Subvencionado por

Con el asesoramiento de:

I PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE RFELBUNYOL (2017 - 2020)

Subvencionado por

Con el asesoramiento de:

Contenido

INTRODUCCION. 3

a) Compromiso institucional 5

b) Acta de constitución de la Comisión de Igualdad 6

JUSTIFICACIÓN JURÍDICA. 8

DIAGNÓSTICO. 17

I Estructura y organización: cuestiones generales e información previa. 17

II. Posicionamiento laboral 19

III. Formación 25

IV. Selección de personal 25

V Conciliación 27

VI. Comunicación 29

VII. Salud laboral. 30

VIII. Acoso sexual y por razón de sexo 30

IX. Representación de personal 30

X. Estructura salarial: 30

1. Análisis DAFO. Conclusiones. Recomendaciones. 40

PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO. 42

a. Composición de la plantilla. 45

b. Acceso al empleo. 45

c. Formación. 47

d. Promoción 50

e. Clasificación Profesional. 51

f. Contratación, retribuciones y jornada laboral. 53

SISTEMA DE EVALUACIÓN 80

GLOSARIO 85

INTRODUCCION.

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

- Mancomunitat Horta Nord
- Ayuntamiento de Albalat dels Sorells
- Ayuntamiento de Albuixech
- Ayuntamiento de Massalfassar
- Ayuntamiento de Museros
- Ayuntamiento de La Pobla de Farnals

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

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

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

Este Proyecto común pretende pues introducir actuaciones dirigidas a la estructura organizacional de las propias corporaciones locales, a los procesos de elaboración de políticas públicas y a la plantilla municipal. En este sentido, las actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad en su primera fase, contribuyen a incrementar la eficacia y la eficiencia de la gestión pública, y a aprovechar el talento de todas las personas que forman parte de cada uno de los consistorios.

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

En este proceso ha participado personal técnico y político de los municipios y de la Mancomunitat, que han constituido un grupo de trabajo, y se ha contado con el asesoramiento técnico de una consultora experta en la materia. Dicho grupo de trabajo ha realizado dos sesiones de sensibilización, con el fin de obtener la capacitación básica para la posterior redacción del PIO cuya fase inicial persigue el objetivo de la integración del Principio de Igualdad en la Estructura Organizacional de los Ayuntamientos y la Mancomunitat.

a) Compromiso institucional

AJUNTAMENT DE RAFELBUNYOL (VALÈNCIA)

Plaça Puríssima, 1 CP 46138 Tel. 961 410 100 Fax 961 410 667 CIF P-4620900-C
Pàgina web: www.rafelbunyol.es Correu electrònic: rafelbunyol@gva.es

MODELO DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El Ayuntamiento de Rafelbunyol, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestro ayuntamiento, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos y de nuestra Política Municipal, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este consistorio, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, así como en todo lo que atañe a las políticas públicas enfocadas a la ciudadanía, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del consistorio acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad desarrollado en dos fases, la interna (orientada a los RRHH) durante 2016 y la externa (orientada a la ciudadanía) durante 2017, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en nuestro municipio.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en lo referente a RRHH, y del tejido asociativo municipal en lo referente a la ciudadanía.

Firmado por la Alcaldesa/el Alcalde. Francisco López López

Rafelbunyol, 20 de julio de 2.016

b) Acta de constitución de la Comisión de Igualdad

AJUNTAMENT DE RAFELBUNYOL (VALÈNCIA)

Plaça Puríssima, 1 CP 46138 Tel. 961 410 100 Fax 961 410 667 CIF P-4620900-C
Pàgina web: www.rafelbunyol.es Correu electrònic: rafelbunyol@gva.es

Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad municipio de Rafelbunyol

El municipio de Rafelbunyol ha decidido llevar a cabo la redacción de un Plan de Igualdad en su fase interna de Recursos Humanos, y hacerlo en compañía de otros municipios de su Mancomunidad (Albalat dels Sorells, Albuixec, Museros, Rafelbunyol, Pobla de Farnals, Massalfassar y la propia Mancomunidad Horta Nord), con el doble objetivo de economizar recursos económicos y de avanzar juntos en esta estratégica tarea de incorporar la perspectiva de género y la cultura de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en sus respectivos consistorios.

Para la correcta implementación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Rafelbunyol, y con el fin de ganar en eficiencia en toda la actividad de preparación del plan y garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea viable, se crea una pequeña Comisión de Igualdad, órgano compuesto por dos personas, una que actuará en representación de la parte política y otra como representante de la parte técnica y laboral. Este órgano trabajará en colaboración y coordinación con las Comisiones de Igualdad de la Mancomunidad y del resto de municipios antes citados, asumiendo que estamos ante un Proyecto común, innovador y con el objetivo de transformar las corporaciones y posteriormente las sociedades de los municipios integrantes en espacios de Igualdad y No Discriminación por Sexos.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad recibirán formación previa en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, durante el mes de septiembre de 2016.

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

- Dª Alicia Piquer Sancho, Concejala de Cultura, Igualdad, Comunicación y Transparencia
- D. Francisco Javier Pelluz requeno, Secretario del Ayuntamiento

Además, como personas externas de la empresa y en calidad de asesoras técnicas en materia de igualdad se incorporan a la Comisión de igualdad:
Dña. Ana Julián, consultora Equality Momentum
Dña Elisa Iniesta, consultora Equality Momentum

En Rafelbunyol, a 20 de julio de 2016

AJUNTAMENT DE RAFELBUNYOL

Funciones de la Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en el municipio de Rafelbunyol se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Atender a las consultas o dudas planteadas por la plantilla del consistorio referente al Plan de Igualdad.

3. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.

5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación interna y externa del Plan de Igualdad.

6. Promover una remodelación de la misma, de modo que la tras la redacción del Plan, la Comisión de seguimiento cumpla con el principio de presencia equilibrada, a través de la incorporación, en este caso, de varones.

7. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión del convenio colectivo orientadas a igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa.

JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.

