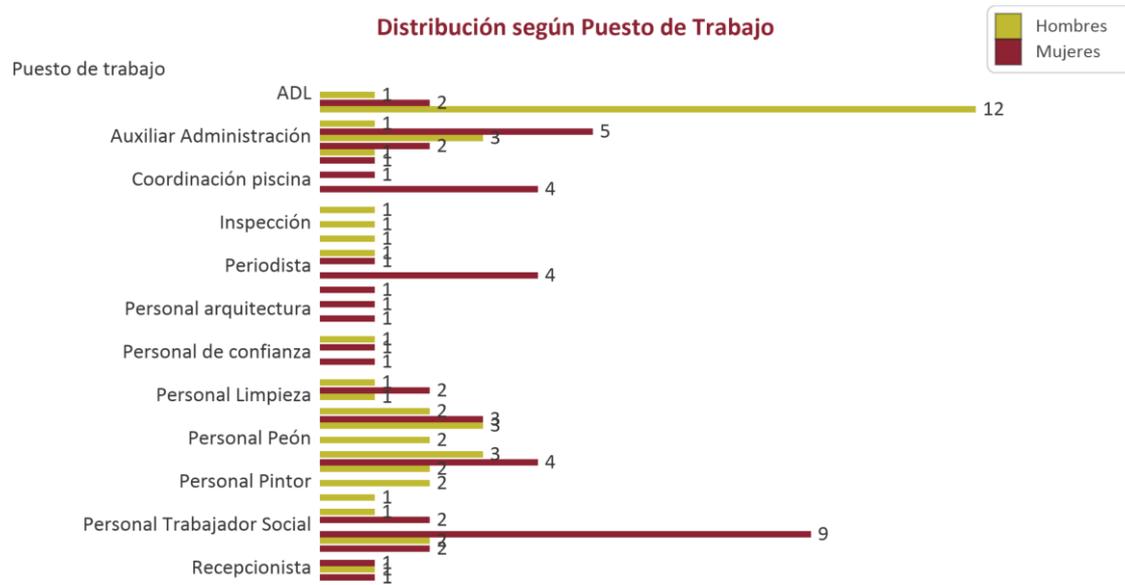
Del mismo modo que en la distribución por área, la distribución por puesto de trabajo

evidencia un

marcado desequilibrio en algunos casos.

El personal administrativo, como es tendencia en la Administración Pública, presenta una estructura interna totalmente feminizada (4 mujeres y 0 hombres).

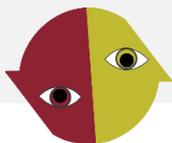
Similar situación ocurre con el profesorado (9 mujeres y 2 hombres), que es también uno de los puestos de trabajo mayoritarios dentro de Ayuntamiento de Rafelbunyol, únicamente superado por el ámbito policial (14,14%) que presenta una estructura inversa, muy masculinizada con 2 mujeres y 12 hombres en la plantilla.



Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>99</b>	<b>100,00%</b>	<b>49,49%</b>	<b>50,51%</b>
Coordinación limpieza	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Coordinación piscina	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Conserjería	4	0	4	4,04%	100,00%	0,00%
Periodista	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal administrativo	4	0	4	4,04%	100,00%	0,00%
Personal aparejador	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal arquitectura	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%



Personal Cuidador	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal de confianza	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Interventor	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Personal Trabajador Social	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
Psicología	2	0	2	2,02%	100,00%	0,00%
Responsable de RRHH	1	0	1	1,01%	100,00%	0,00%
Profesorado	9	2	11	11,11%	81,82%	18,18%
Concejalía	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
Personal Limpieza	2	1	3	3,03%	66,67%	33,33%
Personal Peón limpieza	4	2	6	6,06%	66,67%	33,33%
Auxiliar Administración	5	3	8	8,08%	62,50%	37,50%
Personal Monitor natación	3	3	6	6,06%	50,00%	50,00%
Recepcionista	1	1	2	2,02%	50,00%	50,00%
Agente	2	12	14	14,14%	14,29%	85,71%
ADL	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Alcaldía	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Ingeniería	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Inspección	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Of. Segunda	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Oficial	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Cuidador parques	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Limpiador conductor	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Monitor gym	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Personal Peón	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Personal Peón jardinería	0	3	3	3,03%	0,00%	100,00%
Personal Pintor	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Personal Técnico de Juventud	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Personal Técnico Medio Cultura	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Responsable jardines	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Secretaría	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
Socorrista	0	2	2	2,02%	0,00%	100,00%
Tesorería	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%



Vigilancia	0	1	1	1,01%	0,00%	100,00%
------------	---	---	---	-------	-------	---------

En relación a la representación del personal, se observa una distribución masculinizada de la misma (3 mujeres y 7 hombres).

Se recomienda introducir herramientas de seguimiento de la representación sindical, así como analizar las causas de la menor participación de las mujeres en este ámbito.

Representación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	49	50	99	100,00%	49,49%	50,51%
No	46	43	89	89,90%	51,69%	48,31%
Sí	3	7	10	10,10%	30,00%	70,00%

#### d) Personal con discapacidad

El personal en situación de discapacidad de la organización se encuentra en equilibrio en su distribución por sexo, constituyéndose en dos mujeres y dos hombres de las personas contratadas actualmente.

#### Encuestas a la Plantilla

En relación la clasificación personal e infrarrepresentación femenina, se han realizado una serie de afirmación para conocer el grado de reparto equilibrado entre mujeres y hombres en la plantilla.

Por lo que respecta al ámbito de la organización, el 80% de las mujeres y el 83% de los hombres, sí que consideran que existe un reparto equitativo entre ambos sexos.

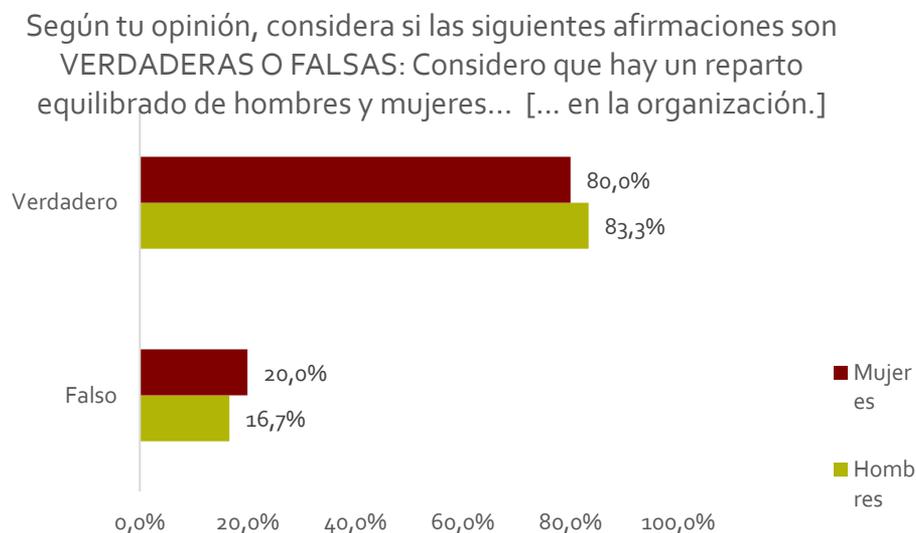
Por contra, cuando se menciona los puestos de jefatura, el porcentaje de mujeres que

sí consideran  
que existe un  
reparto

equilibrado de mujeres y de hombres decae al 60% mientras que los hombres se mantienen en el 83%.

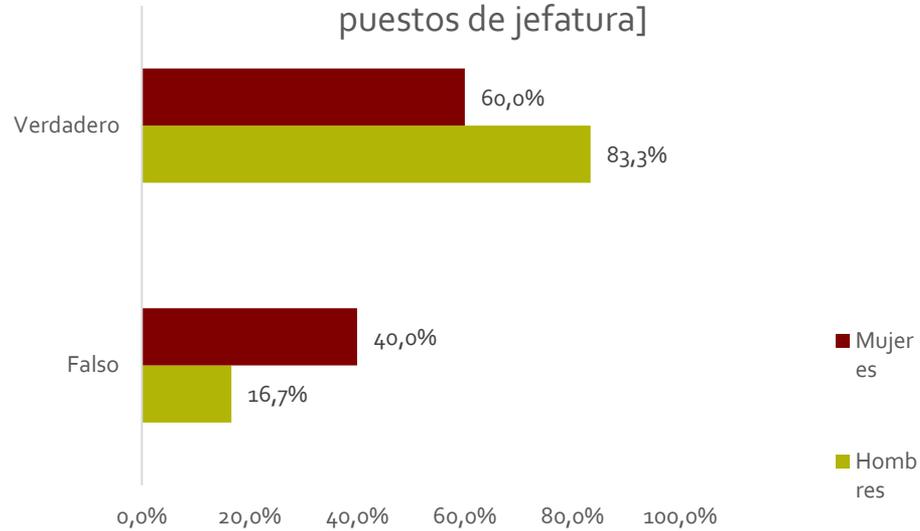
Del mismo modo, al analizar la opinión de las mujeres y de los hombres en cuanto a la valoración de la presencia equitativa en puestos de coordinación, el 46,7% de las mujeres consideran que no se tiene una presencia equilibrada frente al 5,6% de los hombres que no lo consideran, mismo dato que se repite cuando señalan los puestos con responsabilidad.

Estos datos reflejan la valoración negativa por parte de las mujeres de la presencia en puestos de responsabilidad y dirección, y en consecuencia, se señala directamente la infrarrepresentación femenina que sufren las mujeres en dichos lugares de trabajo. Junto a ello, si se tiene en cuenta el alto porcentaje de mujeres en trabajo administrativos y/o con baja carga de responsabilidad se puede afirmar la existencia del fenómeno de 'suelo pegajoso', el cual dificulta la carrera laboral de las mujeres anclandolas a puestos de responsabilidad menores.

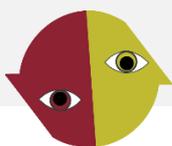
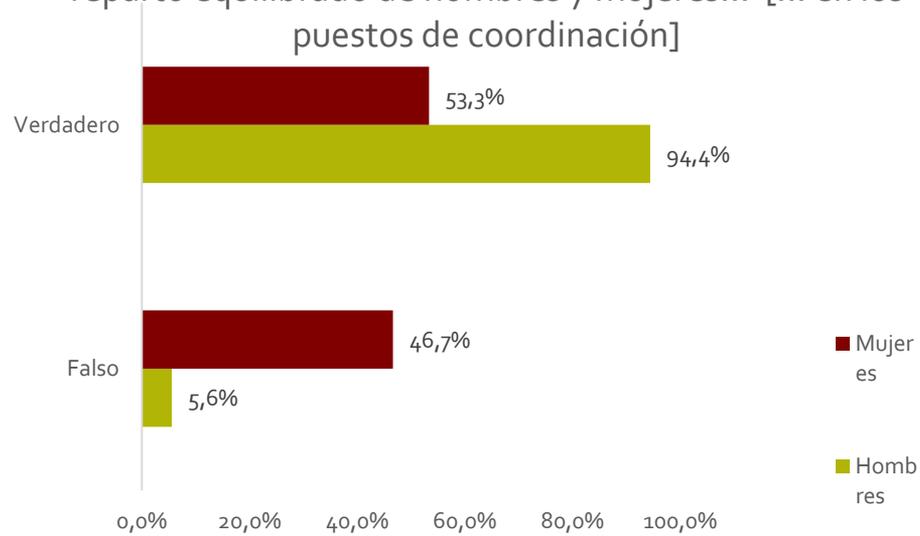




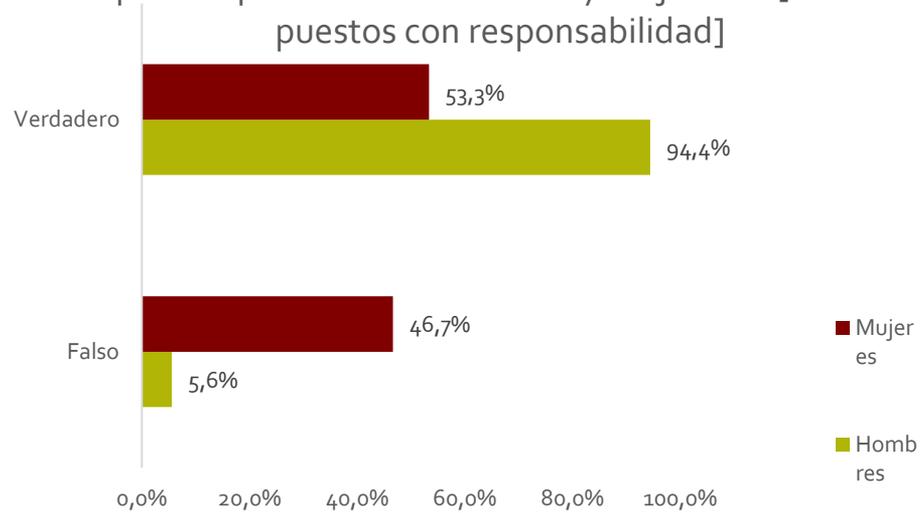
Según tu opinión, considera si las siguientes afirmaciones son VERDADERAS O FALSAS: Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres... [... en los puestos de jefatura]



Según tu opinión, considera si las siguientes afirmaciones son VERDADERAS O FALSAS: Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres... [... en los puestos de coordinación]

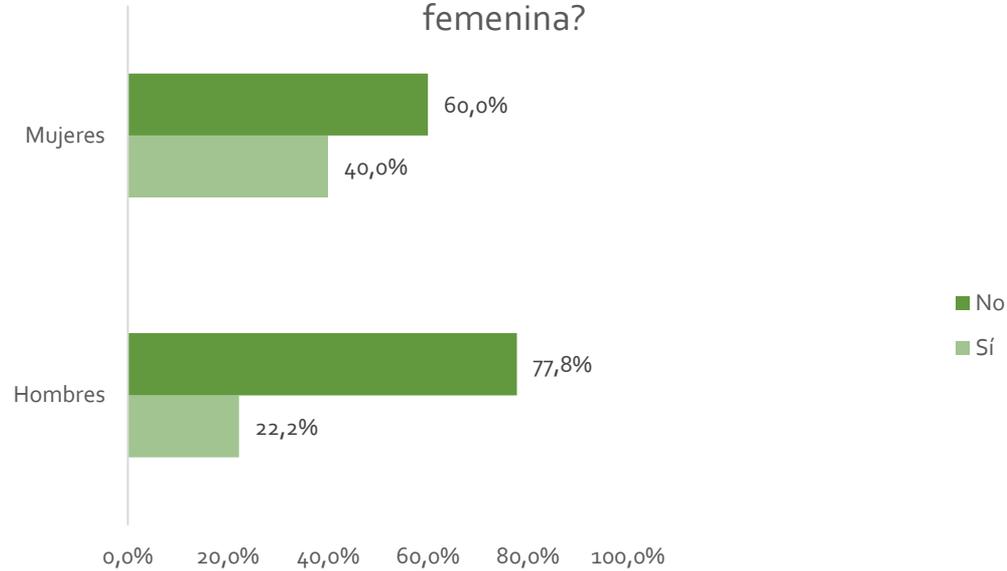


Según tu opinión, considera si las siguientes afirmaciones son VERDADERAS O FALSAS: Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres... [... en los puestos con responsabilidad]



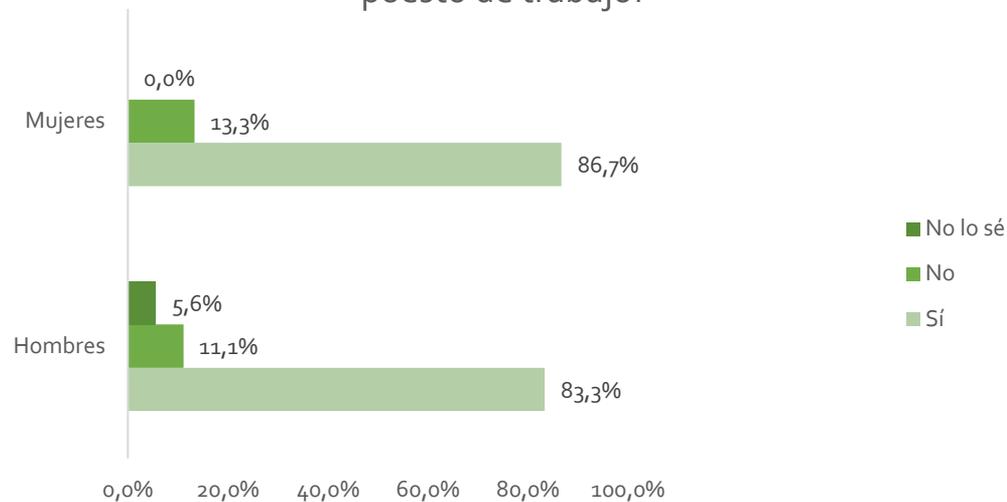
Por lo que respecta a la consideración por parte de la plantilla de si existen áreas dentro de la organización donde se produzca infrarrepresentación femenina, el 40% de las mujeres consideran que sí existe infrarrepresentación femenina en el Ayuntamiento de Rafelbunyol frente al 22,2% de los hombres que lo consideran.

¿Consideras que actualmente hay áreas dentro de la organización donde se produzca infrarrepresentación femenina?



En cuanto a la consideración por parte de la plantilla y su adecuamiento al puesto de trabajo que realizan, existe una valoración bastante igualitaria en relación a las mujeres y a los hombres. El 13,3% de las mujeres consideran que no, frente al 11,1% de los hombres.

¿Consideras que tu nivel formativo está adecuado a tu puesto de trabajo?



## 11. Retribuciones y auditorías retributivas

El presente eje tiene como objetivo la identificación de la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor se garantiza en la organización.

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial.

A partir de la información aportada por estos elementos y de cualquier otra que resulte de interés en esta materia, el diagnóstico contendrá información y análisis sobre los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, el salario base, complementos

y cada uno de los restantes

conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno.

Se deberá determinar en el presente eje si existen diferencias salariales entre ambos sexos y si están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres. También, si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras o trabajadores. A su vez se analizará si el reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.

### Derecho de información

Todas las organizaciones deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las organizaciones, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por **inexistencia de representación legal**, la información que se facilitará por parte de la organización se **limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres**, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.



En las organizaciones que **cuenten con representación legal** de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a **conocer el contenido íntegro** del mismo.



## Valoración de los puestos de trabajo

La Comisión Europea en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 insta a los Estados miembros a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las organizaciones e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. Por valoración de puestos de trabajo se entienden cada una de las tareas y funciones de cada puesto de la organización, con independencia de la modalidad del contrato de trabajo celebrado.

Desde una perspectiva de género, el sistema de valoración de puestos de trabajo procura la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, analiza cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros, y realiza la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas.



## Registro retributivo

Todas las organizaciones deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo debe incluir los **valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo** y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante las próximas páginas se mostrarán en primer lugar los valores medios, mínimos, máximos y en mediana de los salarios, según categoría profesional y colectivo de estudio.

Para aquellos sistemas de clasificación donde únicamente conste una persona, se dejará su valor, suprimiéndose su valor promediado, mínimo y máximo en el apartado de diagnóstico de situación retributiva.

A continuación, se realizará un análisis sobre los complementos salariales, que se dividirán en categorías y de manera individualizada por tipo de complemento.

Para el acceso de la plantilla a la información del presente apartado se impulsará derecho de información recogido en el presente informe diagnóstico.

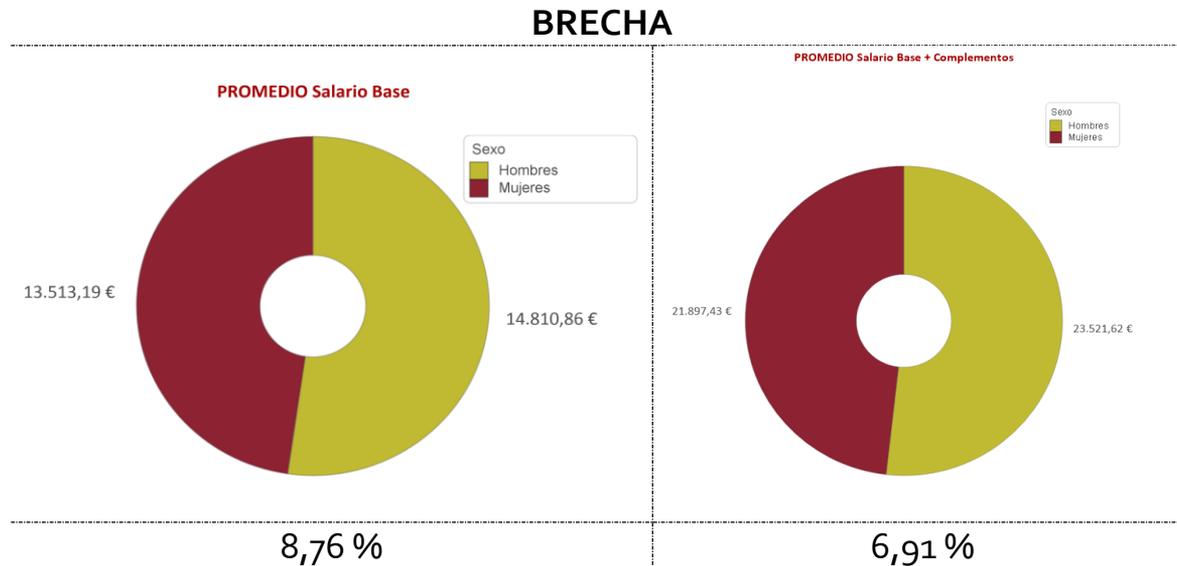
### *l) Valores promedio de los salarios*

Los valores de los salarios sin complemento en promedio son de 13.513,19€ en el caso de las mujeres, frente a 14.810,86€ en el caso de los hombres.

En cuanto a la brecha promedio de los salarios base junto con los complementos, en el

caso de los  
hombres

23.521,64€ frente a 21.897,43€, lo que vuelve a significar una mayor remuneración de los trabajadores, aun sumándoles los complementos.



Para el análisis de las retribuciones promedio, se ha optado por analizar el Grupo Profesional y el Puesto de trabajo.

Por lo que respecta a la retribución promedio por Grupo Profesional se observa, de manera general que existe una brecha salarial sin complementos del 8,76% a favor de los trabajadores, y del 6,91% con complementos, también a favor de ellos. De manera señalizada, se observa que pese a que hay más mujeres en la Administración General (12), la brecha sin complementos (2,24%) y con complementos (13,35%) sigue manteniéndose favorable a los trabajadores.