Normas de carácter estatal

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ley 27/ 2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección. Esta norma utiliza ya el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos.
Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad

existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

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

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

- Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.
- Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:

  1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
  2. Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

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

a) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

b) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.

c) Asistencia Social Integral.

d) Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

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

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres **(Art 15)**. "El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución

de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Planes de Igualdad (DA 8ª)

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

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

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

RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que según la Disposición Adicional 7ª establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Y que, sin perjuicio de ellos, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

Normas de carácter autonómico:

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

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

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

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

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

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad

previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

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

Artículo 47. Acoso sexual.

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

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

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

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

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

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

a) Mérito, capacidad e igualdad.

b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

c) Transparencia.

d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.

e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.

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

h) Eficacia y eficiencia.

i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Planes de igualdad (DA 11)

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

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

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

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

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social

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

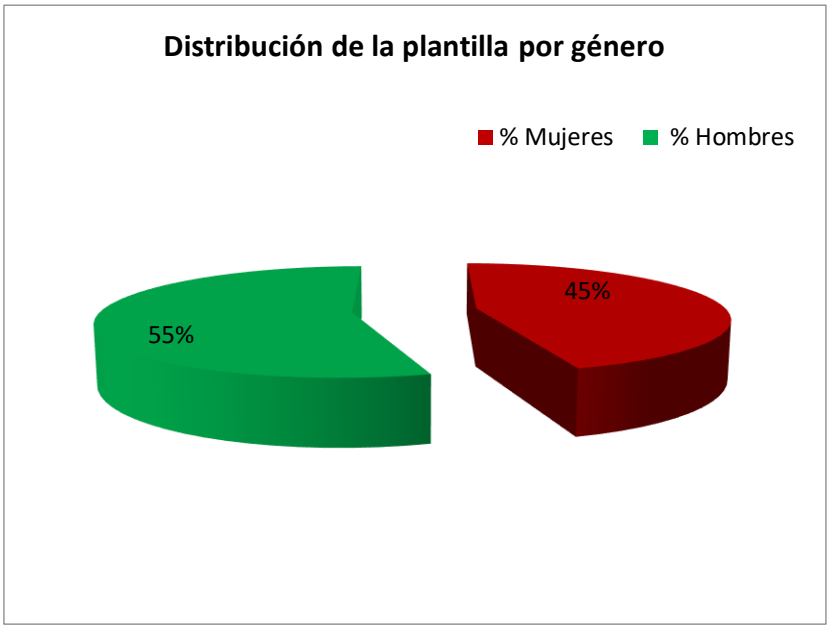
2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas,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

DIAGNÓSTICO.

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

I Estructura y organización: cuestiones generales e información previa.

a. Composición de la plantilla



La plantilla de Ayuntamiento de Rafelbunyol se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, por 82 personas, de las cuales el 45% son mujeres (en concreto 37) y el 55% son hombres (en concreto 45). La distribución de la plantilla mantiene una proporción equilibrada.

b. Proporción de la población

Podemos afirmar que la proporción de la población en esta organización, y así se va a valorar y a comparar desde este momento, es la de 45% mujeres, y 55% hombres. Existe como vemos un cierto equilibrio en la plantilla desde la perspectiva de género. Por ello, a lo largo del análisis de los siguientes apartados y gráficos, observaremos en que niveles se respeta esa proporción de la población, y en que niveles se desvía, para así sacar las conclusiones oportunas.

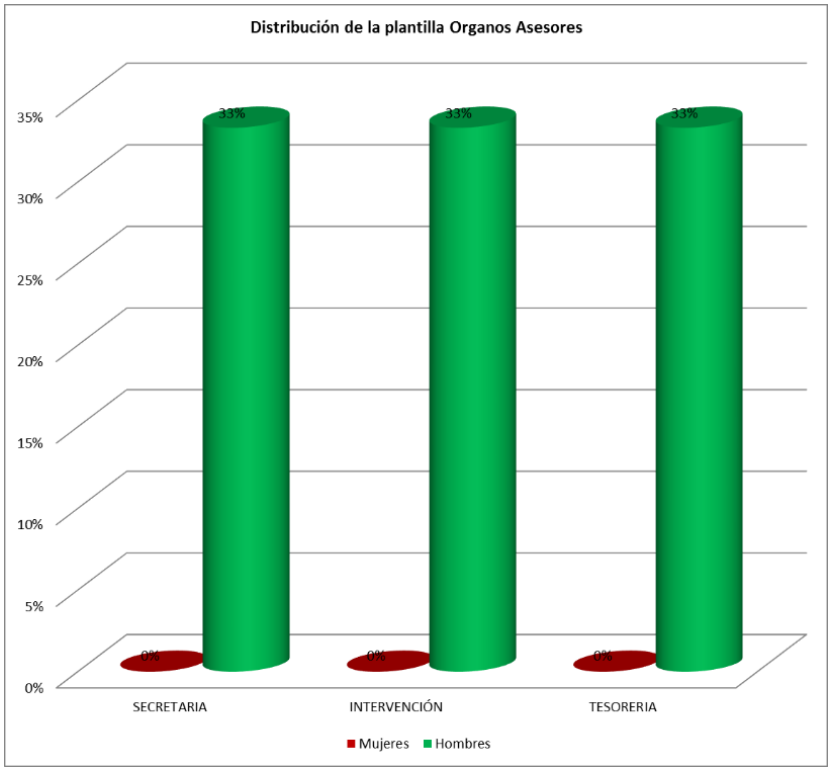
c. Estructura por edades

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

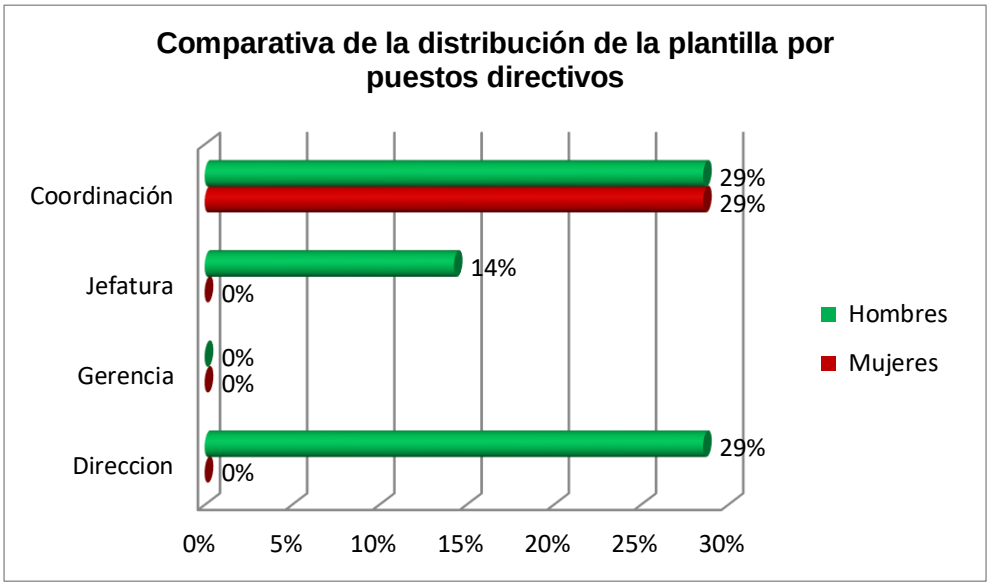
II. Posicionamiento laboral

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

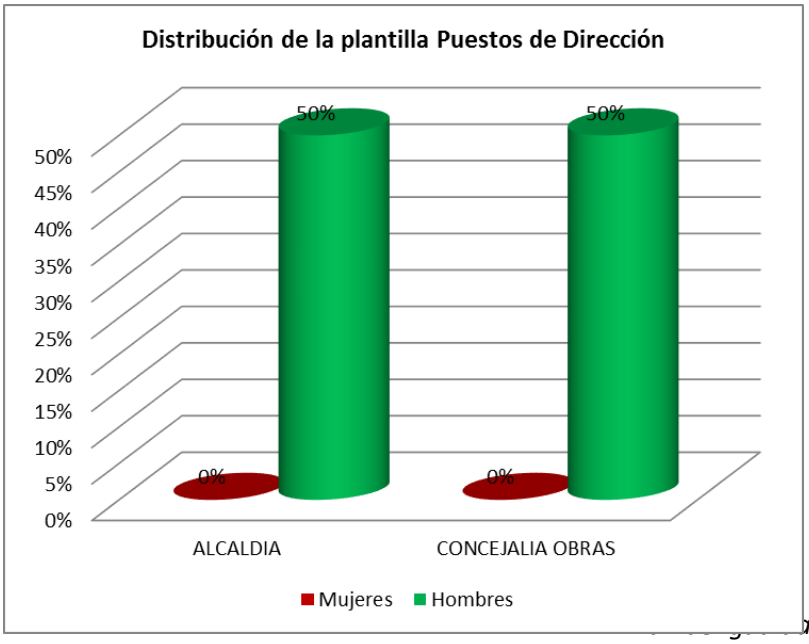
a. Composición de la plantilla área de Dirección.



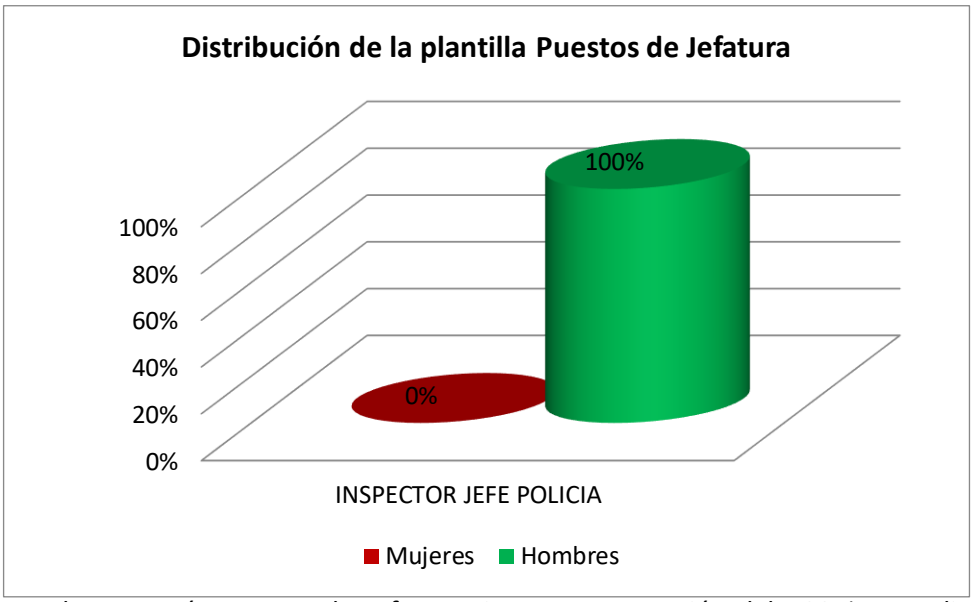
Dentro de los órganos Asesores se han considerado integrados Secretaría, Intervención y Asesoría. La ausencia de mujeres es patente, por tanto, se afirma que la distribución de la plantilla en este caso, está masculinizada en un 100%.



Respecto a la composición de los puestos directivos hay 2 mujeres en este tipo de puestos, frente a la existencia de 5 hombres en los mismos cargos. Además, los cargos ocupados por las mujeres son los de menor nivel en la estructura de cargos de dirección. Podría decirse que en los puestos directivos existe una manifiesta masculinización. La proporción de las mujeres es del 29% versus un 71% de hombres. Esto implica una acusada segregación vertical.