#### Retribución Promedio por Grupo Profesional

Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>13.513,19 €</b>	<b>14.810,86 €</b>	<b>8,76%</b>	<b>21.897,43 €</b>	<b>23.521,62 €</b>	<b>6,91%</b>
Administración general	12	4	10.867,31 €	11.116,75 €	2,24%	25.949,96 €	29.951,10 €	13,36%
Centros educativos	6	1	12.345,77 €	11.040,38 €	10,57%	12.729,83 €	27.917,83 €	54,40%
Comunicación	1	0	24.033,24 € -	-	-	25.926,09 € -	-	-
Cultura	0	1	-	24.864,00 € -	-	-	24.864,00 € -	-
Deportes	4	7	14.620,17 €	14.005,36 €	4,21%	15.460,32 €	14.645,47 €	5,27%
Desarrollo local	0	1	-	14.415,03 € -	-	-	34.494,33 € -	-
Formación adultos	7	1	11.980,93 €	5.889,16 €	50,85%	15.346,74 €	5.889,16 €	61,63%
Instalaciones deporti...	2	3	13.914,08 €	13.869,46 €	0,32%	14.863,86 €	14.828,68 €	0,24%
Limpieza	1	0	13.780,20 € -	-	-	14.835,50 € -	-	-
Limpieza viaria	5	8	13.975,44 €	17.289,22 €	19,17%	14.861,90 €	17.833,60 €	16,66%
Policia	2	14	11.040,38 €	11.410,93 €	3,25%	28.206,63 €	28.710,79 €	1,76%
Política	2	2	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%
Política económica y...	1	0	16.392,87 € -	-	-	52.971,99 € -	-	-
Promoción cultural	0	1	-	14.415,03 € -	-	-	33.386,46 € -	-
Servicios Sociales	2	0	14.415,03 € -	-	-	30.770,06 € -	-	-
Tesoreria	0	1	-	16.392,87 € -	-	-	52.341,04 € -	-
Urbanismo	2	1	15.403,95 €	7.207,52 €	53,21%	35.482,35 €	17.338,11 €	51,14%
Vías públicas	0	5	-	18.515,15 € -	-	-	19.371,55 € -	-
Vigilancia escolaridad	2	0	16.392,87 € -	-	-	40.168,76 € -	-	-

En relación con la retribución promedio por Puesto de trabajo, se observa que de manera general existe una brecha salarial de género sin complementos que favorece a los hombres (8,76%), hecho que se intenta igualar con la introducción de complementos (6,91%) pese a seguir siendo favorecida hacia los hombres de la plantilla.

Sin embargo, la brecha más acentuada con complementos, no se produce en el ámbito de la plantilla, sino que se muestra en concejalía donde pese a que estén dos mujeres en los puestos de trabajo, la brecha se sitúa en el 20%.

### Retribución Promedio por Puesto

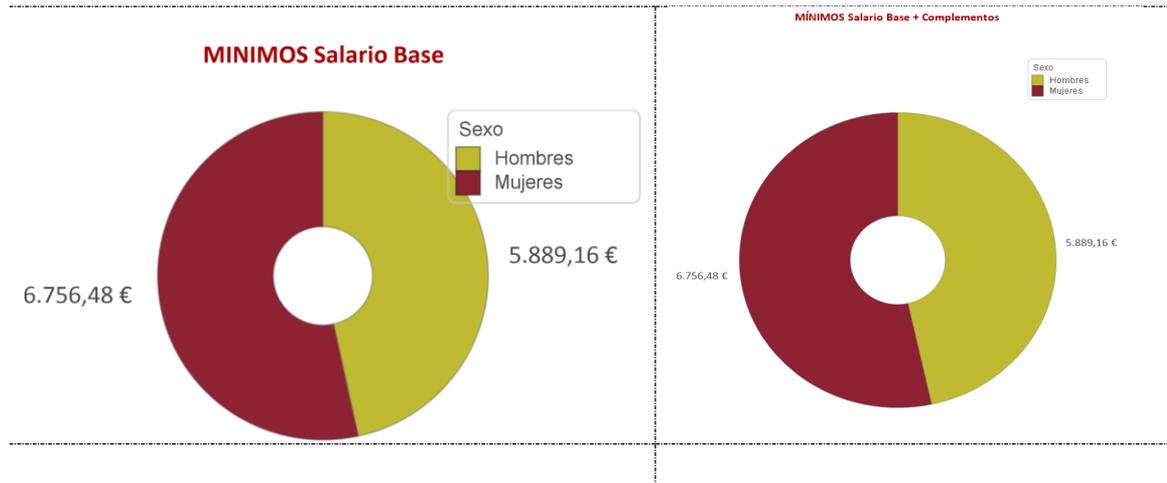


Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>13.513,19 €</b>	<b>14.810,86 €</b>	<b>8,76%</b>	<b>21.897,43 €</b>	<b>23.521,62 €</b>	<b>6,91%</b>
Recepcionista	1	1	14.000,48 €	14.047,97 €	0,34%	15.120,68 €	15.448,22 €	2,12%
Personal Limpieza	2	1	13.780,20 €	13.780,20 €	0,00%	14.729,97 €	14.202,32 €	3,58%
Agente	2	12	11.040,38 €	11.040,38 €	0,00%	28.206,63 €	26.807,94 €	4,96%
Personal Monitor natación	3	3	13.022,80 €	14.305,56 €	8,97%	13.769,60 €	14.492,26 €	4,99%
Auxiliar Administración	5	3	9.358,05 €	9.358,05 €	0,00%	22.057,43 €	20.384,72 €	7,58%
Profesorado	9	2	11.478,36 €	8.464,77 €	26,25%	14.196,67 €	16.903,49 €	16,01%
Personal Peón limpieza	4	2	13.780,20 €	17.147,16 €	19,64%	14.624,44 €	18.096,93 €	19,19%
Concejalía	2	1	24.450,29 €	30.563,36 €	20,00%	24.450,29 €	30.563,36 €	20,00%
ADL	0	1	-	14.415,03 €	-	-	34.494,33 €	-
Alcaldía	0	1	-	41.000,43 €	-	-	41.000,43 €	-
Coordinación limpieza	1	0	14.756,42 €	-	-	15.811,72 €	-	-
Coordinación piscina	1	0	19.412,28 €	-	-	20.532,48 €	-	-
Coserjería	4	0	13.983,15 €	-	-	14.387,00 €	-	-
Ingeniería	0	1	-	7.207,52 €	-	-	17.338,11 €	-
Inspección	0	1	-	14.415,03 €	-	-	44.977,98 €	-
Of. Segunda	0	1	-	17.406,76 €	-	-	19.367,11 €	-
Oficial	0	1	-	12.853,37 €	-	-	35.277,79 €	-
Periodista	1	0	24.033,24 €	-	-	25.926,09 €	-	-
Personal administrativo	4	0	11.040,38 €	-	-	29.542,95 €	-	-
Personal aparejador	1	0	14.415,03 €	-	-	32.816,81 €	-	-
Personal arquitectura	1	0	16.392,87 €	-	-	38.147,88 €	-	-
Personal Cuidador	1	0	12.751,20 €	-	-	13.591,35 €	-	-
Personal Cuidador parques	0	1	-	17.147,16 €	-	-	17.147,16 €	-
Personal de confianza	1	0	11.040,38 €	-	-	31.261,92 €	-	-
Personal Interventor	1	0	16.392,87 €	-	-	52.971,99 €	-	-
Personal Limpiador conductor	0	1	-	14.048,58 €	-	-	15.103,88 €	-
Personal Monitor gym	0	2	-	13.780,20 €	-	-	15.040,42 €	-
Personal Peón	0	2	-	17.147,16 €	-	-	17.252,69 €	-
Personal Peón jardinería	0	3	-	18.558,84 €	-	-	19.025,59 €	-
Personal Pintor	0	2	-	20.437,33 €	-	-	21.492,64 €	-

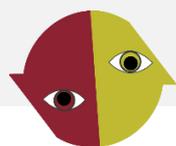
### m) Valores en mínimo de los salarios

Los valores en mínimo de los salarios permiten su comparación general con complementos, se observa que los mínimos se mantienen con el salario base y sin el salario base.

### BRECHA



Por lo que respecta a la retribución mínima en relación con el Grupo Profesional, se observa una mayor



concentración de brecha sin complementos salariales en aquellos sectores feminizados, como puede ser educación (17,55%), este hecho se acentúa con la incorporación de los complementos en el que la brecha asciende al 67,40%. La brecha en este caso, se explica por el hecho que las mujeres no tienen ningún complemento, se deberá revisar si este es el caso realmente de la organización, o si no se han aportado los datos suficientes para la realización del análisis.

Llama la atención que si se analiza el sector administrativo con complementos, otro sector feminizado dentro de la organización, la brecha asciende a 24,09% a favor de los hombres. Del mismo modo que en el sector de la educación (Centros Educativos), se debería de realizar un análisis en profundidad que detalle los complementos que le otorgan a los hombres.

Por otro lado, en la limpieza varía la retribución mínima de las mujeres se presenta con una diferencia de 268,38€ respecto a sus compañeros, provocando una brecha salarial del 1,91% sin complementos, y con complementos del 8,76%.

### Retribución Mínima por Grupo Profesional

Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Mínima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mínima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>6.756,48 €</b>	<b>5.889,16 €</b>	<b>12,84%</b>	<b>6.756,48 €</b>	<b>5.889,16 €</b>	<b>12,84%</b>
Administración general	12	4	9.358,05 €	9.358,05 €	0,00%	15.120,68 €	19.917,97 €	24,09%
Centros educativos	6	1	9.102,58 €	11.040,38 €	17,55%	9.102,58 €	27.917,83 €	67,40%
Comunicación	1	0	24.033,24 €	-	-	25.926,09 €	-	-
Cultura	0	1	-	24.864,00 €	-	-	24.864,00 €	-
Deportes	4	7	6.756,48 €	12.539,31 €	46,12%	6.756,48 €	13.099,41 €	48,42%
Desarrollo local	0	1	-	14.415,03 €	-	-	34.494,33 €	-
Formación adultos	7	1	8.336,90 €	5.889,16 €	29,36%	8.336,90 €	5.889,16 €	29,36%
Instalaciones deporti...	2	3	13.780,20 €	13.780,20 €	0,00%	14.624,44 €	14.202,32 €	2,89%
Limpieza	1	0	13.780,20 €	-	-	14.835,50 €	-	-
Limpieza viaria	5	8	13.780,20 €	14.048,58 €	1,91%	13.780,20 €	15.103,88 €	8,76%
Política	2	14	11.040,38 €	11.040,38 €	0,00%	28.004,66 €	23.338,60 €	16,66%
Política	2	2	18.337,23 €	30.563,36 €	40,00%	18.337,23 €	30.563,36 €	40,00%
Política económica y...	1	0	16.392,87 €	-	-	52.971,99 €	-	-
Promoción cultural	0	1	-	14.415,03 €	-	-	33.386,46 €	-
Servicios Sociales	2	0	14.415,03 €	-	-	30.770,06 €	-	-
Tesorería	0	1	-	16.392,87 €	-	-	52.341,04 €	-
Urbanismo	2	1	14.415,03 €	7.207,52 €	50,00%	32.816,81 €	17.338,11 €	47,17%
Vías públicas	0	5	-	17.147,16 €	-	-	17.147,16 €	-
Vigilancia escolaridad	2	0	16.392,87 €	-	-	37.329,49 €	-	-

Por lo que respecta a la retribución mínima por Puesto de Trabajo, se observa que, en el caso de un sector feminizado, como es el caso de personal peón de limpieza, con 4 mujeres y 2 hombres, la brecha salarial con complementos asciende al 21,57% favorable

a los  
hombres.



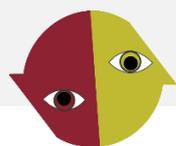
## Retribución Mínima por Puesto

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Mínima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mínima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>6.756,48 €</b>	<b>5.889,16 €</b>	<b>12,84%</b>	<b>6.756,48 €</b>	<b>5.889,16 €</b>	<b>12,84%</b>
Auxiliar Administración	5	3	9.358,05 €	9.358,05 €	0,00%	19.917,97 €	19.917,97 €	0,00%
Recepcionista	1	1	14.000,48 €	14.047,97 €	0,34%	15.120,68 €	15.448,22 €	2,12%
Personal Limpieza	2	1	13.780,20 €	13.780,20 €	0,00%	14.624,44 €	14.202,32 €	2,89%
Agente	2	12	11.040,38 €	11.040,38 €	0,00%	28.004,66 €	23.338,60 €	16,66%
Personal Peón Limpieza	4	2	13.780,20 €	17.147,16 €	19,64%	13.780,20 €	17.569,28 €	21,57%
Profesorado	9	2	8.336,90 €	5.889,16 €	29,36%	8.336,90 €	5.889,16 €	29,36%
Concejalia	2	1	18.337,23 €	30.563,36 €	40,00%	18.337,23 €	30.563,36 €	40,00%
Personal Monitor natación	3	3	6.756,48 €	12.539,31 €	46,12%	6.756,48 €	13.099,41 €	48,42%
ADL	0	1	-	14.415,03 €	-	-	34.494,33 €	-
Alcaldía	0	1	-	41.000,43 €	-	-	41.000,43 €	-
Coordinación limpieza	1	0	14.756,42 €	-	-	15.811,72 €	-	-
Coordinación piscina	1	0	19.412,28 €	-	-	20.532,48 €	-	-
Coserjería	4	0	13.961,55 €	-	-	13.961,55 €	-	-
Ingeniería	0	1	-	7.207,52 €	-	-	17.338,11 €	-
Inspección	0	1	-	14.415,03 €	-	-	44.977,98 €	-
Of. Segunda	0	1	-	17.406,76 €	-	-	19.367,11 €	-
Oficial	0	1	-	12.853,37 €	-	-	35.277,79 €	-
Periodista	1	0	24.033,24 €	-	-	25.926,09 €	-	-
Personal administrativo	4	0	11.040,38 €	-	-	29.161,92 €	-	-
Personal aparejador	1	0	14.415,03 €	-	-	32.816,81 €	-	-
Personal arquitectura	1	0	16.392,87 €	-	-	38.147,88 €	-	-
Personal Cuidador	1	0	12.751,20 €	-	-	13.591,35 €	-	-
Personal Cuidador parques	0	1	-	17.147,16 €	-	-	17.147,16 €	-
Personal de confianza	1	0	11.040,38 €	-	-	31.261,92 €	-	-
Personal Interventor	1	0	16.392,87 €	-	-	52.971,99 €	-	-
Personal Limpiador conductor	0	1	-	14.048,58 €	-	-	15.103,88 €	-
Personal Monitor gym	0	2	-	13.780,20 €	-	-	14.900,40 €	-
Personal Peón	0	2	-	17.147,16 €	-	-	17.147,16 €	-
Personal Peón jardinería	0	3	-	17.147,16 €	-	-	17.147,16 €	-
Personal Pintor	0	2	-	18.260,04 €	-	-	19.104,28 €	-

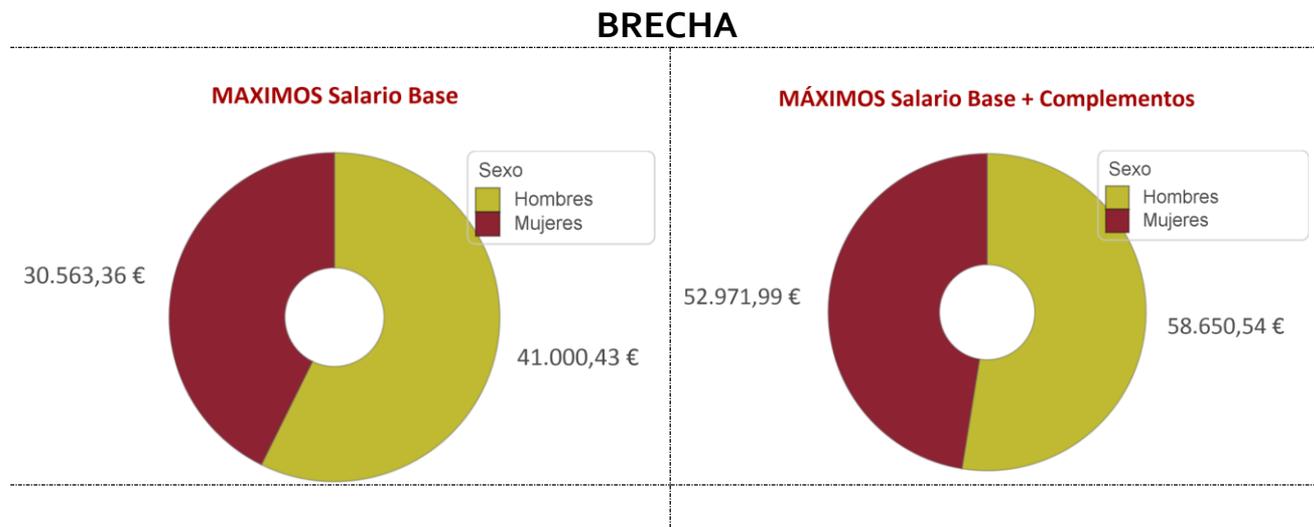
### n) Valores en máximo de los salarios

Los valores en máximos de los salarios están a favor de los hombres (41.000,43€ frente a 30.563,36€) en su versión sin complementos, y en valores absolutos la diferencia es de cerca de 10.437,07€ a favor de los hombres.

No obstante, analizando el impacto de los complementos salariales en las retribuciones máximas, se observa cómo la tendencia analizada con anterioridad (máximos de los salarios a favor de los hombres) se mantiene, ocasionando que, del mismo modo, al añadir los complementos la retribución de los hombres continúe siendo más alta (58.650,54 mil €) que la de las mujeres (52.971,99€), generando una brecha del 9,68%



Esto significaría que la plantilla desarrolla puestos de trabajo de misma categoría salarial, de acuerdo con el equilibrio en la retribución sin complementos, pero es a través de los complementos salariales donde se produce la diferencia del valor de los puestos de trabajo, pudiendo significar que hay más hombres desarrollando puestos de trabajo de mayor valor.



Se observa con la retribución máxima por Grupo Profesional, que la brecha salarial sin complementos asciende a 25,46% a favor de los hombres, y con complementos se mantiene en 9,68%.

Si se adentra más en los Grupos Profesionales, la brecha más acentuada corresponde a limpieza viaria con un 30,99% de brecha salarial sin complementos, y un 30,60% con complementos.

Por el contrario, en formación para adultos se dan unas diferencias retributivas en favor de las mujeres del 59,15% sin complementos y un 83,58% con complementos. Esto se explica porque el trabajador de este grupo profesional es el único que realiza jornada parcial, con la consecuente disminución de salario.

**Retribución  
Máxima por**

## Grupo Profesional

Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Máxima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Máxima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>30.563,36 €</b>	<b>41.000,43 €</b>	<b>25,46%</b>	<b>52.971,99 €</b>	<b>58.650,24 €</b>	<b>9,68%</b>
Administración general	12	4	14.415,03 €	16.392,87 €	12,07%	36.557,97 €	58.650,24 €	37,67%
Centros educativos	6	1	13.984,81 €	11.040,38 €	21,05%	14.856,94 €	27.917,83 €	46,78%
Comunicación	1	0	24.033,24 €	-	-	25.926,09 €	-	-
Cultura	0	1	-	24.864,00 €	-	-	24.864,00 €	-
Deportes	4	7	19.412,28 €	16.155,96 €	16,77%	20.532,48 €	16.155,96 €	21,32%
Desarrollo local	0	1	-	14.415,03 €	-	-	34.494,33 €	-
Formación adultos	7	1	14.415,03 €	5.889,16 €	59,15%	35.873,66 €	5.889,16 €	83,58%
Instalaciones deporti...	2	3	14.047,97 €	14.047,97 €	0,00%	15.103,27 €	15.448,22 €	2,23%
Limpieza	1	0	13.780,20 €	-	-	14.835,50 €	-	-
Limpieza viaria	5	8	14.756,42 €	21.382,20 €	30,99%	15.811,72 €	22.782,45 €	30,60%
Policía	2	14	11.040,38 €	14.415,03 €	23,41%	28.408,60 €	44.977,98 €	36,84%
Política	2	2	30.563,36 €	41.000,43 €	25,46%	30.563,36 €	41.000,43 €	25,46%
Política económica y...	1	0	16.392,87 €	-	-	52.971,99 €	-	-
Promoción cultural	0	1	-	14.415,03 €	-	-	33.386,46 €	-
Servicios Sociales	2	0	14.415,03 €	-	-	30.770,06 €	-	-
Tesorería	0	1	-	16.392,87 €	-	-	52.341,04 €	-
Urbanismo	2	1	16.392,87 €	7.207,52 €	56,03%	38.147,88 €	17.338,11 €	54,55%
Vías públicas	0	5	-	22.614,63 €	-	-	23.880,99 €	-
Vigilancia escolaridad	2	0	16.392,87 €	-	-	43.008,04 €	-	-

## Retribución Máxima por Puesto de Trabajo

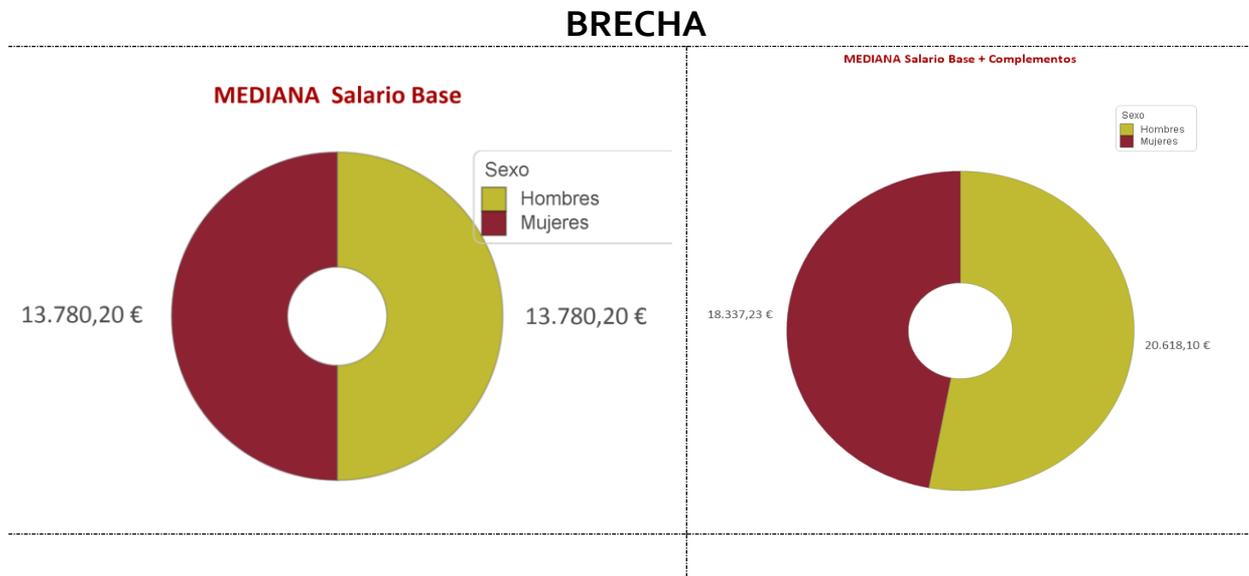
Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Máxima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Máxima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>30.563,36 €</b>	<b>41.000,43 €</b>	<b>25,46%</b>	<b>52.971,99 €</b>	<b>58.650,24 €</b>	<b>9,68%</b>
Concejalía	2	1	30.563,36 €	30.563,36 €	0,00%	30.563,36 €	30.563,36 €	0,00%
Agente	2	12	11.040,38 €	11.040,38 €	0,00%	28.408,60 €	28.004,66 €	1,42%
Recepcionista	1	1	14.000,48 €	14.047,97 €	0,34%	15.120,68 €	15.448,22 €	2,12%
Personal Limpieza	2	1	13.780,20 €	13.780,20 €	0,00%	14.835,50 €	14.202,32 €	4,27%
Personal Monitor natación	3	3	16.155,96 €	16.155,96 €	0,00%	17.276,16 €	16.155,96 €	6,48%
Auxiliar Administración	5	3	9.358,05 €	9.358,05 €	0,00%	25.854,44 €	21.318,22 €	17,55%
Personal Peón limpieza	4	2	13.780,20 €	17.147,16 €	19,64%	15.046,56 €	18.624,58 €	19,21%
Profesorado	9	2	14.415,03 €	11.040,38 €	23,41%	35.873,66 €	27.917,83 €	22,18%
ADL	0	1	-	14.415,03 €	-	-	34.494,33 €	-
Alcaldía	0	1	-	41.000,43 €	-	-	41.000,43 €	-
Coordinación limpieza	1	0	14.756,42 €	-	-	15.811,72 €	-	-
Coordinación piscina	1	0	19.412,28 €	-	-	20.532,48 €	-	-
Coserjería	4	0	14.047,97 €	-	-	15.103,27 €	-	-
Ingeniería	0	1	-	7.207,52 €	-	-	17.338,11 €	-
Inspección	0	1	-	14.415,03 €	-	-	44.977,98 €	-
Of. Segunda	0	1	-	17.406,76 €	-	-	19.367,11 €	-
Oficial	0	1	-	12.853,37 €	-	-	35.277,79 €	-
Periodista	1	0	24.033,24 €	-	-	25.926,09 €	-	-
Personal administrativo	4	0	11.040,38 €	-	-	30.002,07 €	-	-
Personal aparejador	1	0	14.415,03 €	-	-	32.816,81 €	-	-
Personal arquitectura	1	0	16.392,87 €	-	-	38.147,88 €	-	-
Personal Cuidador	1	0	12.751,20 €	-	-	13.591,35 €	-	-
Personal Cuidador parques	0	1	-	17.147,16 €	-	-	17.147,16 €	-
Personal de confianza	1	0	11.040,38 €	-	-	31.261,92 €	-	-
Personal Interventor	1	0	16.392,87 €	-	-	52.971,99 €	-	-
Personal Limpiador conductor	0	1	-	14.048,58 €	-	-	15.103,88 €	-
Personal Monitor gym	0	2	-	13.780,20 €	-	-	15.180,45 €	-
Personal Peón	0	2	-	17.147,16 €	-	-	17.358,22 €	-
Personal Peón jardinería	0	3	-	21.382,20 €	-	-	22.782,45 €	-
Personal Pintor	0	2	-	22.614,63 €	-	-	23.880,99 €	-

### o) Valores en mediana de los salarios

Los valores retributivos en mediana expresan el salario que se encuentra en el punto medio entre los máximos y los mínimos. Por lo tanto, de un conjunto de salarios base de mujeres se obtiene una mediana muy equiparada a la de los hombres (13,780,20€ para ambos

casos) en la versión sin complementos.

No obstante, analizando el impacto de los complementos salariales en los valores en mediana, se obtiene una diferencia retributiva del 11,06%. Este resultado puede verse modificado debido a la posible mayor presencia de hombres en trabajos de mayor valor, así como también mayor presencia de hombres en puestos mejor retribuidos. Esto se produciría y se evidenciaría a través de la diferencia de las medianas, puesto que mientras las mujeres se encuentran en 18.337,23€, los hombres ascienden a 20.618,10€.



En relación con la Retribución Mediana por Grupo Profesional, al existir una retribución equitativa sin complementos salariales con una brecha del 0,00%, las diferencias más notorias se observan cuando se analizan los complementos.

En este caso, las dos brechas más señaladas con complementos son en primer lugar, la formación para adultos con una brecha salarial del 56,54% a favor de las mujeres, y la brecha del 49,99% en los centros educativos a favor de los hombres.

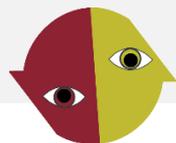
### Retribución Mediana por Grupo Profesional



Grupo Profesional	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>13.780,20 €</b>	<b>13.780,20 €</b>	<b>0,00%</b>	<b>18.337,23 €</b>	<b>20.618,10 €</b>	<b>11,06%</b>
Administración general	12	4	11.040,38 €	9.358,05 €	15,24%	27.508,18 €	20.618,10 €	25,05%
Centros educativos	6	1	13.961,55 €	11.040,38 €	20,92%	13.961,55 €	27.917,83 €	49,99%
Comunicación	1	0	24.033,24 €	-	-	25.926,09 €	-	-
Cultura	0	1	-	24.864,00 €	-	-	24.864,00 €	-
Deportes	4	7	16.155,96 €	13.780,20 €	14,71%	17.276,16 €	14.900,40 €	13,75%
Desarrollo local	0	1	-	14.415,03 €	-	-	34.494,33 €	-
Formación adultos	7	1	12.751,20 €	5.889,16 €	53,81%	13.551,52 €	5.889,16 €	56,54%
Instalaciones deporti...	2	3	13.914,08 €	13.780,20 €	0,96%	14.863,86 €	14.835,50 €	0,19%
Limpieza	1	0	13.780,20 €	-	-	14.835,50 €	-	-
Limpieza viaria	5	8	13.780,20 €	17.147,16 €	19,64%	14.835,50 €	17.147,16 €	13,48%
Policía	2	14	11.040,38 €	11.040,38 €	0,00%	28.206,63 €	27.600,72 €	2,15%
Política	2	2	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%
Política económica y...	1	0	16.392,87 €	-	-	52.971,99 €	-	-
Promoción cultural	0	1	-	14.415,03 €	-	-	33.386,46 €	-
Servicios Sociales	2	0	14.415,03 €	-	-	30.770,06 €	-	-
Tesorería	0	1	-	16.392,87 €	-	-	52.341,04 €	-
Urbanismo	2	1	15.403,95 €	7.207,52 €	53,21%	35.482,35 €	17.338,11 €	51,14%
Vías públicas	0	5	-	17.406,76 €	-	-	19.104,28 €	-
Vigilancia escolaridad	2	0	16.392,87 €	-	-	40.168,76 €	-	-

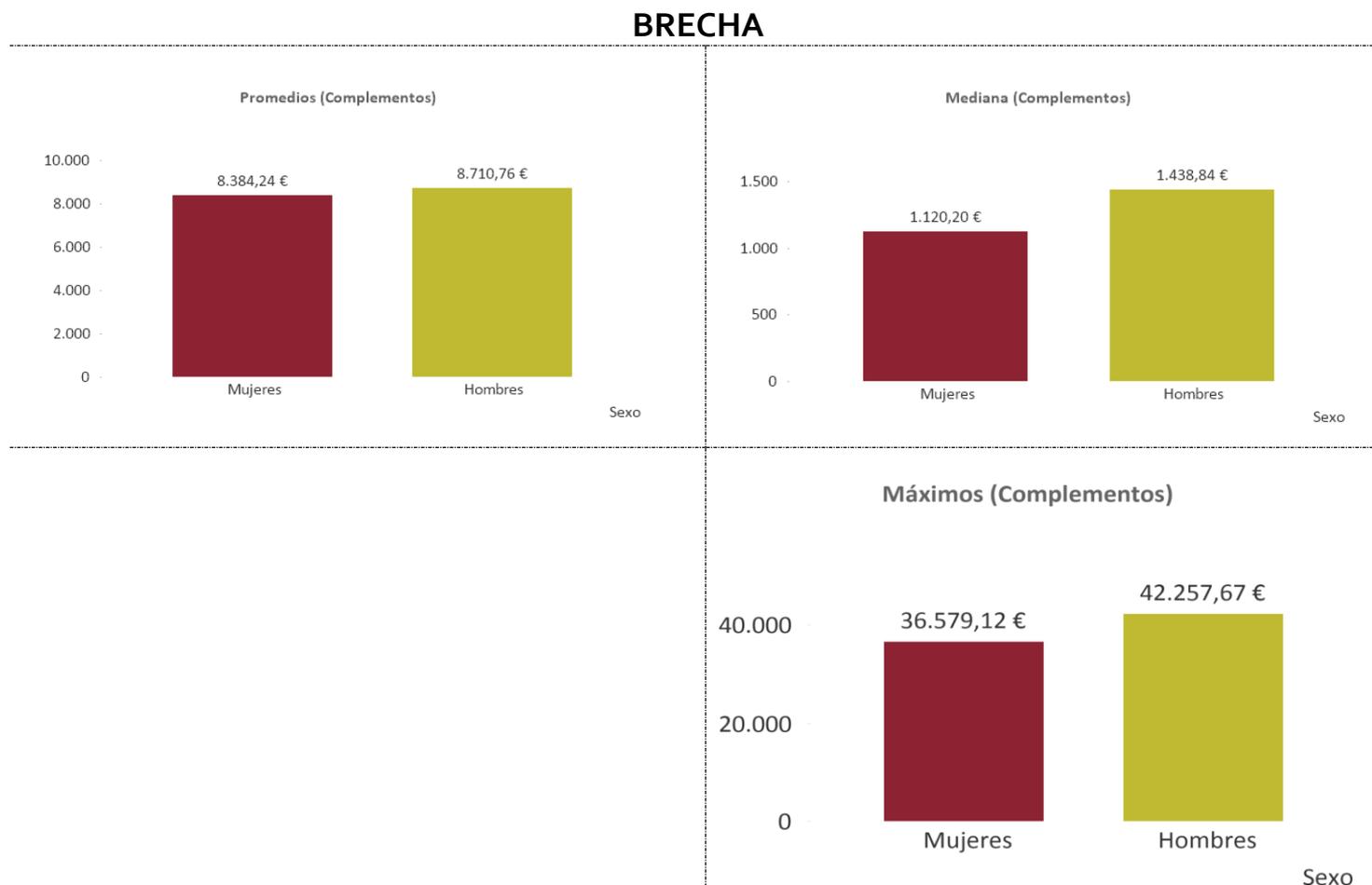
## Retribución Mediana por Puesto de Trabajo

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>13.780,20 €</b>	<b>13.780,20 €</b>	<b>0,00%</b>	<b>18.337,23 €</b>	<b>20.618,10 €</b>	<b>11,06%</b>
Recepcionista	1	1	14.000,48 €	14.047,97 €	0,34%	15.120,68 €	15.448,22 €	2,12%
Agente	2	12	11.040,38 €	11.040,38 €	0,00%	28.206,63 €	27.398,75 €	2,86%
Personal Limpieza	2	1	13.780,20 €	13.780,20 €	0,00%	14.729,97 €	14.202,32 €	3,58%
Auxiliar Administración	5	3	9.358,05 €	9.358,05 €	0,00%	21.318,22 €	19.917,97 €	6,57%
Personal Monitor natación	3	3	16.155,96 €	14.221,42 €	11,97%	17.276,16 €	14.221,42 €	17,68%
Personal Peón limpieza	4	2	13.780,20 €	17.147,16 €	19,64%	14.835,50 €	18.096,93 €	18,02%
Concejalía	2	1	24.450,29 €	30.563,36 €	20,00%	24.450,29 €	30.563,36 €	20,00%
Profesorado	9	2	12.196,36 €	8.464,77 €	30,60%	12.196,36 €	16.903,49 €	27,85%
ADL	0	1	-	14.415,03 €	-	-	34.494,33 €	-
Alcaldía	0	1	-	41.000,43 €	-	-	41.000,43 €	-
Coordinación limpieza	1	0	14.756,42 €	-	-	15.811,72 €	-	-
Coordinación piscina	1	0	19.412,28 €	-	-	20.532,48 €	-	-
Coserjería	4	0	13.961,55 €	-	-	14.241,60 €	-	-
Ingeniería	0	1	-	7.207,52 €	-	-	17.338,11 €	-
Inspección	0	1	-	14.415,03 €	-	-	44.977,98 €	-
Of. Segunda	0	1	-	17.406,76 €	-	-	19.367,11 €	-
Oficial	0	1	-	12.853,37 €	-	-	35.277,79 €	-
Periodista	1	0	24.033,24 €	-	-	25.926,09 €	-	-
Personal administrativo	4	0	11.040,38 €	-	-	29.503,91 €	-	-
Personal aparejador	1	0	14.415,03 €	-	-	32.816,81 €	-	-
Personal arquitectura	1	0	16.392,87 €	-	-	38.147,88 €	-	-
Personal Cuidador	1	0	12.751,20 €	-	-	13.591,35 €	-	-
Personal Cuidador parques	0	1	-	17.147,16 €	-	-	17.147,16 €	-
Personal de confianza	1	0	11.040,38 €	-	-	31.261,92 €	-	-
Personal Interventor	1	0	16.392,87 €	-	-	52.971,99 €	-	-
Personal Limpiador conductor	0	1	-	14.048,58 €	-	-	15.103,88 €	-
Personal Monitor gym	0	2	-	13.780,20 €	-	-	15.040,42 €	-
Personal Peón	0	2	-	17.147,16 €	-	-	17.252,69 €	-
Personal Peón jardinería	0	3	-	17.147,16 €	-	-	17.147,16 €	-
Personal Pintor	0	2	-	20.437,33 €	-	-	21.492,64 €	-



### p) Complementos salariales

Los complementos salariales de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol expresan los siguientes resultados:



### Diagnóstico de situación retributiva

#### a) Revisión documental

La lectura del Convenio vigente, la recogida de información cualitativa del área de RRHH del Ayuntamiento de Rafelbunyol y las entrevistas cualitativas a la plantilla han arrojado los siguientes datos sobre las **distintas percepciones retributivas** contempladas en la organización. Son:

- ❖ En el Ayuntamiento de Rafelbunyol las percepciones retributivas que se contemplan son:
  - **Sueldo base.**
  - **Complemento de destino.**



- **Complemento específico.**
- **Productividad.**
- **Trienios.**
- **Gratificaciones.**
- **Hora extra.**
- **Plus transporte.**

Desde el Ayuntamiento de Rafelbunyol se ha expresado que se garantiza y se respeta el principio de igualdad retributiva, y está incluido dentro de sus objetivos en la cultura organizacional.

En el Ayuntamiento de Rafelbunyol se garantiza el principio de igualdad retributiva. Sin embargo, no se revisan periódicamente los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para responder a criterios objetivos y neutros que garanticen este principio.

Se ha informado que, ya que se sostiene que no se produce brecha salarial, no se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar esta posible brecha.

No se producen retribuciones en especie. Los criterios en base a los cuales se establecen los conceptos salariales en el Ayuntamiento se rigen por la normativa: las tablas salariales establecidas por el Estado marcan el sueldo base, complemento de destino, complemento de productividad, trienios y precio de la hora extraordinaria. Las gratificaciones son lo único que se establece según el motivo.

### *b) Análisis de las entrevistas*

A continuación, se mostrarán las principales conclusiones obtenidas en las **entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización.

Al ser el Ayuntamiento de Rafelbunyol una entidad pública, existe una valoración general que niega la existencia de una brecha salarial de género, por el hecho de que las retribuciones vienen dadas por normativa, de manera que responden a criterios neutros y objetivos de la mano de la Administración Pública.

Por otro lado, existe un desconocimiento general de la política salarial por parte de las personas entrevistadas.

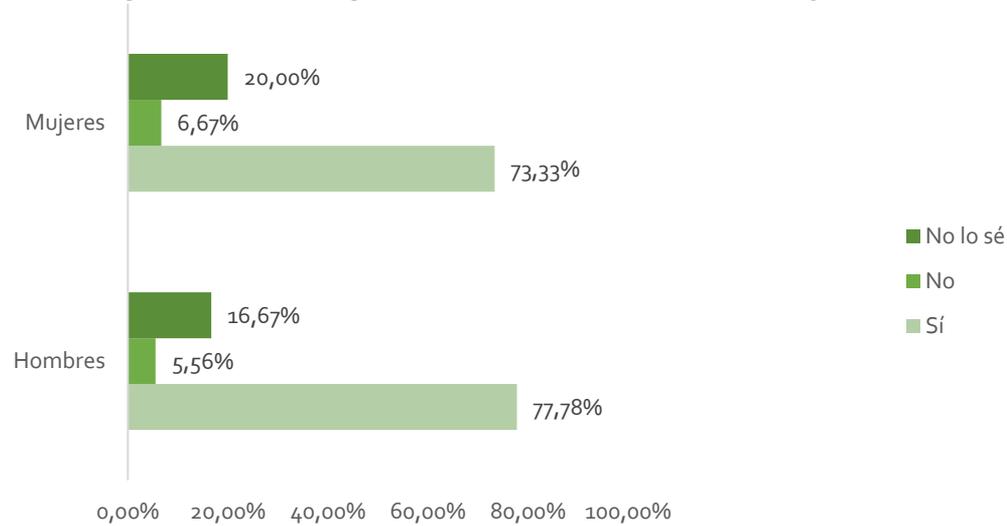
### *c) Análisis de los cuestionarios*

Se ha enviado a la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol un **cuestionario anónimo** con el objetivo de evaluar la percepción de la plantilla en materia de retribuciones y auditoría retributiva.

Se ha cedido a la plantilla un espacio en blanco para redactar las principales dificultades que haya contemplado en materia de política retributiva y brecha salarial de género.

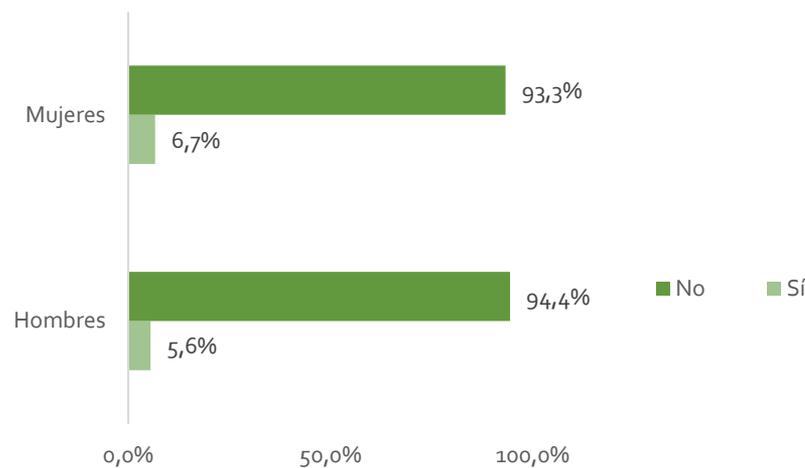
Por lo que respecta, a la consideración de si la política de retribución de la organización es igualitaria entre hombres y mujeres, un 73,33% de las mujeres y un 77,78% de los hombres, consideran que sí que es igualitaria dicha retribución.

¿Consideras que la política de retribución de la organización es igualitaria entre hombres y mujeres?



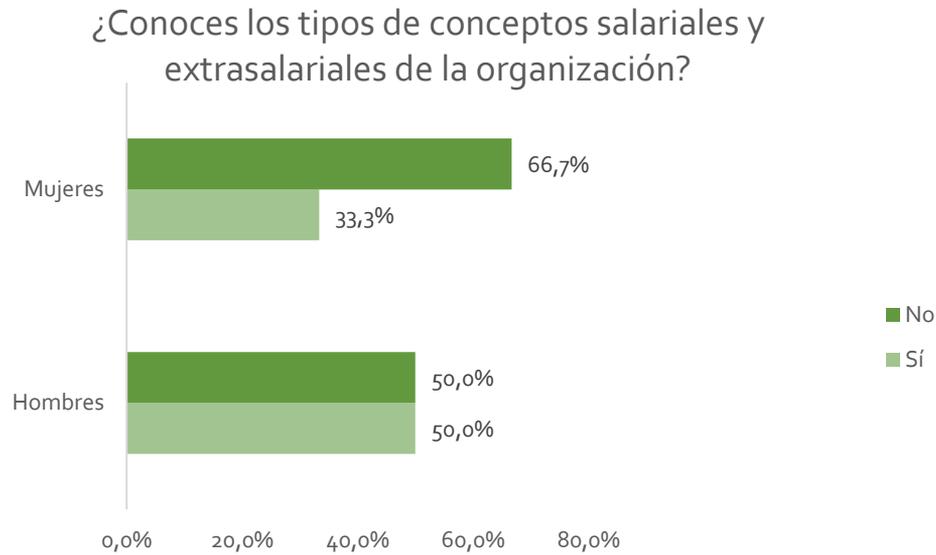
Al tratarse de una organización pública, la opinión sobre si en el Ayuntamiento se produce brecha salarial de género, en un 93,3% en el caso de las mujeres y en un 94,4% en los hombres, es negativa. Solamente el 6,7% de las mujeres, consideran que sí existe una brecha salarial de género en su organización.

¿Consideras que en el Ayuntamiento se produce brecha salarial de género?



En relación con el conocimiento que tiene la plantilla sobre los tipos de conceptos salariales y

extrasalariales de la organización, el 66,7% de las mujeres no tienen conocimiento de dichos tipos, mientras que el 50% de los hombres entrevistados consideran que no lo conocen.

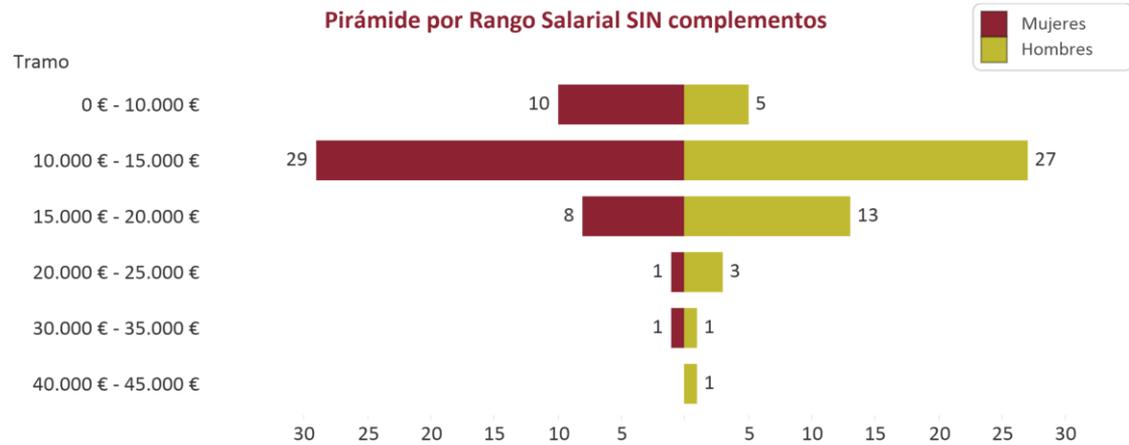


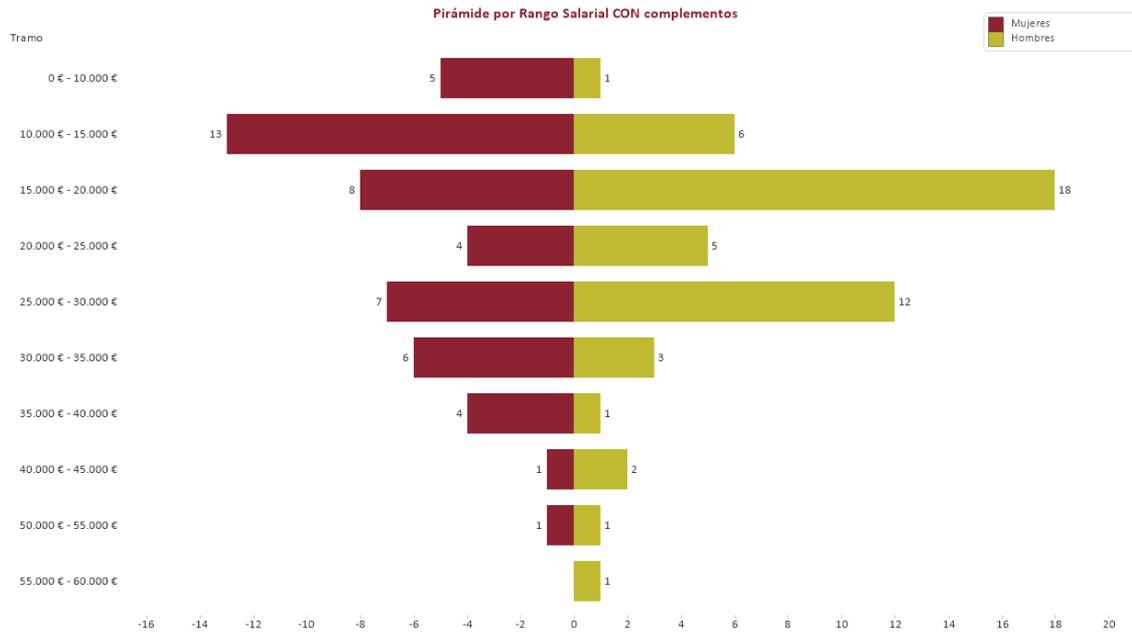
**d) Base de datos de la organización**

Por lo que respecta a la pirámide por rango salarial, se observa que si se analiza sin complementos la distribución de las personas se enmarcan en los tramos de 0-10.000 € y de 10.000-15.000€, siendo las mujeres las que más presencia tienen en dichos tramos.