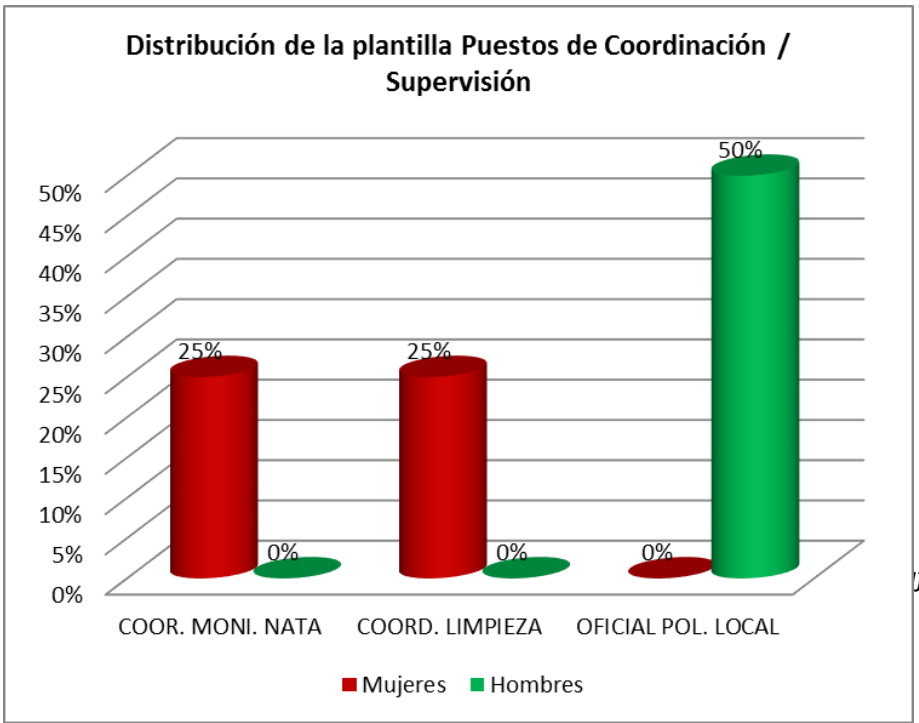


Dos hombres representan la alcaldía y la concejalía de Obras.



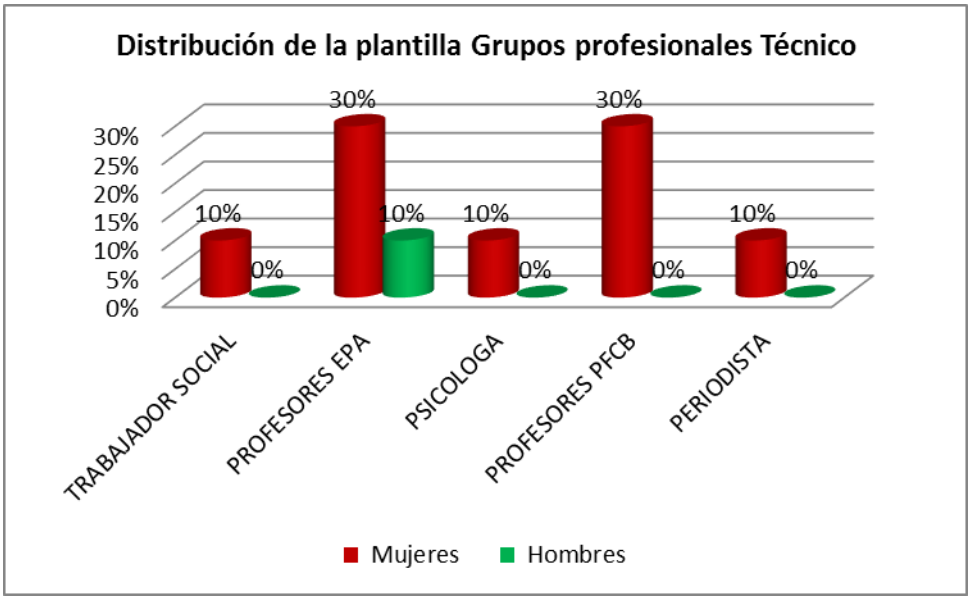
Se observa como en la categoría puestos de Jefatura tiene una ocupación del 100% masculina, no siendo significativa si tenemos en cuenta que el único puesto categorizado es el inspector de policía. No obstante, si tenemos en cuenta el conjunto de puestos de toma de decisión podemos decir que existe una segregación vertical, ya que todos son asumidos por varones.

b. Composición de la plantilla en niveles intermedios.



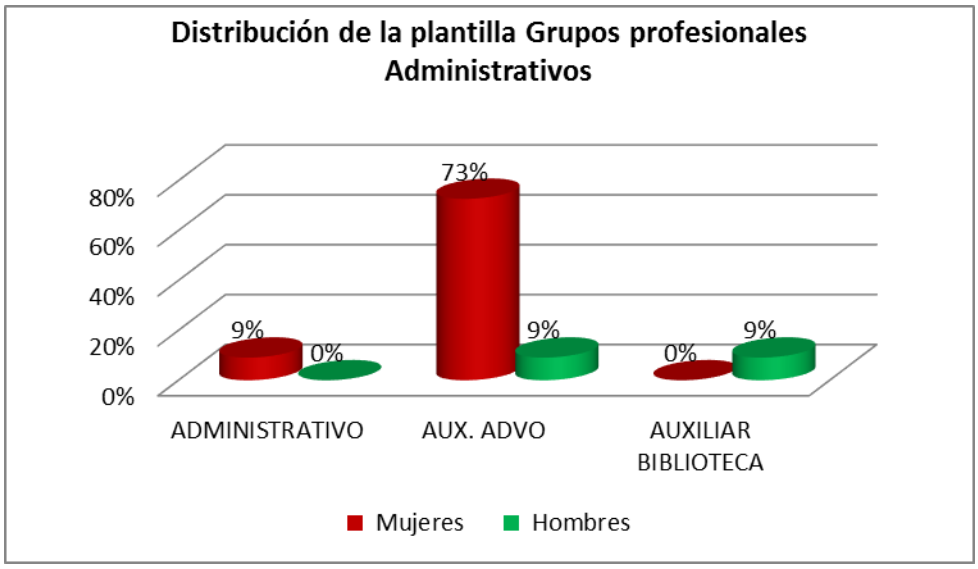
En cuanto a los puestos de coordinación vemos que la presencia de las mujeres es significativa, dos coordinadoras (de monitoras/es y limpieza) frente a un oficial de policía local.

c. Composición de la plantilla en nivel técnico.