Una vez se añaden los complementos, la distribución salarial se distribuye en más tramos. Pese a la existencia de una mayor distribución, se mantienen las trabajadoras (13) en el rango salarial del 10.000€-15.000€, y los trabajadores (18) en el rango de 15.000€-20.000€.

*Pirámide rango salarial*





### Brecha salarial en responsabilidad

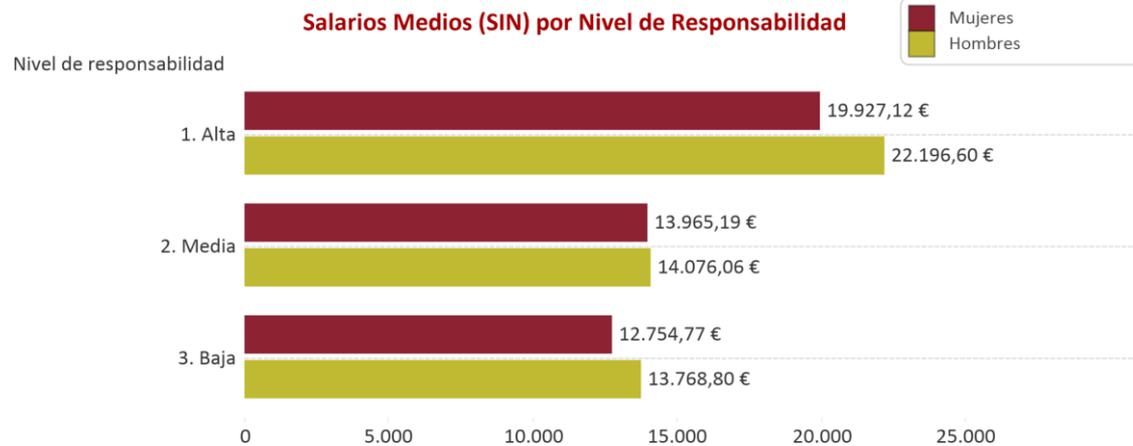
En relación a la brecha salarial por nivel de responsabilidad, se observa que menos en la brecha salarial con complementos de nivel medio (10,49%), en todas las demás retribuciones desagregadas por nivel de responsabilidad existe una mayor retribución en favor de los hombres.

Este hecho, se constata de manera más acrecentada en el nivel de responsabilidad alto, pese a que estén 4 mujeres y 6 hombres, existe una brecha salarial sin complementos del 10,22% y con complementos del 21,15%.

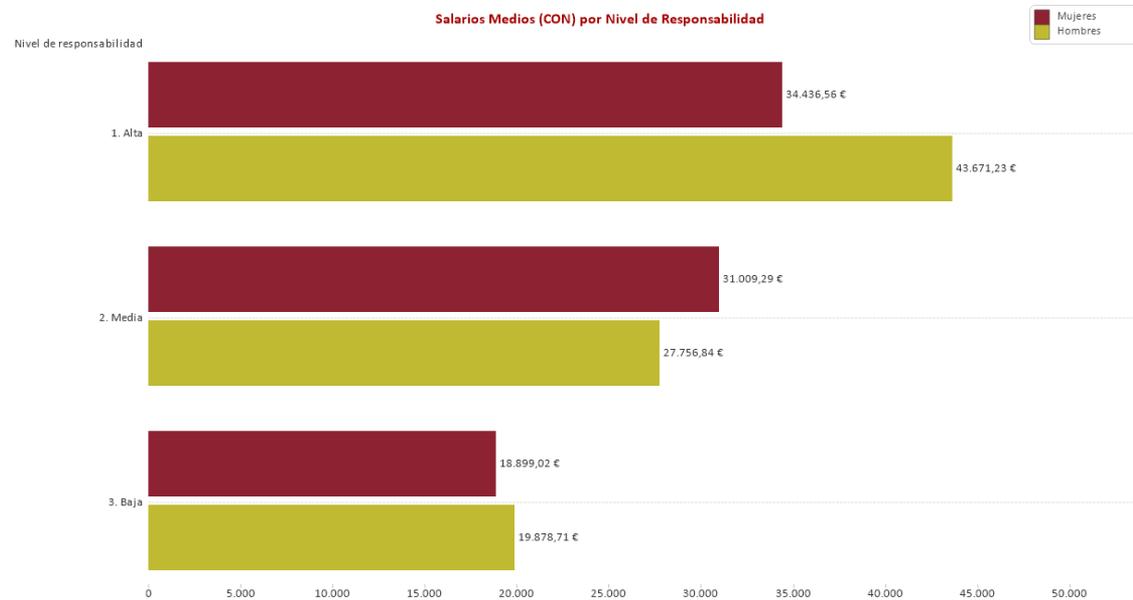
### Retribución promedio por Responsabilidad

Nivel de responsabilidad	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	49	50	13.513,19 €	14.810,86 €	8,76%	21.897,43 €	23.521,62 €	6,91%
3. Baja	38	39	12.754,77 €	13.768,80 €	7,36%	18.899,02 €	19.878,71 €	4,93%
2. Media	7	5	13.965,19 €	14.076,06 €	0,79%	31.009,29 €	27.756,84 €	10,49%
1. Alta	4	6	19.927,12 €	22.196,60 €	10,22%	34.436,56 €	43.671,23 €	21,15%

### Salarios medios (SIN) por Nivel de Responsabilidad



### Salarios medios (CON) por Nivel de Responsabilidad



#### Brecha salarial en área

En este sentido, se vuelve a mostrar en los datos como sectores feminizados como es el caso de la administración, en un primer momento en la brecha salarial sin complementos se muestran a favor de los hombres en un 11,79% y con complementos aumenta al 15,49%.

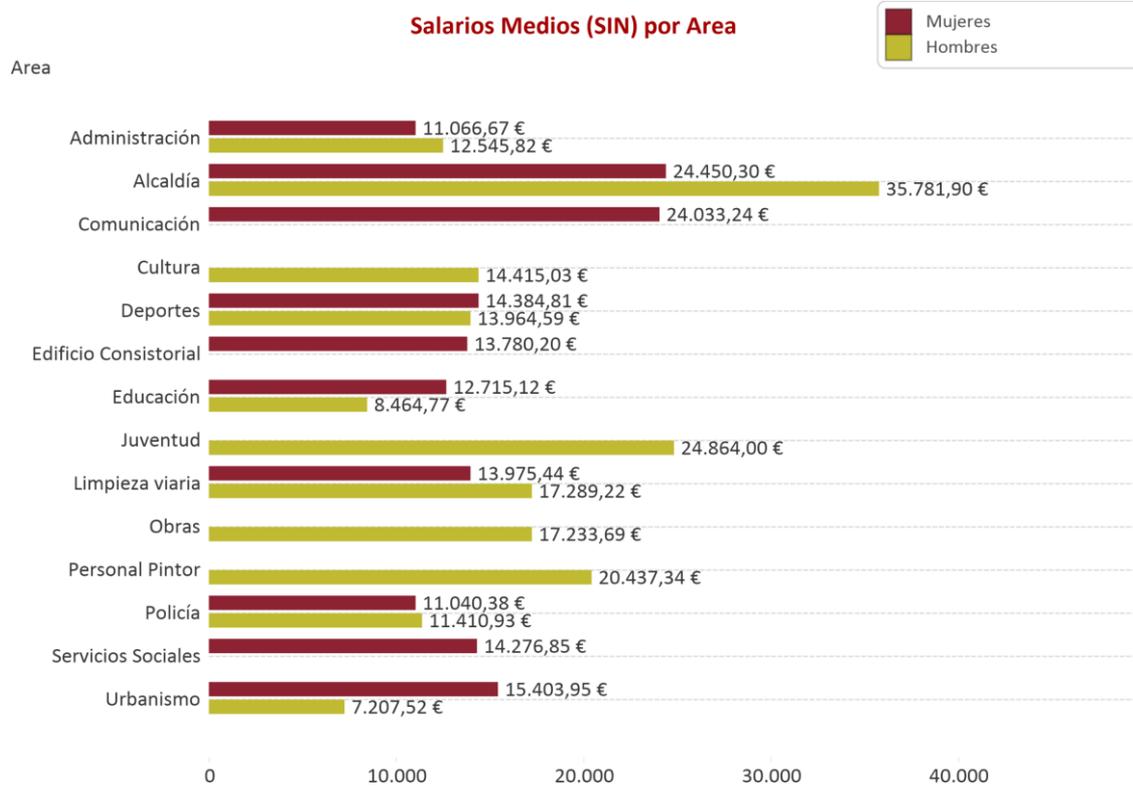
Este hecho, no se repite en sectores masculinizados, como puede ser el sector del ámbito policial con 14 hombres y 2 mujeres, donde la brecha sin complementos es del 3,25% y la brecha con complementos es del 1,76%.



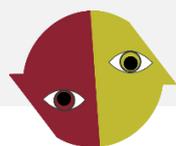


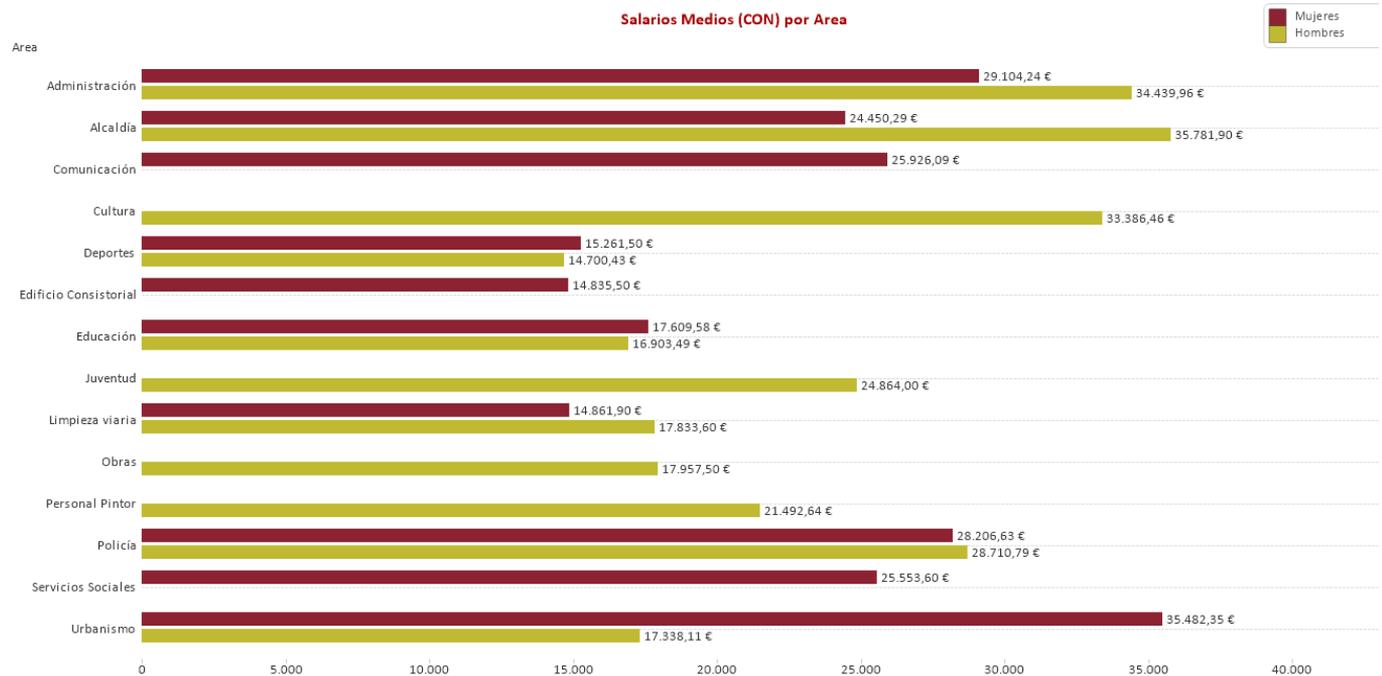
Area	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>13.513,19 €</b>	<b>14.810,86 €</b>	<b>8,76%</b>	<b>21.897,43 €</b>	<b>23.521,62 €</b>	<b>6,91%</b>
Policía	2	14	11.040,38 €	11.410,93 €	3,25%	28.206,63 €	28.710,79 €	1,76%
Deportes	6	10	14.384,81 €	13.964,59 €	2,92%	15.261,50 €	14.700,43 €	3,68%
Educación	15	2	12.715,12 €	8.464,77 €	33,43%	17.609,58 €	16.903,49 €	4,01%
Administración	12	6	11.066,67 €	12.545,82 €	11,79%	29.104,24 €	34.439,96 €	15,49%
Limpieza viaria	5	8	13.975,44 €	17.289,22 €	19,17%	14.861,90 €	17.833,60 €	16,66%
Alcaldía	2	2	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%
Urbanismo	2	1	15.403,95 €	7.207,52 €	53,21%	35.482,35 €	17.338,11 €	51,14%
Comunicación	1	0	24.033,24 €	-	-	25.926,09 €	-	-
Cultura	0	1	-	14.415,03 €	-	-	33.386,46 €	-
Edificio Consi...	1	0	13.780,20 €	-	-	14.835,50 €	-	-
Juventud	0	1	-	24.864,00 €	-	-	24.864,00 €	-
Obras	0	3	-	17.233,69 €	-	-	17.957,50 €	-
Personal Pintor	0	2	-	20.437,33 €	-	-	21.492,64 €	-
Servicios Soci...	3	0	14.276,85 €	-	-	25.553,60 €	-	-

### Salarios medios (SIN) por Área



### Salarios medios (CON) por Área





### Brecha salarial en tipo de jornada

#### Retribución promedio por Tipo Jornada

En cuanto a la retribución promedio por Tipo de Jornada, en general se analiza una brecha salarial sin complementos del 8,76% y con complementos del 6,91%.

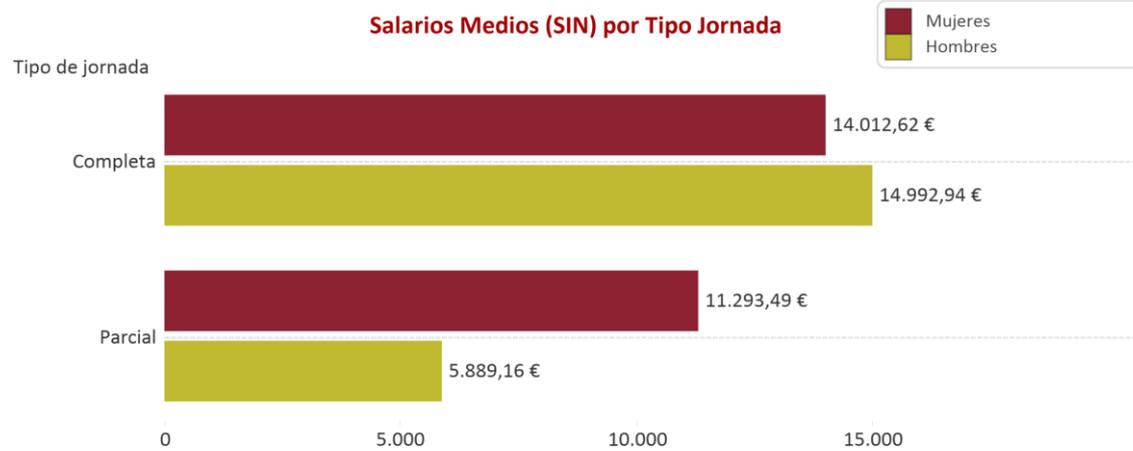
Si se analizan los tipos de jornada que se recogen en el Ayuntamiento de Rafelbunyo, se observa que en cuanto a la jornada completa la brecha salarial sin complementos es del 6,54% a favor de los hombres y con complementos, a 1,26% a favor de las mujeres. Del mismo modo, al observar la jornada parcial que se distribuye en 9 mujeres que tienen este tipo de jornada laboral y 1 hombre, las brechas salariales sin complementos y con complementos son favorables a las mujeres.

Siendo, en general, las trabajadoras quienes más se acogen a este tipo de jornadas, para poder conciliar la vida profesional y familiar.



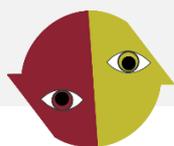
Tipo de jornada	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	49	50	13.513,19 €	14.810,86 €	8,76%	21.897,43 €	23.521,62 €	6,91%
Completa	40	49	14.012,62 €	14.992,94 €	6,54%	24.187,16 €	23.881,47 €	1,26%
Parcial	9	1	11.293,49 €	5.889,16 €	47,85%	11.720,86 €	5.889,16 €	49,75%

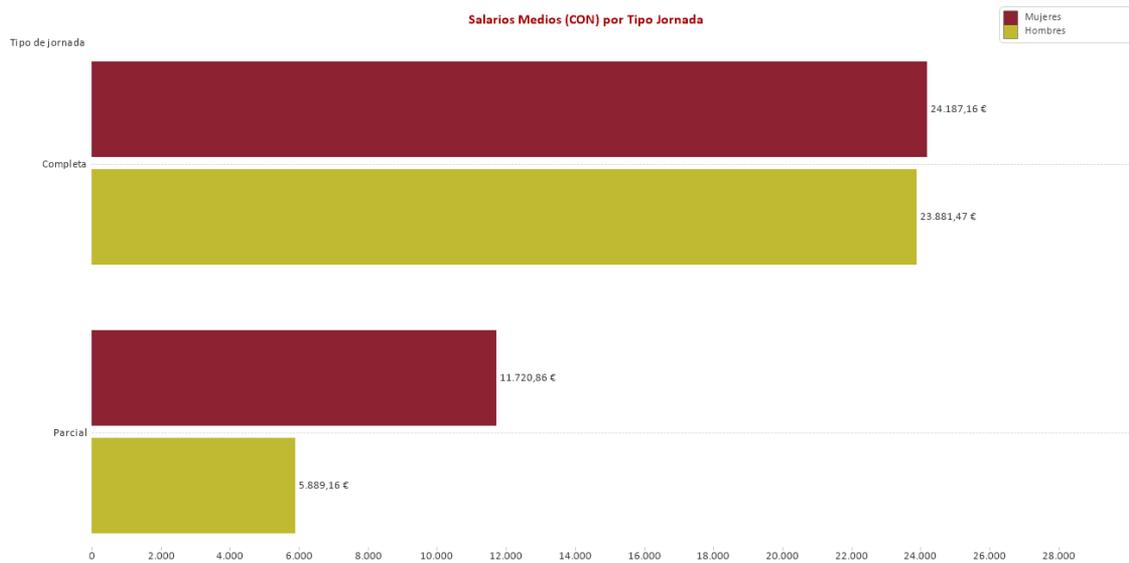
### Salarios medios (SIN) por Tipo Jornada



En este caso, las diferencias retributivas en favor de las mujeres responden al número de horas que éstas están contratadas: el único trabajador a jornada parcial trabaja hasta 10 horas a la semana, mientras que la mayoría de las trabajadoras contratadas a tiempo parcial (n=9) trabajan hasta 20 horas, y una hasta 30.