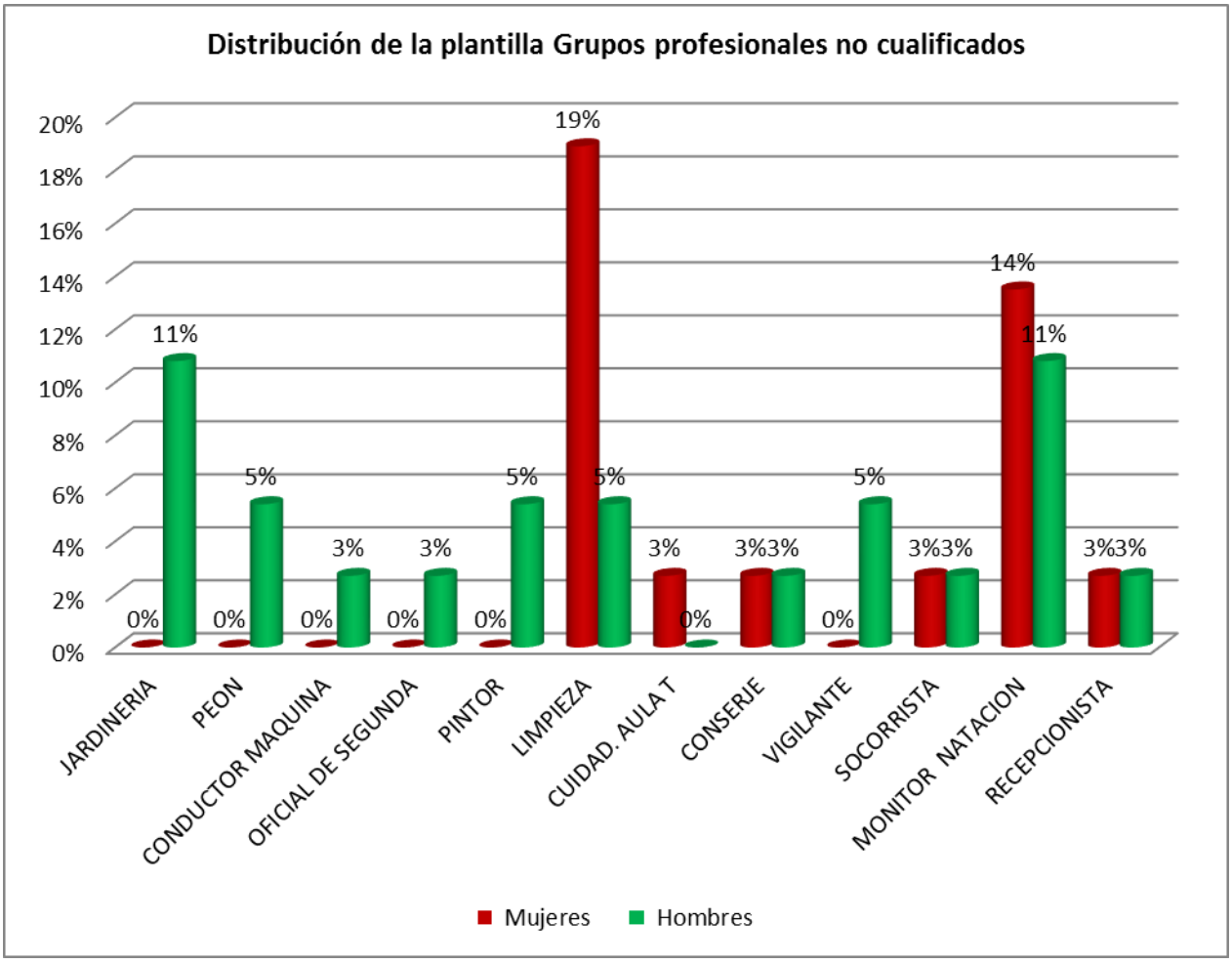
En la gráfica se observa como los puestos técnicos en un 90% están ocupados por mujeres, la mayoría de estos puestos son de carácter educativo, de atención social o de salud. Esto se corresponde con la tendencia que existe entre las mujeres de preferir ocupaciones relacionadas con el cuidado, el servicio y/o la atención hacia las personas.

d. Composición de la plantilla en nivel administrativo.



En las gráficas la información muestra una segregación horizontal en la categoría de profesionales administrativos, que resulta considerablemente feminizada. Se observa que el 89% de las personas ocupantes de estos puestos son mujeres (en concreto 9), frente al 18% de hombres (en concreto, 2).

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



Se denota cómo dentro de los puestos clasificados como profesionales no cualificados existen puestos masculinizados y feminizados. Los puestos masculinizados son los de Jardinería, Peón, Conductor de Máquina, Oficial de Segunda, Pintor, y Vigilante; el puesto de Limpieza está feminizado El resto de los puestos están proporcionados desde la perspectiva de género. En términos generales dentro de la categoría existe una proporción parecida a la de la plantilla general, en términos de hombres/mujeres (57% hombres vs. 43%

mujeres). Se sugiere que aquellos puestos en que se esté produciendo esta segregación horizontal, se estudie la realidad existente y se corrija a través de las acciones del Plan de Igualdad.

III. Formación

El Ayuntamiento se adhiere al plan de formación que ofrece la Diputación de Valencia. También desde la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, los diferentes agentes sociales (UGT y CCOO) y las asociaciones profesionales suelen ofrecer cursos de los cuales muchos de ellos se suele hacer cargo el Ayuntamiento, si conllevar algún tipo de gasto.

No se cuenta con información cuantitativa a cerca de las personas que han disfrutado de la formación. Se recomienda la recogida de datos de manera que pueda realizarse una ampliación del diagnóstico para valorar cual es el enfoque que se da por parte de la organización en materia de Formación.

No se dispone de mecanismos de detección de necesidades formativas, lo cual será necesario activar a través de una acción del Plan de Igualdad.

IV. Selección de personal

Para que se inicie un proceso de selección y contratación es necesario que exista el requerimiento de una sustitución de otra persona de la plantilla, se den exigencias productivas coyunturales, o se requieran desarrollar actividades de tipo estacional.

Como estrategias de reclutamiento se hace uso de la Publicidad en medios de comunicación y la gestión directa del área de Recursos Humanos y/o de las Bolsas de trabajo.

La determinación del perfil de los puestos de trabajo se hace anualmente mediante la creación de las bolsas de trabajo para cargos tales como, monitores y monitoras de tiempo libre y monitoras/es deportivos. En el caso de otras posiciones como pueden ser jardineros, brigadas de obras, estas Bolsas se crean en función de la cantidad de personas que permanezcan como elegibles.

Las estrategias principales que utiliza la organización para la realización de procesos de selección son el concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas y exámenes, y/u oposición. Los criterios de selección usados son aquellos especificados en el convenio colectivo aplicable o en un acuerdo colectivo específico.

Las fases del proceso de selección son las siguientes:

a) fase de oposición; y

b) valoración de los méritos.

Un órgano colegiado está encargado del proceso de selección, su objetivo es realizar el proceso selectivo, y le corresponde la decisión final acerca de la selección del personal y de su incorporación a la organización. Está formado por tres vocales, un/a presidente/a y un/a secretario/a. Las vacantes disponibles no son publicadas mediante las comunicaciones internas del Ayuntamiento.

A pesar de que se declara que no existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres a la organización se indica que los puestos dentro de la Policía local, de la Brigada de obras y del Mantenimiento de Parques, se encuentran masculinizados.

Respecto a la influencia de los siguientes criterios en el proceso de selección se ha declarado por parte del Ayuntamiento de Rafelbunyol, que son indiferentes:

- El sexo femenino,
- la edad entre 25 y 40 años,
- estado civil casado,
- aspecto físico agradable,
- la disponibilidad para viajar,
- disponibilidad para cambiar de residencia,
- la no afiliación sindical,
- la docilidad,
- la capacidad de mando,
- la fuerza física
- los dotes de liderazgo,
- carencia de responsabilidades familiares,
- disponibilidad para trabajar a tiempo parcial,
- disponibilidad de tiempo extra para dedicar a la organización, si se requiriera,
- el domicilio,

Se declara que son positivos:

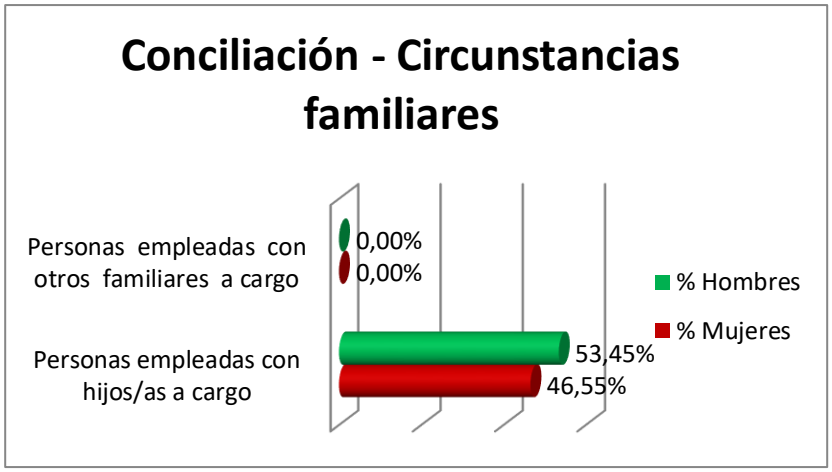
- destreza manual,
- habilidades de organización, y coordinación de equipos,
- el esfuerzo formativo realizado
- la experiencia,
- la antigüedad en la organización (10 o más años),
- el desempeño de puestos de mando.
- la iniciativa,
- la asertividad

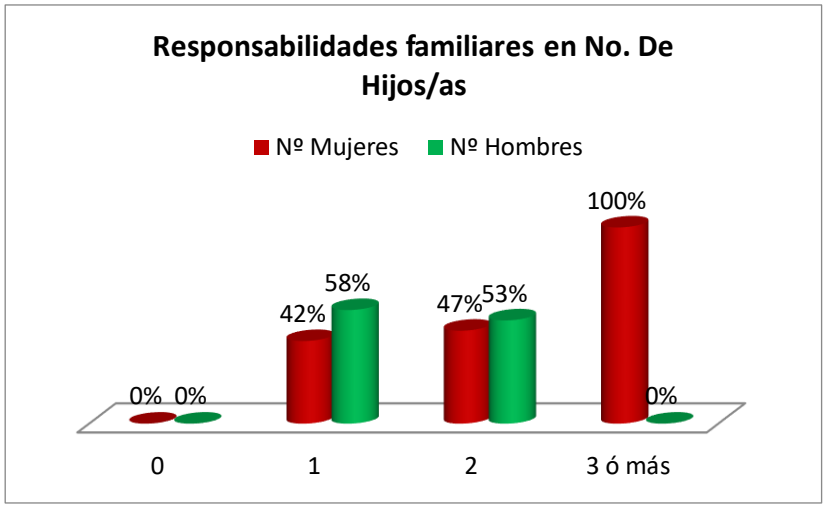
V Conciliación

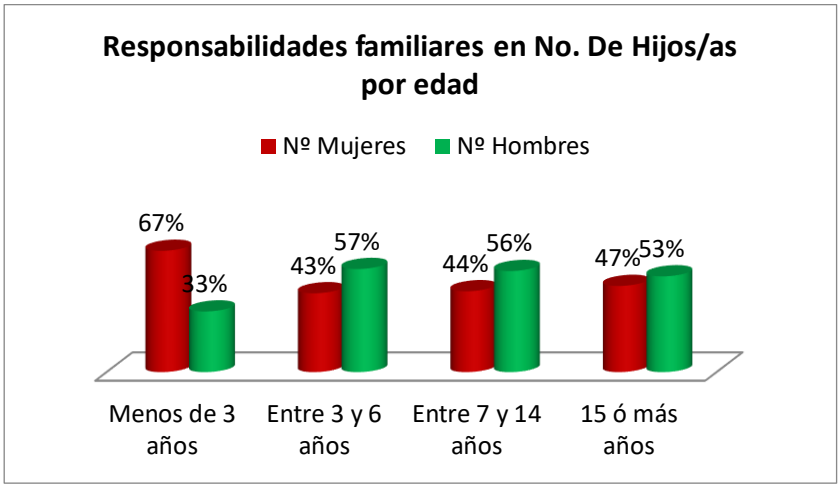
Respecto a los recursos para la conciliación, lo establecido por la organización es brindar a la plantilla la posibilidad de tener flexibilidad horaria, así como la posibilidad de transformar el contrato de trabajo de tiempo completo a parcial y viceversa.