### Salarios medios (CON) por Tipo Jornada





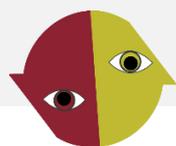
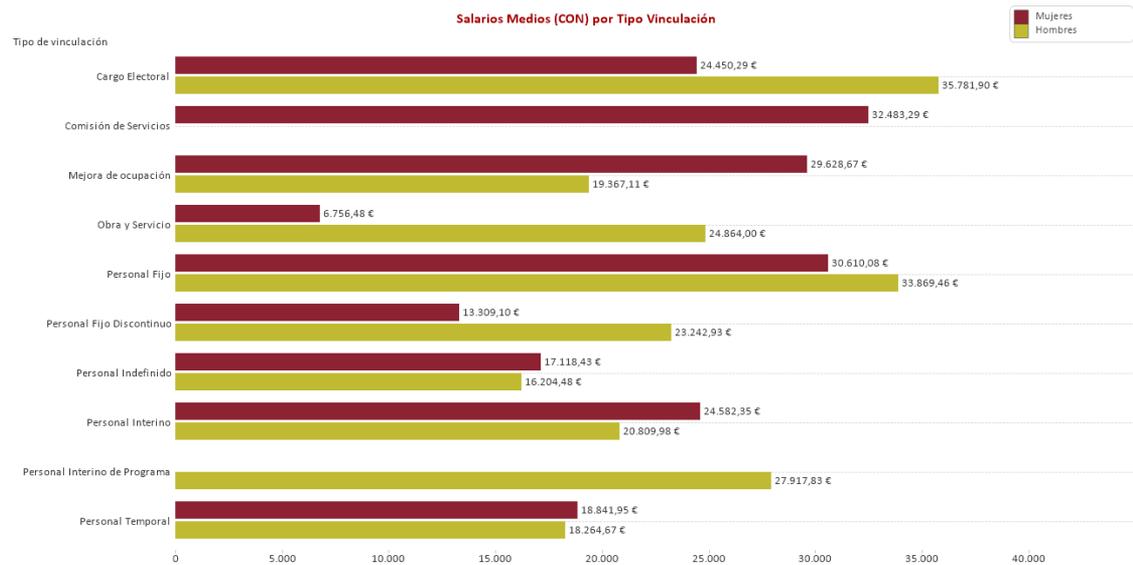
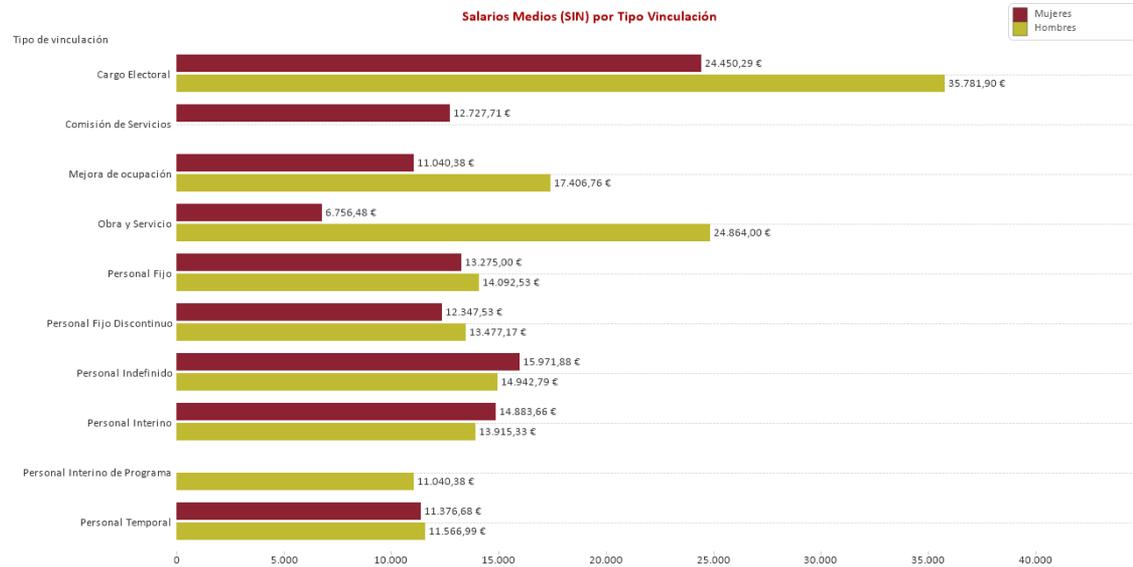
### Brecha salarial en tipo de vinculación

Respecto a la retribución promedio por Tipo de Vinculación, se muestran unas brechas más acrecentadas en los ámbitos de vinculación de 'obra y servicio' con una diferencia salarial sin complementos correspondiente al 72,83% siendo la distribución paritaria de los puestos de trabajo (una mujer y un hombre); en este caso la brecha se explica porque la mujer está contratada a 15,3 horas y el hombre a 37,5 horas. Seguida de esta brecha la vinculación de contrato de 'mejora de ocupación' con un 36,57% de brecha salarial sin complementos pero que luego se mantiene al 34,63% a favor de las mujeres con los complementos salariales, y por último, el tipo de vinculación por 'cargo electoral' que constituye una brecha salarial sin complementos del 31,67% siendo una distribución igualitaria de los puestos de trabajo (2 mujeres y 2 hombres), se mantiene cuando se añaden los complementos a favor de los hombres.

### Retribución promedio por Tipo Vinculación



Tipo de vinculación	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>13.513,19 €</b>	<b>14.810,86 €</b>	<b>8,76%</b>	<b>21.897,43 €</b>	<b>23.521,62 €</b>	<b>6,91%</b>
Obra y Servicio	1	1	6.756,48 €	24.864,00 €	72,83%	6.756,48 €	24.864,00 €	72,83%
Mejora de ocupación	3	1	11.040,38 €	17.406,76 €	36,57%	29.628,67 €	19.367,11 €	34,63%
Personal Temporal	14	8	11.376,68 €	11.566,99 €	1,65%	18.841,95 €	18.264,67 €	3,06%
Personal Fijo Discontinuo	4	2	12.347,53 €	13.477,17 €	8,38%	13.309,10 €	23.242,93 €	42,74%
Comisión de Servicios	2	0	12.727,71 €	-	-	32.483,29 €	-	-
Personal Fijo	8	11	13.275,00 €	14.092,53 €	5,80%	30.610,08 €	33.869,46 €	9,62%
Personal Interino	6	17	14.883,66 €	13.915,33 €	6,51%	24.582,35 €	20.809,98 €	15,35%
Personal Indefinido	9	7	15.971,88 €	14.942,79 €	6,44%	17.118,43 €	16.204,48 €	5,34%
Cargo Electoral	2	2	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%
Personal Interino de Programa	0	1	-	11.040,38 €	-	-	27.917,83 €	-

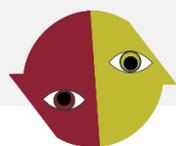
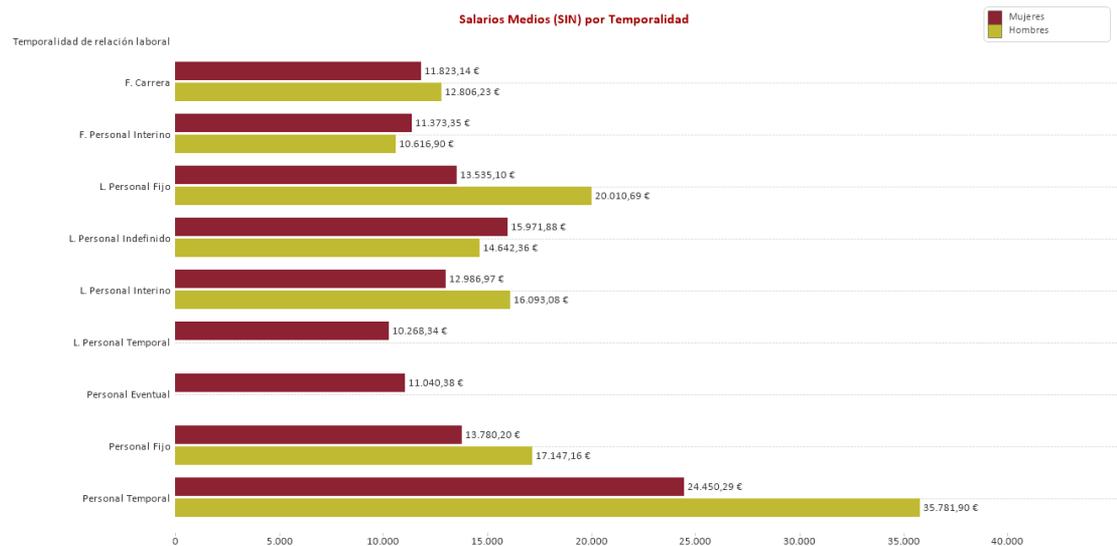


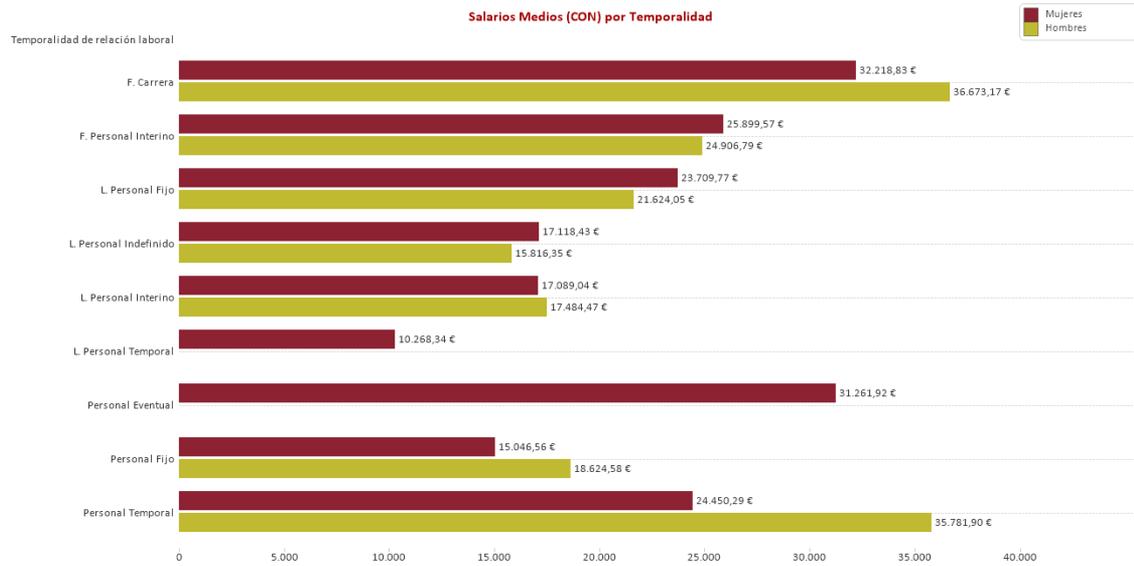
## Retribución promedio por Temporalidad

En relación a la temporalidad, al tratarse de un ámbito público la rama del funcionariado representa una gran proporción de la plantilla, y en él la presencia de mujeres suele ser elevada por sus mejores condiciones respecto a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar. En este sentido, se observa una brecha a favor de las mujeres dentro del funcionariado personal interino sin complementos (6,65%), sin embargo, en el laboral personal interino la brecha permanece favorable a los hombres (19,30%).

Por lo que respecta al funcionariado de carrera, siendo 9 mujeres y 9 hombres, la brecha salarial sin complementos se sitúa en el 7,68% favorable a los hombres, y aumenta con los complementos al 12,15%, siendo igualmente favorable a los trabajadores.

Temporalidad de relación laboral	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>13.513,19 €</b>	<b>14.810,86 €</b>	<b>8,76%</b>	<b>21.897,43 €</b>	<b>23.521,62 €</b>	<b>6,91%</b>
L. Personal Interino	14	15	12.986,97 €	16.093,08 €	19,30%	17.089,04 €	17.484,47 €	2,26%
F. Personal Interino	6	13	11.373,35 €	10.616,90 €	6,65%	25.899,57 €	24.906,79 €	3,83%
L. Personal Indefinido	9	8	15.971,88 €	14.642,36 €	8,32%	17.118,43 €	15.816,35 €	7,61%
L. Personal Fijo	5	2	13.535,10 €	20.010,69 €	32,36%	23.709,77 €	21.624,05 €	8,80%
F. Carrera	9	9	11.823,14 €	12.806,23 €	7,68%	32.218,83 €	36.673,17 €	12,15%
Personal Fijo	1	1	13.780,20 €	17.147,16 €	19,64%	15.046,56 €	18.624,58 €	19,21%
Personal Temporal	2	2	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%	24.450,29 €	35.781,90 €	31,67%
L. Personal Temporal	2	0	10.268,34 €	-	-	10.268,34 €	-	-
Personal Eventual	1	0	11.040,38 €	-	-	31.261,92 €	-	-





### Brecha salarial en nivel formativo

En cuanto al nivel formativo, las mujeres presentan una mayor proporción de estudios superiores (1) y de Máster (3) siendo este nivel formativo el que no presenta ninguna brecha. En cambio, en niveles correspondientes al Graduado Escolar, se muestra una brecha salarial sin complementos del 8,76% a favor de los hombres, que se equipara con los complementos salariales al 6,91%.

El único nivel formativo en el que las trabajadoras mantienen un nivel de retribución promedio más acentuado es con la titulación de Máster, que las sitúa sin complementos salariales en el 54,04% y con complementos en el 69,98%.

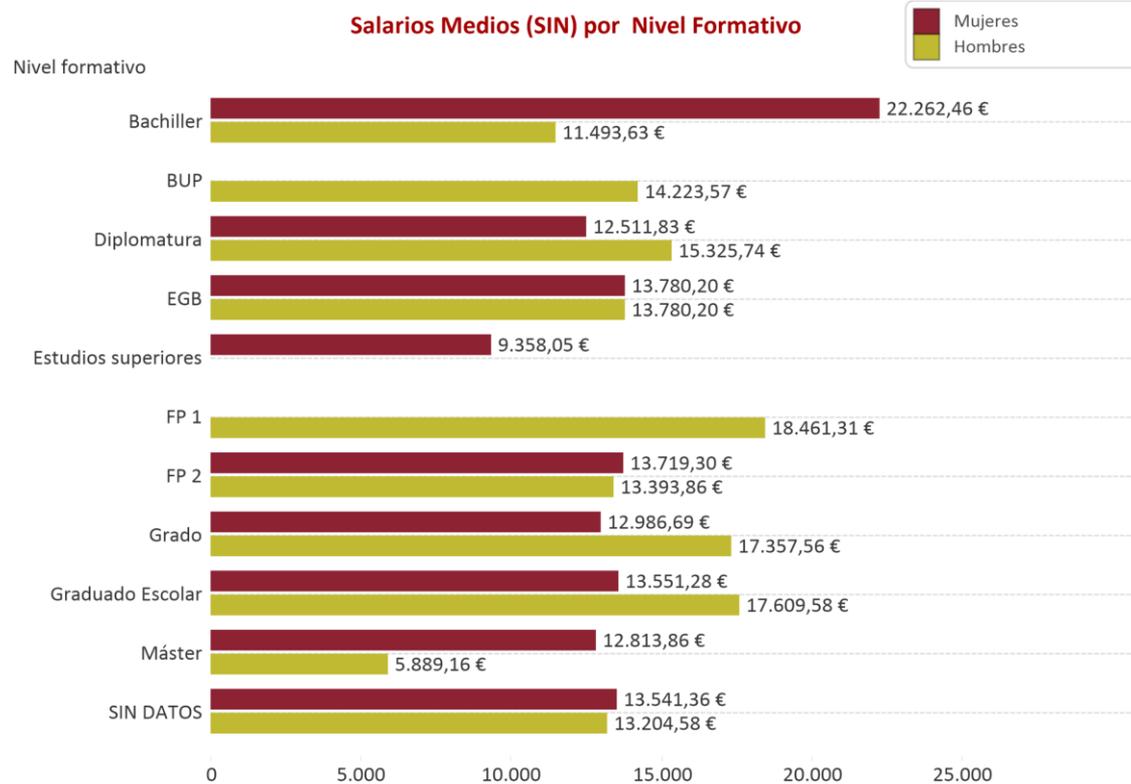
### Retribución promedio por Nivel Formativo





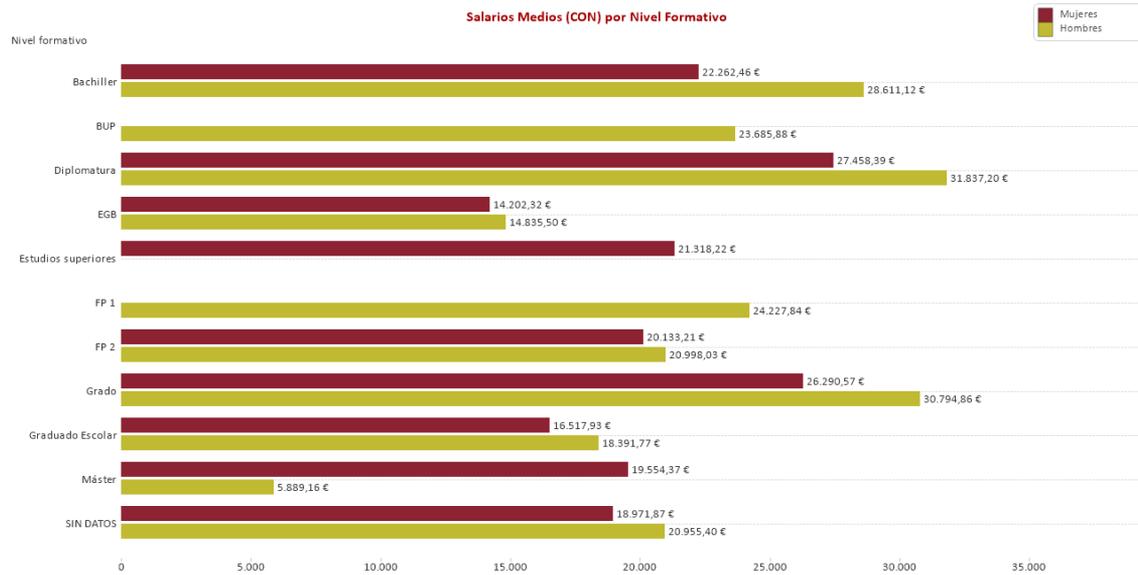
Nivel formativo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>13.513,19 €</b>	<b>14.810,86 €</b>	<b>8,76%</b>	<b>21.897,43 €</b>	<b>23.521,62 €</b>	<b>6,91</b>
FP 2	3	8	13.719,30 €	13.393,86 €	2,37%	20.133,21 €	20.998,03 €	4,12
EGB	2	1	13.780,20 €	13.780,20 €	0,00%	14.202,32 €	14.835,50 €	4,27
SIN DATOS	9	12	13.541,36 €	13.204,58 €	2,49%	18.971,87 €	20.955,40 €	9,47
Graduado Escolar	8	7	13.551,28 €	17.609,58 €	23,05%	16.517,93 €	18.391,77 €	10,19
Diplomatura	4	3	12.511,83 €	15.325,74 €	18,36%	27.458,39 €	31.837,20 €	13,75
Grado	17	9	12.986,69 €	17.357,56 €	25,18%	26.290,57 €	30.794,86 €	14,63
Bachiller	2	4	22.262,46 €	11.493,63 €	48,37%	22.262,46 €	28.611,12 €	22,19
Máster	3	1	12.813,86 €	5.889,16 €	54,04%	19.554,37 €	5.889,16 €	69,88
BUP	0	2	-	14.223,57 €	-	-	23.685,88 €	-
Estudios superiores	1	0	9.358,05 €	-	-	21.318,22 €	-	-
FP 1	0	3	-	18.461,31 €	-	-	24.227,84 €	-

### Salarios medios (SIN) por Nivel Formativo



### Salarios medios (CON) por Nivel Formativo



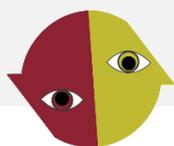


### *Brecha salarial en antigüedad*

Por lo que respecta a la retribución promedio por antigüedad, se observa unos niveles mayores de brecha salarial a mitad de los tramos. Al respecto, en el tramo de 7-9 años de antigüedad se presenta una brecha salarial sin complementos del 36,99% y con complementos salariales del 42,27%, favorable en ambos casos a los hombres, pero mostrando cierta paridad en el número de personas trabajando, en este caso, 4 mujeres y 5 hombres.

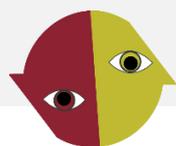
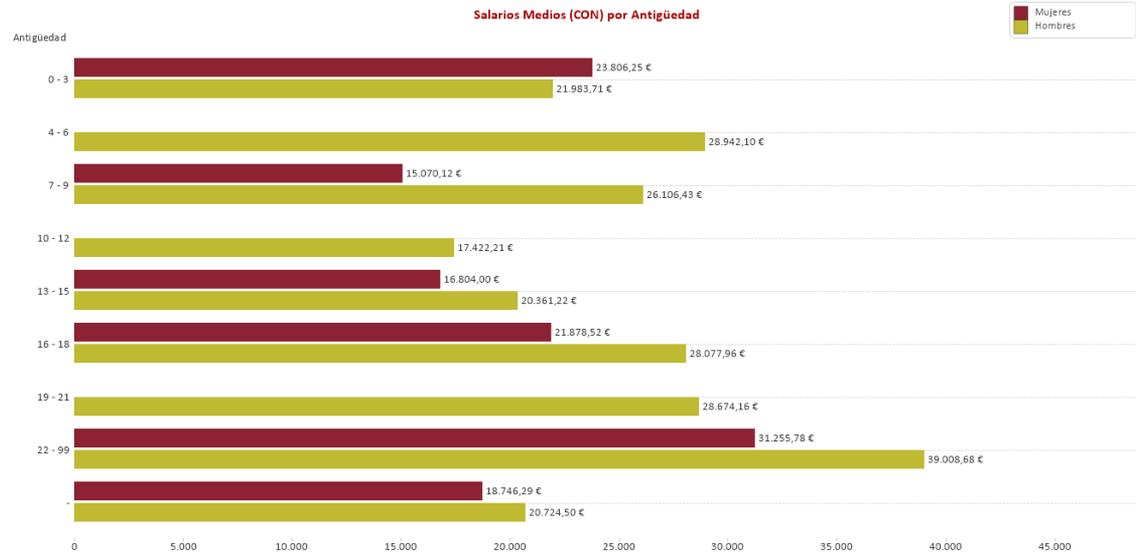
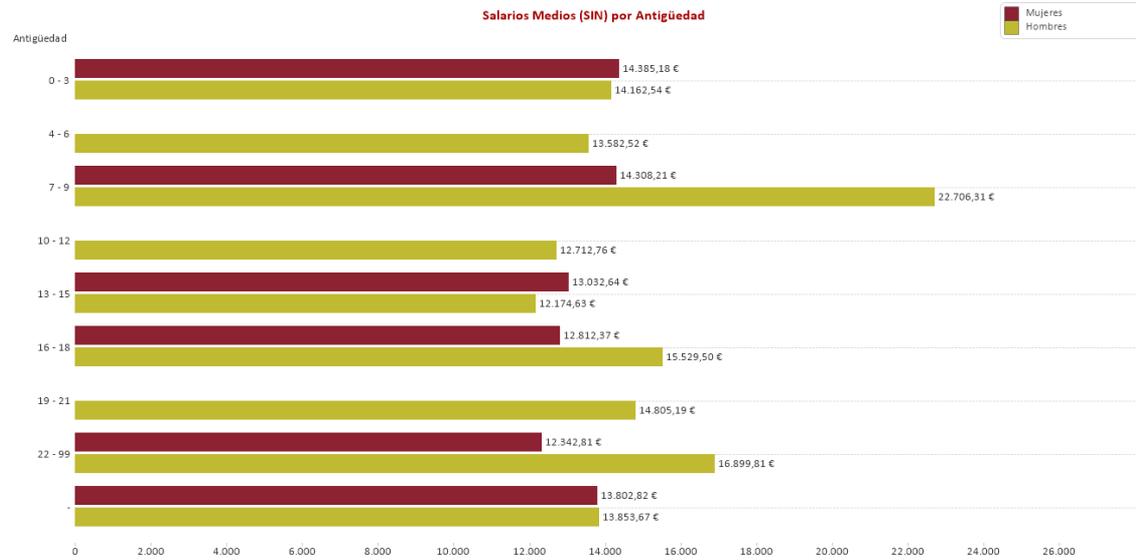
Este hecho, se constata con que los hombres no han tenido que aplicarse ninguna acción que repercutiese en su jornada laboral, mientras que las mujeres al aplicarse medidas de conciliación, tales como la reducción de jornada, han sufrido una retribución menor con los mismos años de antigüedad trabajados.