Se carece de estrategias de divulgación para informar acerca de los mecanismos de conciliación tanto legales como los establecidos por el Ayuntamiento. Además, se declara que no se ha desarrollado un método de promoción para el uso de las medidas de conciliación.

Para hacer uso de los derechos de conciliación la persona interesada debe comunicar formalmente por escrito con el Ayuntamiento. No se ha indicado el lapso en el que se le dará respuesta a la persona que ha hecho la petición.

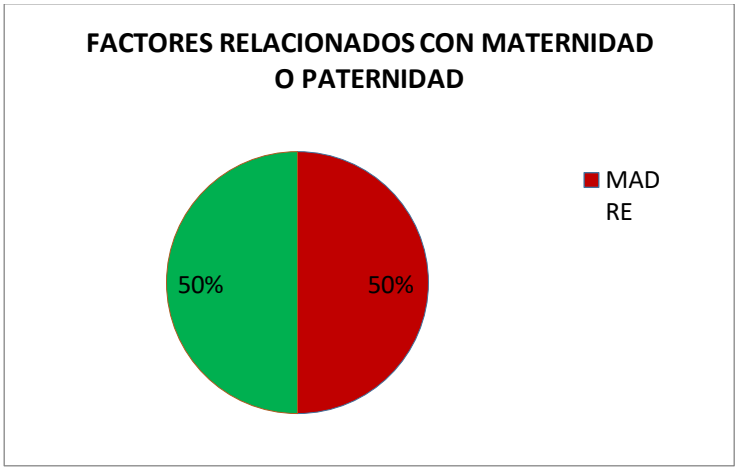




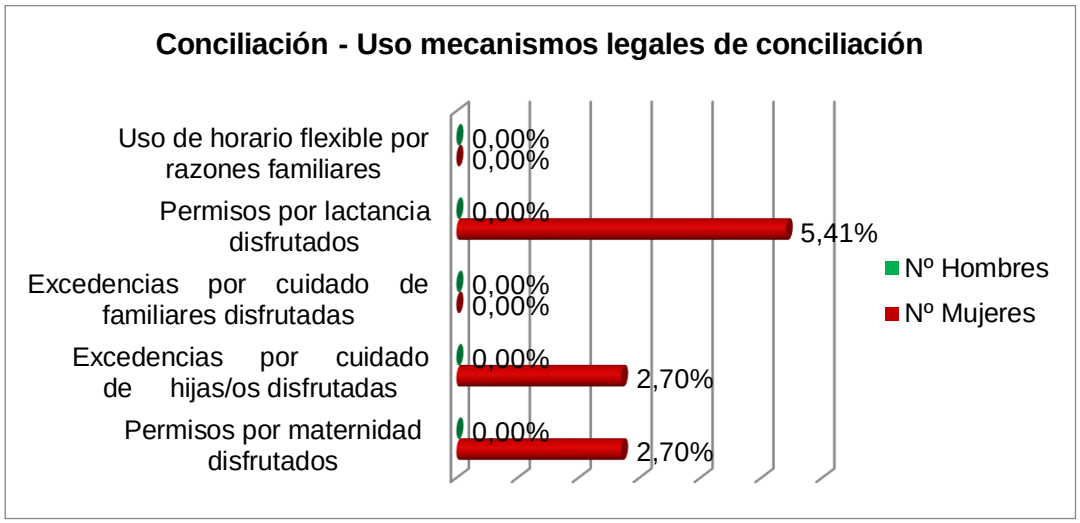


De las 58 personas que tienen hijos/as a su cargo, un 47% (n=27) son mujeres. De estas personas 19 tienen un/a solo/a hijo/a cargo de las cuales un 42% son mujeres, 38 dos hijas o hijos (47% son mujeres) y sólo una mujer 3 o más hijos e hijas.

La mayoría de las personas de la plantilla tienen hijos/as con edades de 15 o más años (n=38), 30 personas tienen hijos/as entre los 3 y los 6 años, 27 entre los 7 y los 14 años, y 3 con menos de tres años. De estas últimas personas una mujer y un hombre han sido madre y padre en este último año.



A pesar de que un 53% de las personas que han declarado tener hijos/as a cargo son hombres, se denota una feminización en el uso de los mecanismos legales de conciliación. Dos mujeres hicieron uso del permiso por lactancia, 1 por maternidad, y una solicitó una excedencia por cuidado de los/as hijos/as.



VI. Comunicación

Respecto a la comunicación interna, los cuestionarios de obtención de información son el canal de comunicación utilizado entre la plantilla y el propio Ayuntamiento.

Se declara haber realizado campañas de sensibilización, no se ha indicado la materia de estas campañas.

Respecto de la comunicación externa se ha realizado un breve análisis de la web http://www.rafelbunyol.es siendo el resultado satisfactorio desde el punto de vista del tratamiento de las imágenes, desde el punto de vista del lenguaje inclusivo, y desde la perspectiva del mensaje del compromiso con el principio de igualdad y contra la violencia de género.

No obstante, se ha encontrado alguna pequeña deficiencia (por ejemplo, en el Tablón de anuncios de la web donde se hace alusión a los Cursos de Formación, “Monitor de tiempo libre”, o “Animador Juvenil”) que se recomienda subsanar. Se anima a emprender un trabajo de revisión documental para que todos los escritos generados en el Ayuntamiento cumplan estrictamente las normas de un uso no sexista de la lengua.

VII. Salud laboral

Respecto a la Salud Laboral, se ha detectado, lo que podría suponer un desajuste con respecto a la legislación en esta materia[1]. Se declara que dentro de la evaluación de los riesgos de carácter laboral no se hace una consideración de aquellos vinculados al sexo de las personas de la plantilla, ni dentro del plan de prevención existen medidas destinadas a reducir o eliminar los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

No se han realizado actuaciones con carácter general, no se ha suprimido o reducido el trabajo nocturno o a turnos.