### **Retribución promedio por Antigüedad**





Antigüedad	Nº Mujeres	Nº Hombres	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
<b>Totales</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>13.513,19 €</b>	<b>14.810,86 €</b>	<b>8,76%</b>	<b>21.897,43 €</b>	<b>23.521,62 €</b>	<b>6,91%</b>
0 - 3	13	11	14.385,18 €	14.162,54 €	1,55%	23.806,25 €	21.983,71 €	7,66%
4 - 6	0	3	-	13.582,52 €	-	-	28.942,10 €	-
7 - 9	4	5	14.308,21 €	22.706,31 €	36,99%	15.070,12 €	26.106,43 €	42,27%
10 - 12	0	4	-	12.712,76 €	-	-	17.422,21 €	-
13 - 15	8	6	13.032,64 €	12.174,63 €	6,58%	16.804,00 €	20.361,22 €	17,47%
16 - 18	6	4	12.812,37 €	15.529,50 €	17,50%	21.878,52 €	28.077,96 €	22,08%
19 - 21	0	3	-	14.805,19 €	-	-	28.674,16 €	-
22 - 99	8	2	12.342,81 €	16.899,81 €	26,96%	31.255,78 €	39.008,68 €	19,87%
-	10	12	13.802,82 €	13.853,67 €	0,37%	18.746,29 €	20.724,50 €	9,55%



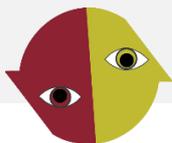


## D. RECOMENDACIONES

### 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

*Se recomienda:*

-  *Desarrollar acciones formativas que garanticen la correcta implementación y seguimiento de este II Plan de Igualdad.*
-  *Disponer de una base de datos actualizada en materia de características generales del personal, tales como, la formación, las necesidades, las responsabilidades familiares, los ceses y demás vinculaciones con el Ayuntamiento.*
-  *Impulsar la participación de las trabajadoras del Ayuntamiento de Rafelbunyo en la RL.T.*
-  *Mantener la presencia equilibrada de mujeres y de hombres contratados con discapacidad.*





## 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

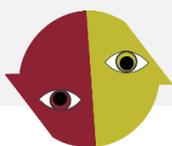
- ✎ *Incorporar temario en materia de Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección y contratación del personal.*
- ✎ *Seguir garantizando que en las ofertas de empleo se utiliza el lenguaje inclusivo y no sexista para evitar cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo.*
- ✎ *Elaborar procesos de selección y de contratación que incluyan medidas de acción positiva en los ámbitos profesionales donde se señale una infrarrepresentación de sexo, como puede ser la Policía o la Educación.*
- ✎ *Recolectar más datos relativos a los ceses y excedencias en el Ayuntamiento, para poder realizar en un futuro un análisis en profundidad de los datos.*

## 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- ✎ *Mantener y establecer formalmente un sistema de promoción que garantice la presencia equilibrada en los puestos de responsabilidad.*
- ✎ *Garantizar un proceso transparente en los procesos de promoción profesional donde se tenga una infrarrepresentación de sexo muy marcada.*
- ✎ *Elaborar un Plan de Carrera definido para que la plantilla del Ayuntamiento sepa que procesos deben realizar a la hora de promocionarse profesionalmente.*

## 4. FORMACIÓN

- ✎ *Crear e implementar un Plan Formativo que englobe a totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyo.*
- ✎ *Continuar con la premisa del Ayuntamiento de realizar los cursos y las formaciones dentro del horario laboral, además, para cumplirlo que se realicen registros de las formaciones realizadas. Dichos registros serían esenciales para contar con una base de datos (nombre de la formación,*



hora de realización, valoración de la formación...), y de ese modo, mejorar el futuro programa formativo.

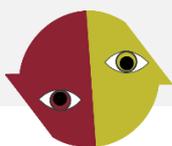
- ☞ Considerar la modalidad de formación on-line o semipresencial como mecanismo de conciliación.
- ☞ Incorporar dentro del temario de todas las formaciones, la Igualdad de Oportunidades, la utilización de un lenguaje no sexista y de imágenes que representen dicho principio. Para ello, se recomienda que la persona contratada para la elaboración de las formaciones tenga conocimientos en la materia.

## 5. COMUNICACIÓN

- ☞ Facilitar herramientas o instrumentos para el uso no sexista del lenguaje dentro del ámbito municipal del Ayuntamiento de Rafelbunyol y darlo a conocer a toda la plantilla.
- ☞ Seguir manteniendo un uso correcto del lenguaje inclusivo y de las imágenes utilizadas en todas las plataformas y Redes Sociales del Ayuntamiento. Revisando la página web del Ayuntamiento para adecuarla a los estándares no sexistas que se muestran en las demás Redes Sociales.
- ☞ Una vez aprobado el II Plan de Igualdad, desarrollar una campaña informativa que garantice que toda la plantilla conozca la situación de la organización.
- ☞ Formar a toda la plantilla, incluida altos cargos del Ayuntamiento, para que dentro de la comunicación interna se garantice el uso del lenguaje inclusivo en reuniones y actos.

## 6. CONDICIONES DE TRABAJO

- ☞ Realizar una revisión de la prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Rafelbunyol, puesto que no se trata con Perspectiva de Género y se atiende de manera genérica a toda la plantilla sin tener en cuenta el sexo de la persona.



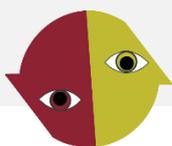


- ☞ *Constituir una serie de comités (Comité de Seguridad y Salud, Comité Antiacoso y Comité Intercentro) que en la actualidad no se tienen establecidos en el Ayuntamiento de Rafelbunyal.*
- ☞ *Elaborar una herramienta a modo de recolección de datos (Buzón de sugerencias para la plantilla, entrevistas personales con la plantilla...) que permita una conexión directa entre las y los trabajadores que realizan su jornada laboral fuera del recinto del Ayuntamiento y aquellas personas que ocupan altos cargos, de manera que se tengan en cuenta sus aportaciones para mejorar sus condiciones laborales.*
- ☞ *Realizar un informe desagregado por sexo sobre la situación de las personas que realizan teletrabajo para poder garantizar que se realiza una desconexión digital, y que su jornada laboral se desarrolla sin estrés.*

## **7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

- ☞ *Realizar una correcta difusión de los mecanismos de conciliación laboral, personal y familiar, para que la plantilla conozca sus derechos en dicha materia.*
- ☞ *Formar al personal de RRHH del Ayuntamiento de Rafelbunyal con Perspectiva de Género, para garantizar una mejora en la conciliación de la plantilla.*
- ☞ *Reglamentar el teletrabajo, y realizar una adecuada difusión como forma de trabajo.*

## **8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**





- 👉 *Elaborar un Protocolo de Actuación en materia de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, constituir un Comité Antiacoso que trate los posibles casos en la plantilla del Ayuntamiento, proporcionándole adecuada formación.*
- 👉 *Formación específica para toda la plantilla de la organización.*

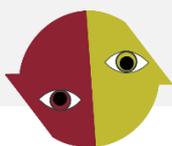
## **9. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

- 👉 *Elaborar formación específica en materia de Violencia de Género para toda la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyal.*
- 👉 *Prever asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico para las posibles víctimas de Violencia de Género de la plantilla del Ayuntamiento.*

## **10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

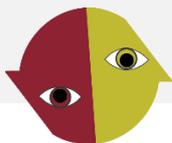
- 👉 *Incorporar medidas para combatir la segregación laboral dentro de la plantilla de Rafelbunyal. Como, por ejemplo, medidas correctoras dirigidas a ciertos ámbitos masculinizados como puede ser la Policía, donde se ha observado una masculinización de la plantilla.*
- 👉 *Es recomendable mejorar las herramientas de recolección de datos desagregados por sexo, puesto que se necesita una adecuada base de datos para garantizar el seguimiento y la composición equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla.*

## **11. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA**





- ☞ *Incorporar un seguimiento exhaustivo de las retribuciones salariales, haciendo hincapié en los complementos que se perciben.*
- ☞ *Realizar la Descripción de puestos de trabajo, publicando la RPT cada año.*
- ☞ *Realizar una Valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género y la auditoría retributiva.*



## E. ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico del Ayuntamiento de Rafelbunyol y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada. El DAFO permitirá identificar factores estratégicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas.

1

### FORTALEZAS

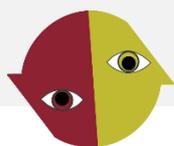


Por lo que respecta a las fortalezas, destaca en primer lugar el compromiso político y social que tiene el Ayuntamiento de Rafelbunyol para garantizar el cumplimiento del Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio. Dicho compromiso, se materializa a través del I Plan de Igualdad que se ejecutó en el año 2017 con una duración de 4 años, y en la renovación con este II Plan de Igualdad que está en curso.

Además, dicho compromiso no es solamente por parte de la institución, sino que también, la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol ha manifestado las ganas que tienen en formarse bajo dicho Principio de Igualdad y, colaborar en base a ello en formaciones que cumplan este Principio. Esto se percibe como una fortaleza, puesto que el hecho de contar con una plantilla implicada con la igualdad favorece el ambiente laboral de toda la organización.

Otra de las fortalezas que se detecta tras el análisis, es la implicación de la organización en mantener a través de las Redes Sociales un contacto con la ciudadanía del municipio y con la propia plantilla de la organización, basado en un lenguaje no sexista y que involucre a todas las personas que habitan el territorio. Contar hoy en día, con este tipo

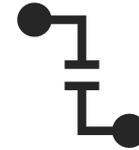
de  
estructuras



sociales basadas en las Nuevas Tecnologías de la Comunicación (Instagram, Facebook, Twitter, la propia web del Ayuntamiento...) que transmita a través de ellas, una correcta praxis comunicativa que involucre a todo el conjunto de la población, es el camino correcto para seguir estableciendo el Principio de Igualdad en todos los ámbitos del municipio.

## 2

### DEBILIDADES



Tras el Informe Diagnóstico del Ayuntamiento de Rafelbunyol, se ha podido detectar algunas debilidades que han de ser tenidas en cuenta para poder desplegar los mecanismos disponibles y superarlos en el diseño del II Plan de Igualdad.

Se presenta una debilidad muy marcada en cuanto a la recogida de datos por parte del Ayuntamiento de Rafelbunyol y su posterior análisis, debido a la ausencia de un sistema o base de datos capaz de almacenar la información relacionada con los ceses, las excedencias o diversos complementos, etc. que son clave para realizar un análisis en profundidad de los datos. Además, de la incorporación de dichos procedimientos a las bases de datos, también se deberían de estar desarrollados por sexo para tener un conocimiento completo de la situación de la plantilla.

Con respecto a la formación, se ha declarado que con la llegada de la Covid-19 se paralizaron las formaciones que estaban previstas en materia de Igualdad de Oportunidades, retomarlas después de este tiempo de crisis sanitaria, es importante para garantizar que toda la plantilla esté concienciada y sensibilizada con el Principio de Igualdad, de modo que se pueda cumplir con los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

Además, se ha constatado que el Ayuntamiento de Rafelbunyol no tiene en sus bases

ningún

Protocolo

que tenga en

Página | 298



cuenta situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la plantilla, ni tampoco ningún órgano que se encargue de identificar aquellas conductas que surgen en la plantilla y que son constitutivas de acoso. Formar a la plantilla en este ámbito, junto con la elaboración de un Protocolo de Acoso, es clave para poder garantizar la prevención, y evitar que se produzcan situaciones peligrosas o no deseables para las trabajadoras. Deberá de ponerse en marcha, además la creación de un Comité de Seguridad y Salud, así como el Comité Antiacoso.

Del mismo modo, tampoco tienen en cuenta en los protocolos a las Víctimas de Violencia de Género, ni se prevé asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico para las posibles víctimas de Violencia de Género de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

En relación al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar, se observa un uso mucho más generalizado de los mecanismos de conciliación laboral por parte de las mujeres y todos ellos, mecanismos duros que afectan a la actual y futura carrera profesional de las mujeres trabajadoras de la organización. Es fundamental fomentar desde el Ayuntamiento de Rafelbunyol, la corresponsabilidad en base a distintas actuaciones, de modo que no suponga un desgaste para la carrera profesional de las mujeres de la plantilla.

Se ha constatado, que el Ayuntamiento no cuenta con un programa de Riesgos Laborales que incluya la perspectiva de género en su programa.

Por último, a través de las entrevistas realizadas, las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento de Rafelbunyol que realizan su jornada laboral fuera de las instalaciones del Ayuntamiento han mostrado su malestar en cuanto a la falta de recursos e infraestructuras que tienen en comparación con las personas trabajadoras dentro del recinto del Ayuntamiento.



### 3

## OPORTUNIDADES



En relación con las oportunidades que se presentan tras el análisis, se observa que el Ayuntamiento de Rafelbunyol al contar con una plantilla reducida (99 personas, entre ellas 49 mujeres y 50 hombres), pueden establecerse acciones directas que involucren a toda la plantilla y tener en cuenta sus aportaciones a la hora de mejorar su situación laboral.

En este sentido, el Ayuntamiento de Rafelbunyol es una entidad pública que se relaciona diariamente con otras asociaciones locales, empresas y organizaciones, lo cual se percibe como una gran oportunidad para proyectar externamente los valores de Igualdad real y efectiva.

Por otro lado, será necesario aprovechar la oportunidad que supone participar de la red de municipios contra la violencia de género, y el acceso a subvenciones de parte de la Excelentísima Diputación de Valencia para trabajar estas áreas de actuación dentro del Ayuntamiento.

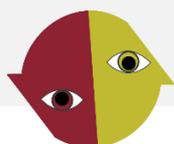
### 4

## AMENAZAS



Para empezar, se han de mencionar algunas problemáticas que no son inherentes al Ayuntamiento y al municipio, sino que por su carácter estructural se rigen como amenazas en la implementación del II Plan de Igualdad, tales como la necesidad de impulsar políticas contra la Violencia de Género o contra la segregación horizontal y

vertical.



Por otro lado, una de las principales amenazas para la implementación del I Plan de Igualdad fue la irrupción de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19. Tras un periodo de cierta mejora sanitaria, no hay que olvidar que también puede presentarse como una amenaza para la implementación de este II Plan.

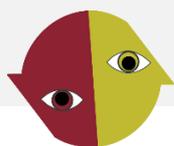
Por último, la falta de recursos humanos suficientes, el presupuesto y la escasa planificación, afectaron también en la implementación del I Plan, en este sentido pueden ser una amenaza para a la realización de las acciones que se desarrollaran a lo largo de este II Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol.



## F. CAME

**IC:** Importancia crucial; **MI:** Muy Importante; **IM:** Importancia media; **PI:** Poca importancia

DEBILIDADES» CORREGIR		AMENAZAS» AFRONTAR	
<p>Dificultad para recabar los datos cuantitativos relativos a su personal, provocado por la ausencia de un sistema o base de datos capaz de almacenar la información especialmente relativa a los ceses, las excedencias o diversos complementos.</p> <p><b>OE 1.1, OE 2.2, OE 10.1</b></p>	<b>MI</b>	<p>Segregación horizontal y vertical.</p> <p><b>OE 1.3, OE 2.3, OE 10.2</b></p>	<b>IM</b>
<p>Ausencia de aplicación del principio de transversalidad en la actuación de los poderes públicos (LOI 3/2007).</p> <p><b>OE 1.2, OE 1.3, OE 1.4, OE 5.1, OE 5.2, OE 10.1</b></p>	<b>IC</b>	<p>Ausencia de Recursos Humanos Suficientes, escasa planificación o de presupuesto para la implementación del Plan.</p> <p><b>OE 1.2, OE 4.2, OE 10.1</b></p>	<b>IC</b>
<p>La formación no se realiza con perspectiva de género y aunque se prevé realizarla en horario laboral, no siempre se consigue.</p> <p><b>OE 1.2, OE 2.1</b></p>	<b>MI</b>	<p>Paralización de formación en materia de igualdad debida a la crisis sociosanitaria sufrida anteriormente.</p> <p><b>OE 1.2, OE 1.4, OE 4.1, OE 4.2</b></p>	<b>IC</b>
<p>Las cifras relativas al uso de permisos ponen de manifiesto la necesidad de fomentar la corresponsabilidad de los cuidados para que el trabajo las mujeres tengan más posibilidades de desarrollar otras facetas de la vida, como disfrutar del ocio y del descanso.</p> <p><b>OE 7.1, 7.2,</b></p>	<b>MI</b>	<p>Violencia estructural sufrida por las mujeres.</p> <p><b>OE 8.1, OE 8.2,</b></p>	<b>IC</b>
<p>Ausencia de protocolo que tenga en cuenta situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Ausencia de Comité Antiacoso</p> <p><b>OE 5.2, OE 6.1, OE 8.1, OE 8.2</b></p>	<b>IC</b>		
<p>El plan de PRL ha de incluir la perspectiva de género. Se requiere analizar las condiciones laborales en las que se encuentran quienes desarrollan su jornada fuera de las instalaciones del Ayuntamiento para adaptar en su caso, los recursos y las infraestructuras. Ausencia de Comité de Seguridad y Salud</p> <p><b>OE 6.1</b></p>	<b>MI</b>		



Ausencia protocolo a las Víctimas de Violencia de Género, ni se prevé asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico para las posibles víctimas de Violencia de Género de la plantilla <b>OE 5.2</b>	IC		
Ausencia de reglamentación de la Comisión de Igualdad para el adecuado seguimiento al plan. <b>OE 1.3</b>			

FORTALEZAS» MANTENER		OPORTUNIDADES» EXPLOTAR	
Compromiso de la organización y de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol para garantizar el cumplimiento del Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el municipio, realizando este II Plan de Igualdad <b>OE 2.1</b>	IM	Formar parte de la red de municipios contra la violencia de género, y el acceso a subvenciones de parte de la Excelentísima Diputación de Valencia. <b>OE 1.2, OE 4.1</b>	IC
Equilibrio de sexo en los puestos de responsabilidad, en los puestos de coordinación y en las plazas que ocupan personas con discapacidad. <b>OE 1.3, OE 3.2</b>	IM	El teletrabajo en el Ayuntamiento ha de incorporarse con perspectiva de género, ya que el riesgo de que acabe suponiendo un empeoramiento más en las condiciones de trabajo de las mujeres es muy elevado, tal y como se ha evidenciado ya en algunos estudios <sup>5</sup> . <b>OE 6.1</b>	IM
Correcta praxis comunicativa implicando a la organización a través de las Redes Sociales mediante un lenguaje no sexista involucrando a todas las personas que habitan el territorio. <b>OE 5.1, OE 5.2,</b>	MI	Proyectar externamente los valores de Igualdad real y efectiva, en las relaciones con asociaciones locales, empresas y organizaciones. <b>OE 1.4</b>	IC
A pesar de no haber un sistema de promoción / carrera profesional establecido se evidencia un equilibrio de sexo, e incluso mayor número de mujeres en promoción.	MI		

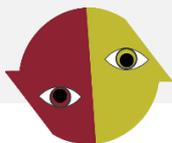
<sup>5</sup> Algunos ejemplos:

Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género Ana de la Puebla Pinilla. Catedrática Derecho del Trabajo Universidad Autónoma de Madrid: <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>.

Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres (L. Farré y L. González, Observatorio Social de la Caixa, septiembre 2020). <https://observatoriosociallacaixa.org/ca/-/las-tareas-domesticas-y-el-cuidado-de-los-hijos-durante-el-confinamiento-una-labor-asumida-principalmente-por-las-mujeres>



OE 2.1, OE 3.1, OE 3.2



# VI. PLAN DE IGUALDAD

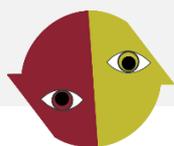
## OBJETIVOS GENERALES, ESPECÍFICOS Y ACCIONES

### 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

**OBJETIVO GENERAL 1:** Aplicar el principio de transversalidad, en cumplimiento del art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**Objetivo específico 1.1:** Posibilitar a nivel instrumental el desagregado de datos automático en toda la información relativa al personal que trabaja en la organización, independientemente de su tipo de vinculación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Disponer de una base de datos actualizada en materia de características generales del personal, tales como, la formación, las necesidades, las responsabilidades familiares, los ceses y demás vinculaciones con el Ayuntamiento.	
<b>Indicadores</b>	<i>Base de datos desagregada por sexo para el seguimiento de las formaciones, responsabilidades familiares, ceses, etc.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad del a plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a internet.</i>	

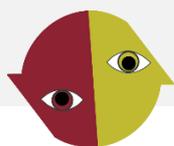




**Presupuesto** | *Funcionamiento propio del organismo.*

**Objetivo específico 1.2:** Garantizar la implementación del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento a través de la capacitación del personal y de la formación en igualdad del personal técnico y político.

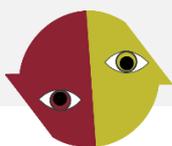
<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
2.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Asignar un presupuesto suficiente que garantice el seguimiento y la implementación del plan, así como un plan formativo a toda la organización: <ul style="list-style-type: none"><li>- Formación básica en igualdad.</li><li>- Formación específica en procesos selectivos con perspectiva de género.</li><li>- Formación en informes con impacto de género.</li><li>- Formación en uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista.</li></ul>	
<b>Indicadores</b>	<i>Presupuesto asignado a formación en igualdad/año.</i> <i>Constancia del plan formativo dirigido a toda la organización.</i> <i>N.º de personas que realizan la formación desagregado por sexo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad del a plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo / externalizable formación (aprox 100 €).</i>	





**Objetivo específico 1.3:** Afianzar el principio de presencia equilibrada en la cultura del Ayuntamiento.

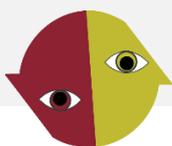
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
3.	1-4	Anual
<b>Descripción</b>	Proporcionar herramientas propias del control del principio de presencia equilibrada a las coordinaciones de los departamentos, Concejalías y realizar un seguimiento anual.	
<b>Indicadores</b>	<i>Presencia equilibrada en las coordinaciones de departamentos y Concejalías.</i> <i>Memoria del seguimiento anual.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Jefaturas, personal de contratación y selección.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Concejalías y personal coordinador, especialmente las mujeres.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	





N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Reglamentar la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad promoviendo la participación de hombres en el seguimiento del Plan de Igualdad.	
<b>Indicadores</b>	<i>Cláusula incorporada en el Reglamento de Seguimiento.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Concejalía de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Comisión de Seguimiento.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5.	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Mantener la presencia equilibrada de mujeres y de hombres contratados con discapacidad.	
<b>Indicadores</b>	<i>Seguimiento de N.º de mujeres y hombres contratados con discapacidad por puesto de trabajo y área.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	

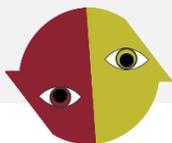




N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
6.	3-4	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar informes de impacto de género en convocatorias públicas y bolsas temporales de empleo o para la contratación de personal temporal, incorporando acciones positivas en el caso de que existan indicadores de desigualdad en el acceso al empleo, que perjudiquen a las mujeres en los porcentajes de ocupación, desempleo, temporalidad, parcialidad, o brecha salarial.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de informes realizados.</i> <i>N.º y tipo de acciones positivas activadas.</i> <i>N.º y % de incorporaciones a las convocatorias por sexo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Nuevas incorporaciones de personal con contrato temporal.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo / externalizable formación (aprox. 100 €)</i>	

**Objetivo específico 1.4:** Promover medidas para asegurar una mayor igualdad social en la adjudicación de contratación pública.

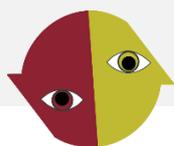
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7.	3	Puntual





<b>Descripción</b>	Incorporar cláusulas sociales con perspectiva de género que garanticen la igualdad en la prestación de actividades en la contratación a terceras personas o servicios.
<b>Indicadores</b>	<i>N.º y tipos de cláusulas de contratación.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, responsable de selección, elaboración de bolsas de trabajo, contratación.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Terceras personas o Servicios contratados por el Ayuntamiento.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo / externalizable formación (aprox. 100 €).</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
8.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar una formación específica en cláusulas sociales con perspectiva de género al objeto de tener seguridad jurídica en la introducción de dichas cláusulas. Facilitar una guía específica en la materia, que ayude a incorporar cláusulas en la contratación y en los objetivos de los pliegos de contratación y subvenciones a asociaciones.	
<b>Indicadores</b>	<i>Programación de la formación.</i> <i>Incorporación de guía.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Concejalía de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, contratación, responsables de selección.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a internet.</i> <i>Guía específica en la materia.</i> <i>Personal formador.</i>	





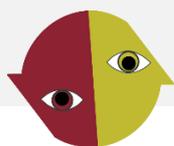
Presupuesto | *Externalizable formación (aprox. 100 €/hora).*

## 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**OBJETIVO GENERAL 2:** Garantizar que todos los procesos de selección se efectúan en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, evitando la segregación vertical u horizontal.

**Objetivo específico 2.1:** Garantizar que el acceso al empleo público incorpora la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres promoviendo la detección de discriminaciones directas, indirectas o múltiples.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar formación específica dirigida a las personas con responsabilidad en los procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de trabajo, etc. para evitar cualquier sesgo asociado al género en dichos procesos o cualquier otro proceso que suponga la disposición de recursos económicos para el empleo.	
<b>Indicadores</b>	<i>Ficha técnica de las acciones formativas, fecha de impartición, N.º de personas asistentes desagregado por sexo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Área de Formación. Concejalía de Igualdad</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personal con responsabilidad en los procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de trabajo, etc.</i>	

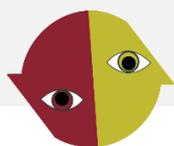




<b>Recursos</b>	<i>Espacio o soporte virtual para realizar la formación.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Actividad externalizable (aprox 100€/hora).</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
10.	2-4	Permanente
<b>Descripción</b>	En todos los procesos selectivos del Ayuntamiento, ya sean bolsas, procesos de provisión de puestos de trabajo u oposiciones, se incorporará temario en materia de Igualdad de Oportunidades y contenidos relativos a la violencia de género. Estas materias se actualizarán acorde a la legislación vigente.	
<b>Indicadores</b>	<i>nº de convocatorias y pruebas de procesos selectivos que incluyen el temario en Materias de políticas de igualdad.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personas que quieran incorporarse a la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Materiales de Igualdad para incluir en los procesos.</i>	
<b>Presupuesto</b>	0€	

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
11.	1-4	Permanente

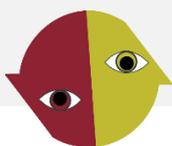




<b>Descripción</b>	Las ofertas de empleo público utilizarán un lenguaje inclusivo y no sexista para evitar cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo.
<b>Indicadores</b>	<i>Informe de impacto de género de las ofertas de empleo / revisión de la oferta en su caso.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Área de Igualdad, Área de Comunicación.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personas que quieran incorporarse a la plantilla.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a Internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>

**Objetivo específico 2.2:** Sistematizar los indicadores relativos a ceses y excedencias en el Ayuntamiento, para poder realizar un análisis en profundidad de los datos.

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
12.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar una ampliación de diagnóstico que permita analizar los ceses que se han producido en el Ayuntamiento en los últimos cuatro años, desagregados por sexo, motivo del cese, etc.	
<b>Indicadores</b>	<i>Informe y principales conclusiones.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a internet y datos sobre los ceses.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del Departamento / Externalizable.</i>	

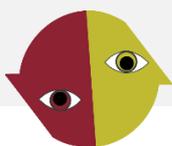




N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
13.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar un registro que permita analizar y controlar la temporalidad y tipología de los contratos para adecuarlos a la normativa vigente. Solo el 18% tienen una relación de funcionariado de carrera. La tasa de funcionariado de interinidad es inferior en el caso de las trabajadoras. Analizar la evolución de los datos para que el proceso de consolidación de empleo se realice de manera equitativa.	
<b>Indicadores</b>	<i>Evidencias del registro y análisis de la evolución de los datos.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	

**Objetivo específico 2.3:** Conseguir una mayor participación de las mujeres en las áreas y servicios en las que se encuentren infrarrepresentadas, a través de medidas relacionadas con el proceso de selección.

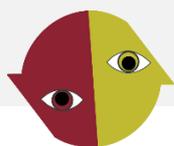
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Se implementarán acciones positivas en los procesos selectivos donde se haya detectado una infrarrepresentación femenina.	





<b>Indicadores</b>	<i>N.º y tipología de acciones positivas. Ficha técnica del seguimiento.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Mujeres en posición de optar a dichas áreas infrarrepresentadas.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador y conexión a internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
15.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Se fomentará la participación de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y puestos de trabajo en los que tradicionalmente se encuentren infrarrepresentadas, mediante campañas específicas al objeto de conseguir mayor número de candidaturas femeninas.	
<b>Indicadores</b>	<i>Campañas realizadas para el fomento de la participación de las mujeres en las áreas y programas en las que están infrarrepresentadas.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, responsable de selección, elaboración de bolsas de trabajo, contratación.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Digitales (web, RRSS...), cartelería, cuñas radio, etc..</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Actividad externalizable (en función del tipo de campaña).</i>	

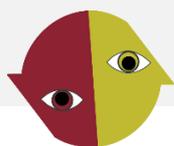


### 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO GENERAL 3:** Garantizar que la organización disponga de un modelo de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género.

**Objetivo específico 3.1:** Mantener y establecer formalmente un sistema de promoción que garantice la presencia equilibrada en los puestos de responsabilidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
16.	2-4	Puntual
<b>Descripción</b>	Publicar y dar publicidad al sistema de promoción de manera sistemática para cada uno de los procesos de promoción que se pongan en marcha a través de los canales de comunicación habituales con la plantilla.	
<b>Indicadores</b>	<i>Acciones divulgativas para cubrir las vacantes disponibles y N.º de candidaturas recibidas en cada proceso de promoción desagregado por sexo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Comunicación.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Plataforma para la publicación y mecanismos de difusión.</i>	

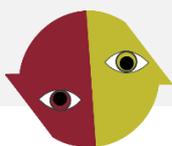




<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del departamento.</i>	
<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
17.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	Elaborar un Plan de Carrera definido para que la plantilla del Ayuntamiento conozca los procesos que deben realizar a la hora de promocionarse profesionalmente.	
<b>Indicadores</b>	<i>Acciones divulgativas para difundir el plan de carrera y n.º de promociones realizadas desagregado por sexo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Plataforma para la publicación y mecanismos de difusión.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del Departamento.</i>	

**Objetivo específico 3.2** Garantizar un proceso transparente en los procesos de promoción profesional donde se tenga una infrarrepresentación de sexo muy marcada.

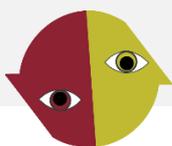
<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
18.	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Difundir a través de la web las vacantes disponibles en el Ayuntamiento. Además, se colgará la información en papel, y en los tablones	





	de los centros de trabajo para tratar de que el personal que no cuente con medios telemáticos acceda igualmente la información.
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de vacantes difundidas. Publicaciones en la página web de las nuevas vacantes.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Comunicación.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Toda persona potencialmente trabajadora en el Ayuntamiento.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet, hojas de papel.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>0€</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
19.	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Se publicarán los resultados de los procesos selectivos tanto en la web como en el panel informativo del Ayuntamiento.	
<b>Indicadores</b>	<i>Publicaciones de los resultados en la web y en el Ayuntamiento.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Comunicación.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personas que hayan participado en los procesos selectivos.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, acceso a Internet, sistema informático, papel.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>0€</i>	

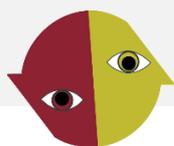


## 4. FORMACIÓN

**OBJETIVO GENERAL 4:** Desarrollar e implementar un Plan Formativo que englobe a totalidad de la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

**Objetivo específico 4.1** Ofrecer a la plantilla un elenco de modalidades formativas que mejoren su capacitación y permitan la adecuada conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

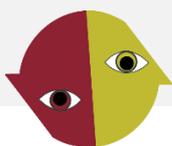
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
20.	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Continuar con la premisa del Ayuntamiento de realizar los cursos y las formaciones dentro del horario laboral.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de cursos y formaciones realizados dentro del horario laboral.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal responsable de programar las formaciones en el Ayuntamiento.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>No procede.</i>	
<b>Presupuesto</b>	0€	





N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
21.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Disponer de una herramienta de seguimiento de las formaciones ofertadas por el Ayuntamiento y por otras organizaciones como la FVMP, o la Diputación de Valencia, desagregando la asistencia por sexo, puesto de trabajo, área, tipo de formación (temática y título), modalidad (presencial, tele-presencial, online, mixta) horario de realización, valoración de la formación, y si contempla la perspectiva de género.	
<b>Indicadores</b>	<i>Herramienta de seguimiento de las formaciones desagregada por sexo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla, especialmente quiénes se inscriban a las formaciones.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet, sistema informático.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento del propio organismo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
22.	3	Puntual

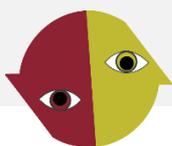




<b>Descripción</b>	Considerar la modalidad on-line o semipresencial como mecanismo de conciliación, en los cursos organizados por el propio ayuntamiento.
<b>Indicadores</b>	<i>Ficha de consideraciones acerca de la modalidad de formación on-line o semipresencial como mecanismo de conciliación.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personal con necesidad de hacer uso de los mecanismos de conciliación.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>0€</i>

**Objetivo específico 4.2:** Incorporar en la formación continua, la utilización de un lenguaje no sexista y de imágenes que representen el principio la Igualdad de Oportunidades.

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
23.	1	Permanente
<b>Descripción</b>	<p>Se solicitará a las personas contratadas para impartir cualquier formación, que tengan conocimientos en igualdad (al menos leyes de igualdad, aplicación lenguaje no sexista y que nombre a las mujeres).</p> <p>Se designará personal administrativo responsable de generar y alimentar una base de datos que registre las formaciones realizadas por el personal, desagregadas por sexo y departamento.</p>	
<b>Indicadores</b>	<i>Nº de personas asignadas, herramienta creada y fecha que inicia su funcionamiento.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	





<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet y tabla de datos para recabar la información.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>0€</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
24.	2	Anual

<b>Descripción</b>	<p>Valorar la formación como criterio positivo en la mejora del empleo.</p> <p>Elaborar con carácter anual una memoria con las formaciones impartidas, tipo de asistencia, formación de la persona que realiza la docencia y compensaciones a la plantilla (si se modifican jornadas para su asistencia, si se compensan, etcétera).</p>
--------------------	--

<b>Indicadores</b>	<i>N.º de formaciones realizadas, N.º de horas de formación realizadas y N.º de personas que han asistido a las formaciones.</i>
--------------------	--

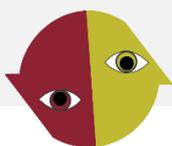
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>
--------------------	--------------------------------------

<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personal del Ayuntamiento que opte a formaciones.</i>
-------------------------------	--

<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet y tabla de datos para recabar la información.</i>
-----------------	--

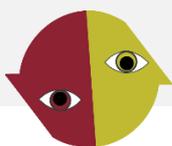
<b>Presupuesto</b>	<i>0€</i>
--------------------	-----------

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
-------------------	------------------	---------------------





25.	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Establecer la formación en igualdad y Violencia de Género como criterio positivo para la mejora de empleo, homologando las formaciones realizadas a través del IVAP.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de formaciones realizadas / N.º de formaciones homologadas por el IVAP, y N.º de personas que han asistido a las formaciones desagregado por sexo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet y tabla de datos para recabar la información.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo / externalizable (aprox 100 €/hora).</i>	



## 5. COMUNICACIÓN

**OBJETIVO GENERAL 5:** Garantizar que todas las áreas, unidades funcionales y programas del Ayuntamiento utilizan un lenguaje escrito y visual que rechace el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones y promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

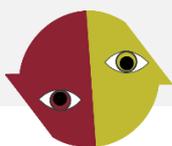
**Objetivo específico 5.1** Facilitar herramientas o instrumentos para el uso no sexista del lenguaje dentro del ámbito municipal del Ayuntamiento de Rafelbunyol y darlo a conocer a toda la plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
26.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Una vez aprobado el II Plan de Igualdad, desarrollar una campaña informativa que garantice que toda la plantilla conozca la situación de la organización y las medidas aprobadas en el mismo.	
<b>Indicadores</b>	<i>Fecha y lugar de la campaña realizada.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Área de Comunicación, Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Espacio cedido para la realización de la campaña.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo y externalizable.</i>	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
27.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar un cuestionario a la plantilla para detectar si conoce y utiliza la guía de uso del lenguaje no sexista diseñada por la Diputación de Valencia (y que cuelga del apartado web de igualdad del Ayuntamiento), facilitar alguna otra herramienta <sup>6</sup> que sirva de base para una comunicación inclusiva y no sexista, y analizar si la plantilla cuenta con disposición para ampliar formación en la materia.	
<b>Indicadores</b>	<i>Plantilla de los cuestionarios enviados. Principales conclusiones del informe elaborado.</i> <i>Enlace web donde cuelgan las guías de uso no sexista del lenguaje.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Área de Comunicación, Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Herramienta, ordenador, conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo y externalizable.</i>	
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
28.	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Seguir manteniendo un uso correcto del lenguaje inclusivo y de las imágenes utilizadas en todas las plataformas y Redes Sociales del Ayuntamiento.	
<b>Indicadores</b>	<i>Memoria de las publicaciones realizadas por la organización.</i>	

<sup>6</sup> Sirva de referencia la Guía diseñada por Empar Minguet i Tomás [https://www.silla.es/wp-content/uploads/2022/01/GUIA\\_Llenguatge-inclusiu\\_2019.pdf](https://www.silla.es/wp-content/uploads/2022/01/GUIA_Llenguatge-inclusiu_2019.pdf) o bien herramientas prácticas como el traductor CaDi <https://lenguaje-incluyente.iberomx/>



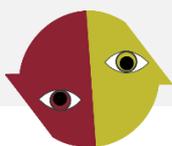


<b>Responsable</b>	<i>Área de Igualdad, Área de Comunicación.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla y ciudadanía.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
29.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Formar a toda la plantilla, incluida altos cargos del Ayuntamiento y/o profesionales para que dentro de la comunicación interna se garantice el uso del lenguaje inclusivo en reuniones y actos.	
<b>Indicadores</b>	<i>Ficha técnica de la formación, N.º de asistentes desagregado por sexo y puesto de trabajo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Área de Igualdad, Área de Formación.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización, especialmente altos cargos.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Formaciones y sala o soporte para realizarlas.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo / externalizable (aprox. 100 €/hora).</i>	

**Objetivo específico 5.2** Adecuar la web y el espacio de igualdad actualizándolo de manera permanente con la normativa.

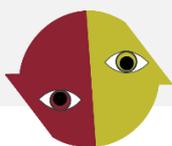
<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
30.	2	Puntual





<b>Descripción</b>	Revisar la página web de la organización y buscar alternativas inclusivas a los masculinos genéricos empleados para adecuarla a los estándares no sexistas que se muestran en las demás Redes Sociales.
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de cambios realizados.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Área de Comunicación, Área de Igualdad.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personas que visiten la página web.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Guía de lenguaje inclusivo, ordenador y conexión a internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>0€</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
31.	1	Anual
<b>Descripción</b>	Actualizar el espacio web dedicado a la igualdad de oportunidades, y a la Violencia de Género.  Han de figurar los principales números de teléfono de referencia: Servicios Sociales, Policía.  Se comunicarán las acciones llevadas a cabo en materia de igualdad: formación, recursos, protocolos (de acoso, violencia de género) e incluirse la publicación de los principales objetivos que se plantean con la implementación del presente Plan de Igualdad.	
<b>Indicadores</b>	<i>Fecha de actualización de la página web y actualizaciones anuales realizadas.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Área de Comunicación.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personas que visiten la página web.</i>	





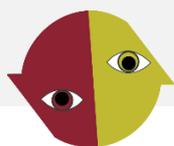
<b>Recursos</b>	<i>Conocimientos en edición de webs y contenido para el apartado.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del departamento.</i>

## 6. CONDICIONES DE TRABAJO

**OBJETIVO GENERAL 6:** Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en la implementación de las condiciones de trabajo y lograr unos mejores niveles de satisfacción y rendimiento por parte de la plantilla.

**Objetivo específico 6.1:** Garantizar que la PRL se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

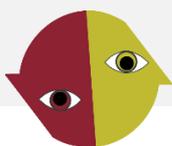
<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
32.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar una revisión minuciosa de la prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Rafelbunyo, analizando cada puesto de trabajo e incorporando la perspectiva de Género, atendiendo a las condiciones laborales de las personas trabajadoras.	
<b>Indicadores</b>	<i>Memoria de la revisión de la prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Externalizable.</i>	





N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
33.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Constituir el Comité de Seguridad y Salud, y el Comité Antiacoso, así como, en su caso un Comité Intercentro, que garanticen el seguimiento y evaluación de la mejora de las condiciones de trabajo en todos los espacios de trabajo del Ayuntamiento de Rafelbunyo, incorporando la perspectiva de género.	
<b>Indicadores</b>	<i>Fecha de constitución de cada Comité y N.º de personas, desagregado por sexo, que lo constituyen.</i> <i>Seguimiento y evaluación de la mejora de condiciones.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>0€</i>	

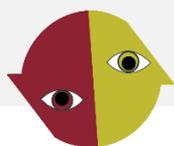
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
34.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	Elaborar una herramienta a modo de recolección de datos (Buzón de sugerencias para la plantilla, entrevistas personales con la plantilla, encuestas de clima laboral ...) que permita una conexión directa y permanente entre las y los trabajadores que realizan su jornada laboral fuera del recinto del Ayuntamiento y aquellas personas que ocupan altos cargos, así como los Comités de Seguridad y	





	Salud y el Comité Antiacoso, de manera que se tengan en cuenta sus aportaciones para mejorar sus condiciones laborales.
<b>Indicadores</b>	<i>Fecha de elaboración de la herramienta.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personal que realiza la jornada laboral fuera del recinto del Ayto. y personal de altos cargos.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
35.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar un estudio de clima sociolaboral que permita obtener información para las evaluaciones psicosociales de los puestos de trabajo que realiza Prevención de Riesgos Laborales, y sobre el nivel de satisfacción del personal, las causas que inciden en el mismo, analizando las sugerencias y propuestas para avanzar en los niveles de incentivación y rendimiento. Realizar un informe desagregado por sexo incidiendo en la situación de las personas que realizan teletrabajo para analizar sus condiciones de trabajo.	
<b>Indicadores</b>	<i>Fecha de realización del estudio.</i> <i>Fecha de realización del informe desagregado por sexo incidiendo en las condiciones de personas que realizan teletrabajo / Principales conclusiones.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización, especialmente personal que realizan teletrabajo.</i>	

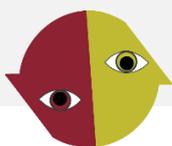




<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>

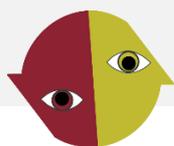
<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
36.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Reglamentar el teletrabajo, y realizar una adecuada difusión como forma de trabajo que garantice la desconexión digital, y la realización de la jornada laboral en condiciones óptimas.	
<b>Indicadores</b>	<i>Mejoras en la reglamentación del teletrabajo. Fecha y medios de difusión utilizados.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Comunicación.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personas trabajadoras que hagan uso de la modalidad de teletrabajo.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
37.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Los pliegos de contratación de la compra de equipos y servicios en materia de prevención de riesgos laborales incorporarán en el objeto de la licitación, que el servicio y los materiales adquiridos, incluidos los equipos de protección individual, se adaptan ergonómicamente a los	





	cuerpos de las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las diferencias de sexo.
<b>Indicadores</b>	<i>Fecha y contenido de la incorporación en los pliegos de contratación.</i> <i>Nuevos servicios, materiales, equipos de protección individual que atienden a la diferencia de sexo.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Contratación.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>

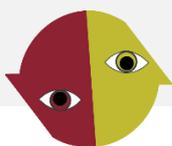


## 7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

**OBJETIVO GENERAL 7:** Visibilizar la importancia de los cuidados familiares y respetar y promocionar el uso de las medidas de conciliación por parte de todo el personal de la organización.

**Objetivo específico 7.1:** Realizar una correcta difusión de los mecanismos de conciliación laboral, personal y familiar, para que la plantilla conozca sus derechos en dicha materia.

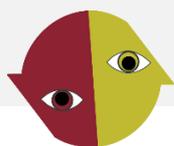
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
38.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar cartelería, documentación o trípticos informativos sobre los mecanismos de conciliación existentes y promocionarlos entre la plantilla. Realizar un pequeño manual de bienvenida que aglutine toda la información en esta materia.	
<b>Indicadores</b>	<i>Fechas de difusión de cartelería, documentación y trípticos informativos. N.º de acciones realizadas para promocionar los mecanismos / cartelería diseñada y modos de difusión en la plantilla.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Comunicación.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personal del Ayuntamiento que pueda acogerse a los mecanismos de conciliación.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet, RRSS, materiales cartelería en papel.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Externalizable (diseño e impresión de manual y cartelería).</i>	



**Objetivo específico 7.2:** Generar una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados para que éstos no recaigan exclusivamente sobre las mujeres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
39.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Formar al personal de RRHH del Ayuntamiento de Rafelbunyol con Perspectiva de Género, para garantizar una mejora en la conciliación de la plantilla.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º desagregado por sexo de las personas formadas.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Área de Formación, Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Personal de Recurso Humanos.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Sala o espacio disponibles para la formación.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo / externalizable formación (aprox 100 €/hora).</i>	

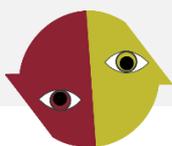
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
40.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar una campaña de comunicación y sensibilización en materia de corresponsabilidad que fomente las tareas compartidas del cuidado de menores y personas dependientes.	
<b>Indicadores</b>	<i>Fecha de realización de la campaña.</i> <i>Materiales utilizados.</i>	





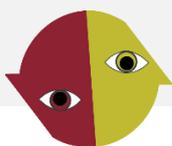
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Igualdad, Área de Comunicación.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización, especialmente las personas que hagan uso de los mecanismos de conciliación o tengan</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet, materiales propuestos para su elaboración.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
41.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar campañas formativas sobre corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, profesional y familiar y enfocarlas principalmente a los hombres de la plantilla.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de acciones realizadas, N.º de personas asistentes.</i> <i>% de incremento del uso de los permisos por parte de los trabajadores.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos y Agente de Igualdad /Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad del a plantilla, especialmente hacia los hombres.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet, materiales propios de la campaña.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo / externalizable (aprox 100 €/hora).</i>	





N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
42.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar una campaña de comunicación y sensibilización en materia de corresponsabilidad que fomente las tareas compartidas del cuidado de menores y personas dependientes.	
<b>Indicadores</b>	<i>Medios utilizados en la campaña.</i> <i>% de incremento del uso de los permisos por cuidado de menores y personas dependientes desagregado por sexo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Área de Comunicación, Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad del a plantilla, especialmente al personal con responsabilidades de cuidados de menores y personas dependientes.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet, materiales propios de la campaña.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	



## 8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**OBJETIVO GENERAL 8:** Conseguir un clima libre de acoso sexual y por razón de sexo en la organización.

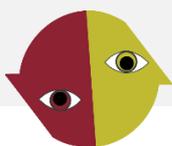
**Objetivo específico 8.1:** Elaborar un Protocolo de Actuación en materia de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, constituir un Comité Antiacoso que trate los posibles casos en la plantilla del Ayuntamiento, proporcionándole adecuada formación.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
43.	1	Puntual
<b>Descripción</b>	Negociar con la representación sindical un protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la plantilla. El Comité encargado de dirimir e investigar las denuncias, deberá contar con una formación específica de al menos 30 horas.	
<b>Indicadores</b>	<i>Fecha de aprobación del Protocolo, integrantes de la Comisión que realizan la formación.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos y Área de Igualdad / Agente de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio de la organización / Externalizable formación específica aprox. 100 €/hora.</i>	

**Objetivo específico 8.2:** Facilitar el conocimiento a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de las conductas inapropiadas a través de herramientas que favorezcan la sensibilización, la prevención y la actuación.



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
44.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Una vez aprobado el Protocolo, realizar acciones de sensibilización y difusión para darlo a conocer a todo el personal. Se colgará del espacio web y se informará al personal de nuevo acceso, entregándose una copia de la ruta a seguir en caso de acoso.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de documentos creados, N.º de personas que han utilizado el protocolo.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de RRHH y Agente de Igualdad / Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad del a plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo/ Externalizable formación específica aprox. 100 €/hora.</i>	

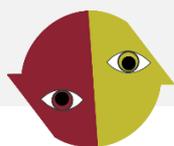


## 9. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**OBJETIVO GENERAL 9:** Garantizar los derechos integrales de las víctimas de violencia de género y promover una imagen institucional firme con la lucha contra la Violencia de Género.

**Objetivo específico 9.1:** Ofrecer formación específica en materia de Violencia de Género para toda la plantilla del Ayuntamiento de Rafelbunyol y elaborar instrumentos de comunicación que garantice el flujo de información sobre los derechos de las empleadas víctimas de violencia de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
45.	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Difundir, a través del espacio web, redes sociales y cartelería diseñada ad-hoc, los recursos disponibles en materia laboral de las mujeres víctimas de Violencia de Género para ofrecer una atención integral, y la información sobre los permisos y derechos laborales de las víctimas de violencia de género (empleadas y sus hijas e hijos), para favorecer su salida de la situación de maltrato en condiciones óptimas.	
<b>Indicadores</b>	<i>Espacio virtual donde se cuelgue el contenido.</i> <i>Fechas de la difusión realizada.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Agente de Igualdad / Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Mujeres de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo / externalizable según tipo de campaña.</i>	

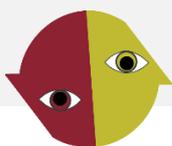




N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
46.	2	Puntual
<b>Descripción</b>	Incorporar en el Plan de Formación continua, formación específica dirigida a la coordinación y especialización de todos los agentes de Servicios Sociales Social y la policía local en materia de Violencia de Género.	
<b>Indicadores</b>	<i>Ficha técnica de los cursos ofertados al personal en materia de violencia de género / N.º de personas asistentes por sexo y departamento.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Concejalía de Igualdad / Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Mujeres de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	

**OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2:** Prever asesoramiento y apoyo psicológico y/o médico para las posibles víctimas de Violencia de Género de la plantilla del Ayuntamiento.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
47.	1-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Las empleadas víctimas de Violencia de Género tendrán un servicio de asesoramiento jurídico y apoyo psicológico y/o médico.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de teléfono y recursos asignados al servicio. N.º de consultas atendidas.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Agente de Igualdad / Área de Igualdad.</i>	



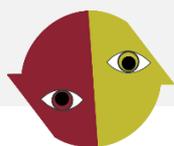
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Mujeres de la plantilla.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>

## 10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

**OBJETIVO GENERAL 10:** Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en las categorías con mayor desequilibrio por sexos.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1:** Incorporar medidas para combatir la segregación laboral dentro de la plantilla de Rafelbunyol.

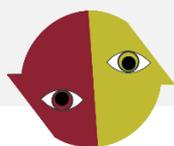
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
48.	2-4	Anual
<b>Descripción</b>	Actualizar la Descripción de puestos de trabajo, y publicar las posteriores revisiones de la RPT cada año.	
<b>Indicadores</b>	<i>Fecha de actualización y medios de publicación.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Comunicación.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD





49.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Considerar la opción de incluir en la oferta pública de empleo del Ayuntamiento el puesto de Agente de Igualdad, favoreciendo la estabilidad de la profesión y reconociendo las funciones de la persona encargada de la gestión de políticas de igualdad en el municipio.</p> <p>La Unidad de Igualdad se podrá constituir por al menos una persona profesional Agente de Igualdad (AIO), y otra Técnica de Promoción de la Igualdad (Promig), con arreglo a la legislación en función del número de habitantes del municipio. <sup>7</sup></p>	
<b>Indicadores</b>	<p><i>Incorporación del puesto de Agente de Igualdad en la oferta pública de empleo.</i></p> <p><i>Incorporación del perfil profesional de Agente de Igualdad en la RPT.</i></p>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de contratación del Ayuntamiento.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Agentes de Igualdad que deseen trabajar en el Ayuntamiento.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	
<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
50.	2	Puntual

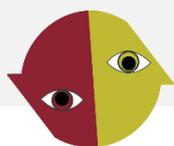
<sup>7</sup> Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana. Art 64.2.d D, art 81.2 Sobre las Personas profesionales de las unidades de igualdad. (...) la calidad en el empleo y la estabilidad laboral de las personas profesionales del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, se considerará la estabilidad laboral y la calidad de empleo de las personas profesionales de servicios sociales como criterio evaluable en el acceso a la financiación pública por parte de las entidades locales. El Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, es preceptivo por parte de la administración de la Generalitat y las diputaciones provinciales como instrumento para regular la financiación a los municipios y mancomunidades para la prestación de servicios sociales. Art 35. Unidades de Igualdad.





<b>Descripción</b>	Designar a una persona administrativa encargada de actualizar la base de datos donde se recoja toda la información de la plantilla desagregados por sexo para garantizar el seguimiento, la composición equilibrada de mujeres y hombres y la información actualizada de toda la plantilla (formación, ceses, complementos específicos, etc.), para su posterior análisis.
<b>Indicadores</b>	<i>Personas destinadas a la actividad, resultados obtenidos al respecto.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad del a plantilla.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet, conocimientos de ofimática.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio de la organización / Software que lo posibilite.</i>

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
51.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	Introducir medidas correctoras dirigidas a ciertos ámbitos masculinizados, donde se ha observado una aguda masculinización de la plantilla.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de medidas adoptadas (acciones positivas, acciones transversales).</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos, Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad del a plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet, conocimientos de ofimática.</i>	

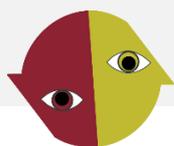




<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio de la organización / Software que lo posibilite.</i>
--------------------	---

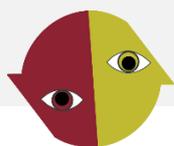
**Objetivo específico 10.2:** Promover la imagen pública de las mujeres en aquellos puestos de trabajo que tradicionalmente se encuentran ocupados por hombres.

<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
52.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Realizar una campaña fotográfica dirigida a visibilizar a las mujeres de la organización en puestos tradicionalmente masculinos, especialmente en el área de la policía local, donde ellas se encuentran infrarrepresentadas.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de mujeres participantes en la acción, cartelería o recursos diseñados.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Área de Comunicación, Agente de Igualdad /Área de Igualdad.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad del a plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio de la organización / según tipología de la campaña.</i>	
<b>N.º ACCIÓN</b>	<b>PRIORIDAD</b>	<b>PERIODICIDAD</b>
53.	3	Puntual
<b>Descripción</b>	Trabajar activamente para generar una cultura que rompa con la segregación horizontal del mercado	





	de trabajo, incidiendo en la comunicación, lanzando mensajes que reafirmen a las mujeres que decidan itinerarios profesionales en puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados, y que ofrecen buenas salidas profesionales.
<b>Indicadores</b>	<i>Difusión realizada de mensajería, imágenes, recursos empleados...</i> <i>Medios utilizados.</i> <i>N.º de mujeres incorporadas a puestos tradicionalmente masculinizados.</i>
<b>Responsable</b>	<i>Área de Comunicación, Área de Igualdad /Agente de Igualdad.</i>
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Nuevas incorporaciones, especialmente mujeres.</i>
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador, conexión a Internet, materiales propios.</i>
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento del organismo.</i>

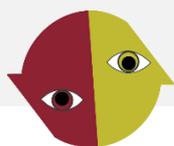


## 11. RETRIBUCIONES

**OBJETIVO GENERAL 11:** Garantizar que no existan sesgos de género en la estructura retributiva.

**Objetivo específico 11.1:** Profundizar en el análisis retributivo y anexar el informe de resultados al plan de igualdad.

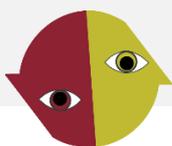
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
54.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	<p>Realizar una auditoría retributiva que contemple a toda la organización, donde se incorpore toda la información referente al personal, incluido el laboral incorporando un seguimiento exhaustivo de las retribuciones salariales, incluyendo los diferentes tipos de complementos específicos que se perciben y su causa. Dicha auditoría contemplará:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género.</li> <li>b) El análisis en profundidad de la brecha detectada en el sector administrativo, y en limpieza viaria.</li> </ul>	
<b>Indicadores</b>	<i>Auditoría retributiva.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Programas informáticos, ordenador, conexión a Internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	





N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
55.	3-4	Permanente
<b>Descripción</b>	Realizar un seguimiento de las retribuciones, incluyendo todos los conceptos retributivos, para garantizar que no exista brecha salarial en la organización y fomentar la transparencia.	
<b>Indicadores</b>	<i>Fichas técnicas del seguimiento de las retribuciones.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la organización.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Programa informático, ordenador, conexión a Internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
56.	4	Puntual
<b>Descripción</b>	Analizar los salarios anuales de la plantilla durante el último año de vigencia del Plan y comparar las brechas que aparezcan con las existentes en el actual Plan de Igualdad.	
<b>Indicadores</b>	<i>N.º de análisis realizados, N.º de brechas detectadas.</i>	
<b>Responsable</b>	<i>Personal de Recursos Humanos.</i>	
<b>Personas destinatarias</b>	<i>Totalidad de la plantilla.</i>	
<b>Recursos</b>	<i>Ordenador con conexión a internet.</i>	
<b>Presupuesto</b>	<i>Funcionamiento propio del organismo.</i>	



# VII. ACTAS

## Acta reunión de presentación del informe de diagnóstico II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL

### ASISTENTES

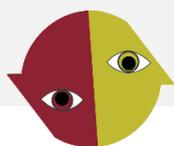
#### Representación de la organización/administración:

- Alicia Piquer Sancho. Concejala de Igualdad
- Fran López López. Alcalde
- M. Carmen Sorní Castellar. Integrante del departamento de RRHH del Ayuntamiento de Rafelbunyol

#### Representación de las personas trabajadoras:

- Fernando Gil Luz. Representante UGT
  - Mila Gil Carbonell. Representante UGT
  - Vicente Escamilla Iborra. Representante CCOO
  - José Ángel Rus Moya. Representante CSIF
- Elisa Iniesta Pérez de Gracia. Responsable de Equality Momentum consultora encargada de la elaboración del II Plan
- Cristina Gramaje Sáez. Agente de Igualdad de la Mancomunitat de l'Horta Nord
- Laura García Guardado. Promotora de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol (Vía ZOOM)

El motivo de la reunión es la presentación de los resultados del informe de Diagnóstico, el análisis DAFO y las recomendaciones iniciales, además de la propuesta de calendarización de reuniones hasta la redacción final del II Plan de Igualdad.



El representante del SPPLB ha excusado su asistencia porque las dos integrantes de la comisión están cursando la formación obligatoria del IVASPE.

Se aprueba mantener la propuesta de calendario enviada por la consultora, pero los representantes de CCOO y CSIF proponen la modificación del horario de las reuniones, en lugar de a las 13h a las 8h de la mañana. Se acuerda por parte de los asistentes esta modificación.

Los representantes sindicales de CCOO y CSIF indican que el Informe diagnóstico no ha incorporado las tablas salariales del personal no funcionario, así como otros acuerdos reflejados en el convenio laboral y el diagnóstico está incompleto. Se solicita al representante del CSIF que se las envíe a la consultora.

Por parte de la consultora se propone que, en la próxima convocatoria, el 14 de junio, se vote el diagnóstico.

La representante de la consultora, explica la estructura del documento, analiza más exhaustivamente el análisis DAFO realizado para proponer las medidas y acciones que se incorporarán al II Plan de Igualdad del personal del ayuntamiento.

La concejala indica que una de las primeras medidas será la realización del Protocolo de acoso que ya está encargado.

El representante de CCOO pide que toda la documentación le sea facilitada en papel.

Sin otras aportaciones, se da por concluida la reunión a las 14:00h.

Queda agendada la próxima convocatoria para el 14 de junio a las 8h.

En Rafelbunyol, a 26 de mayo de 2022



## Acta reunión 14 de junio de 2022 de la Comisión Negociadora del II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL

### ASISTENTES

#### Representación de la organización/administración:

- Alicia Piquer Sancho. Concejala de Igualdad
- Fran López López. Alcalde
- Antonia Romero Soria. Concejala Delegada del Área de Bienestar Social, Sostenibilidad Ambiental, Personas mayores y Hermanamiento.
- Rosa Azor Lozano. Concejala Delegada del Área de Educación, Formación, Juventud e Infancia y Sanidad y Salud Pública
- Santiago Bellver Furió. Concejal Delegado del Área de Servicios Urbanos, Obras públicas, Urbanismo, Movilidad y Agricultura.
- M. Carmen Sorní Castellar. Integrante del departamento de RRHH del Ayuntamiento de Rafelbunyol

#### Representación de las personas trabajadoras:

- Milagros Gil Carbonell. Representante de la central sindical UGT
- José Ángel Rus Moya. Representante de la central sindical CSIF
- Elisa Iniesta Pérez de Gracia. Responsable de Equality Momentum consultora encargada de la elaboración del II Plan
- Laura García Guardado. Promotora de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol
- Cristina Gramaje Sáez. Agente de Igualdad de la Mancomunitat de l’Horta Nord

El representante del SPPLB ha excusado su asistencia porque las dos integrantes de la comisión están cursando la formación obligatoria del IVASPE.

---



Excusa su ausencia en la reunión anterior el representante de CCOO por motivos personales.

#### 1. APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR.

Jose Ángel Rus Mayo está de acuerdo con las actas, excepto recalcar que el plan es para laborables y funcionariado. También recalca que aparece mucho “*mujer*”. No está muy de acuerdo con la redacción. Elisa comenta que cualquier variación se puede introducir; pero este plan está redactado para que la legislación de igualdad entre mujer y hombre se pueda plasmar lo mejor posible. Las preguntas son bienvenidas, pues se está abierta a introducir lo que se estime conveniente en el apartado de acuerdos.

Alicia Piquer Sancho dice que se corrija o se modifique que todas las condiciones (35h / semanales 100% IT) es para personal laboral como para personal funcionario.

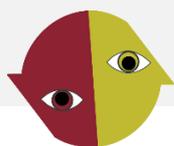
Respecto del diagnóstico está de acuerdo toda la Comisión Negociadora.

Aprobándose por unanimidad con la introducción de la nota al pie que es para personal laboral y funcionario.

#### 2. LECTURA DE LOS OBJETIVOS DEL II PLAN

Elisa explica los objetivos del Plan:

- a) Transversalidad de género (art. 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)
- b) Garantizar procesos de selección: realizándose en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) Promoción transparente.
- d) **Formación:** a desarrollar un plan formativo que englobe a toda la plantilla del Ayuntamiento.
- e) Garantizar que todas las áreas utilicen un lenguaje que rechace el sexismo.
- f) **Perspectiva de género:** que se refleje en las condiciones de trabajo.
- g) Cuidados familiares y respetar el uso de las medidas de conciliación.
- h) Clima libre de acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.
- j) Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional.
- k) No existir sesgos de género en la estructura retributiva.

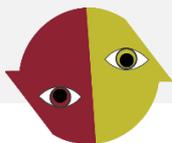


Los objetivos se aprueban por unanimidad.

### 3. PRESENTACIÓN DE LAS ACCIONES

- a) **Transversalidad:** tener una base de datos.
  - b) **Procesos de selección:** formación específica al personal que realiza procesos selectivos, introducir en el temario la materia referente a la igualdad de género.
  - c) **Promoción profesional:** pública y dar publicidad del sistema de promoción profesional.
  - d) **Formación:** realizar la formación dentro del horario laboral. Base de datos que recoja la formación que realiza el personal.
  - e) **Comunicación:** desarrollar un plan informático del plan de igualdad.
  - f) **Prevención de riesgos laborales:** se debe de incorporar la perspectiva de género.
  - g) Redactar cartelería de los mecanismos de conciliación y promocionales.
  - h) Negociar con la representación sindical el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
  - i) Difundir los recursos en materia laboral para las víctimas de violencia de género para la salida de esta situación de la mejor forma posible, a través de la mutua, apoyo psicológico y sanitario.
  - j) Actualizar la descripción de puestos de trabajo y publicarlo cada año. Incorporación al puesto de trabajo de una Agente de Igualdad.
  - k) **Retribuciones:** auditoria de toda la organización, que contemple colocación de los puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Hasta el 28 de junio se puede enviar propuestas y modificaciones.
  - El 5 de julio nos volveremos a reunir a las 8h. Se enviará la documentación del 13 al 17 de junio.
  - El 12 de julio se puede aprobar el plan, el sistema de evaluación y seguimiento.
  - Queda agendada la próxima convocatoria para el 5 de julio a las 8h.

En Rafelbunyol, a 14 de junio de 2022



## Acta reunión 05 de julio de 2022 de la Comisión Negociadora del II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL

### ASISTENTES

#### Representación de la organización/administración:

- Alicia Piquer Sancho. Concejala de Igualdad
- Fran López López. Alcalde
- Santiago Bellver Furió. Concejel Delegado del Área de Servicios Urbanos, Obras públicas, Urbanismo, Movilidad y Agricultura.
- M. Carmen Sorní Castellar. Integrante del departamento de RRHH del Ayuntamiento de Rafelbunyol

#### Representación de las personas trabajadoras:

- Milagros Gil Carbonell. Representante de la central sindical UGT
  - José Ángel Rus Moya. Representante de la central sindical CSIF
  - Vicente Escamilla Iborra. representante de la central sindical CCOO
- Elisa Iniesta Pérez de Gracia. Responsable de Equality Momentum consultora encargada de la elaboración del II Plan
- Laura García Guardado. Promotora de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol
- Cristina Gramaje Sáez. Agente de Igualdad de la Mancomunitat de l'Horta Nord

#### 1. APROBACIÓN DEL ACTA ANTERIOR.

La reunión da comoienzo a las 08:10h de la mañana en relación con la aprobación del acta correspondiente a la reunión del 14 de junio de 2022.

Se debe modificar en todas las actas el apellido del Concejel Delegado del Área de Servicios Urbanos, Obras públicas, Urbanismo, Movilidad y Agricultura, por lo demás quedan aprobadas.

---



### **Modificaciones**

Mila Gil Carbonell, ha introducido la modificación de *“equipo de igualdad”*. La Agente de Igualdad es un recurso compartido de la Mancomunidad de l’Horta Nord y de momento no hace falta.

CSIF y CCOO, también están de acuerdo con lo que ha dicho Mila Gil Carbonell. El equipo de gobierno indica que no se admite dicha modificación, que también es necesario para el desarrollo del plan de igualdad que el Ayuntamiento cuente con un equipo de igualdad, 1 agente de igualdad y 1 Promotora de Igualdad.

La Mancomunidad de l’Horta Nord, con una agente de igualdad, no alcanza a dar servicio a todos los municipios adheridos.

El Plan de Igualdad es positivo para poder acceder a determinadas subvenciones, dado que puntúa en los criterios y baremos de selección.

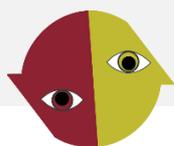
El PIO, según Cristina Gramaje, engloba muchas políticas y condiciones laborales y el personal de la Mancomunidad de l’Horta Nord no es suficiente.

Respecto al *“equipo de igualdad”*, Vicente Escamilla Iborra, indica que hay otros departamentos que tienen muchas necesidades y hay que atenderlas. Alicia Piquer Sancho contesta que el equipo de gobierno es el primer sufridor de estas carencias y es conecedor de las mismas.

Se introduce la modificación: *“La Unidad de Igualdad se podrá constituir por al menos una persona profesional Agente de Igualdad (AIO) y otra Técnica de Promoción de Igualdad (Promig) con arreglo a la legislación en función del número de habitantes del municipio.”*

Están todas de acuerdo con esta acción.

En el objetivo específico 5.1, se realiza la siguiente modificación: *“Analizar si la plantilla cuenta con disposición para ampliar formación en la materia”*



## 2. PRESENTACIÓN DE LA HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Elisa presenta el cronograma de implementación y seguimiento. Sirve para valorar el cumplimiento del II PIO RRHH.

## 3. APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL.

El II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del ayuntamiento de Rafelbunyol 2022-2025 se aprueba por unanimidad; pero Vicente Escamilla Iborra quiere que se aplique en su totalidad.

## 4. RUEGOS Y PREGUNTAS.

La parte social pide que se aplique todo lo que se ha pactado en todos sus extremos.

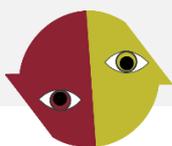
Alicia Piquer Sancho pregunta si que hay que llevar el II PIO RRHH 2022-2025 a la Mesa Negociadora, todos los sindicatos deciden que sí.

Alicia Piquer Sancho pregunta si pasado por la Mesa Negociadora y Pleno se precisa algo más. Elisa indica que hay que constituir la “Comisión de Seguimiento”, la cual tiene que tener un Reglamento.

La Comisión de Seguimiento se constituye por las mismas personas de la Comisión Negociadora.

Se da por finalizada la reunión a las 09:20h de la mañana.

En Rafelbunyol, a 05 de julio de 2022





# Ajuntament de **Rafelbunyol**

WWW.RAFELBUNYOL.ES  
IGUALTAT@RAFELBUNYOL.ES