Se ha suprimido o reducido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o la lactancia, más no se han identificado a aquellos puestos de trabajo que estén exentos de riesgo para el embarazo o la lactancia. Se han concedido permiso por riesgo durante el embarazo.

VIII. Acoso sexual y por razón de sexo

El Ayuntamiento de Rafelbunyol declara no contar con un Protocolo o con procedimientos claros y precisos que facilite la denuncia y prevención de estos actos, tampoco se han hecho acciones formativas acerca de esta materia. Sin embargo, se declara haber incluido dentro de la evaluación de los riesgos asociados al trabajo al Acoso sexual.

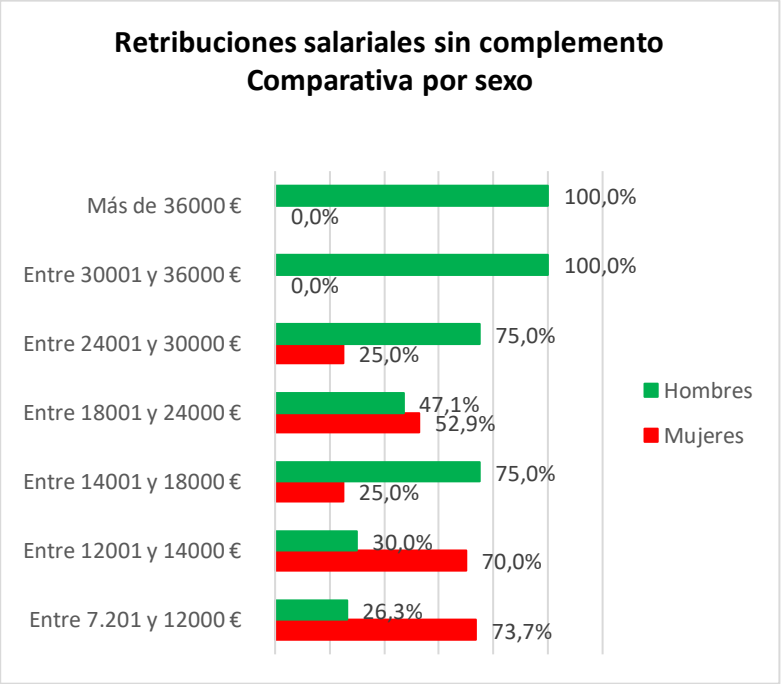
IX. Representación de personal

No se cuenta con ningún tipo de información en este apartado.

X. Estructura salarial:

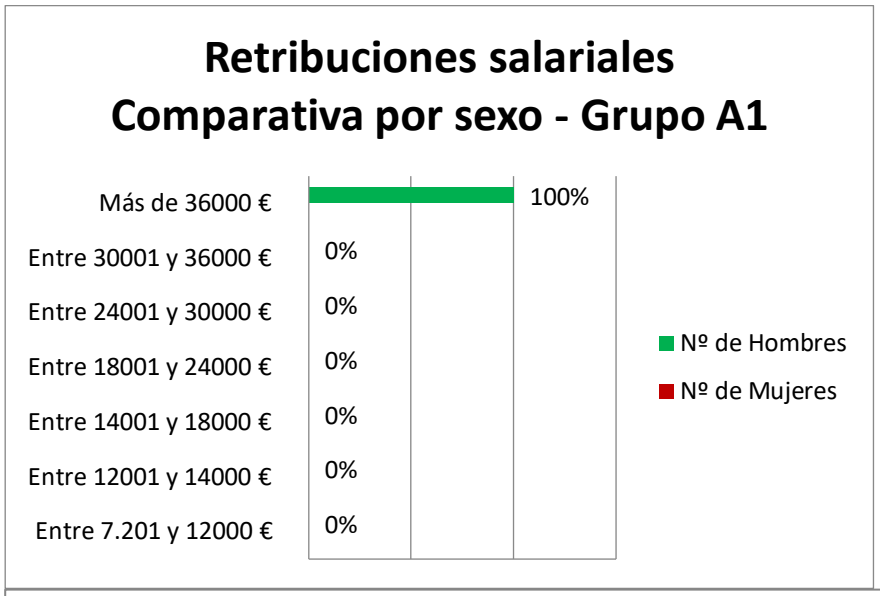
a. Retribuciones salariales sin complementos.

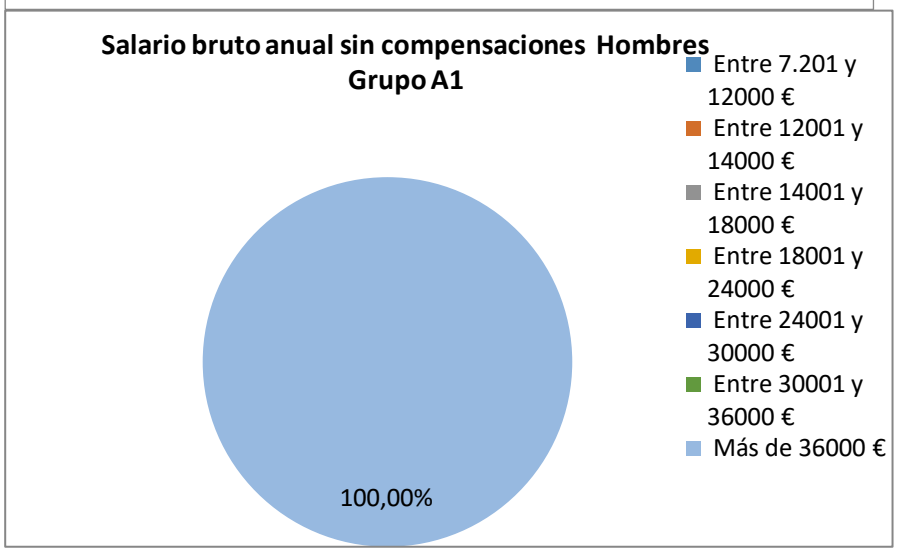
[1] Art 27c y Disposición Adicional Duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

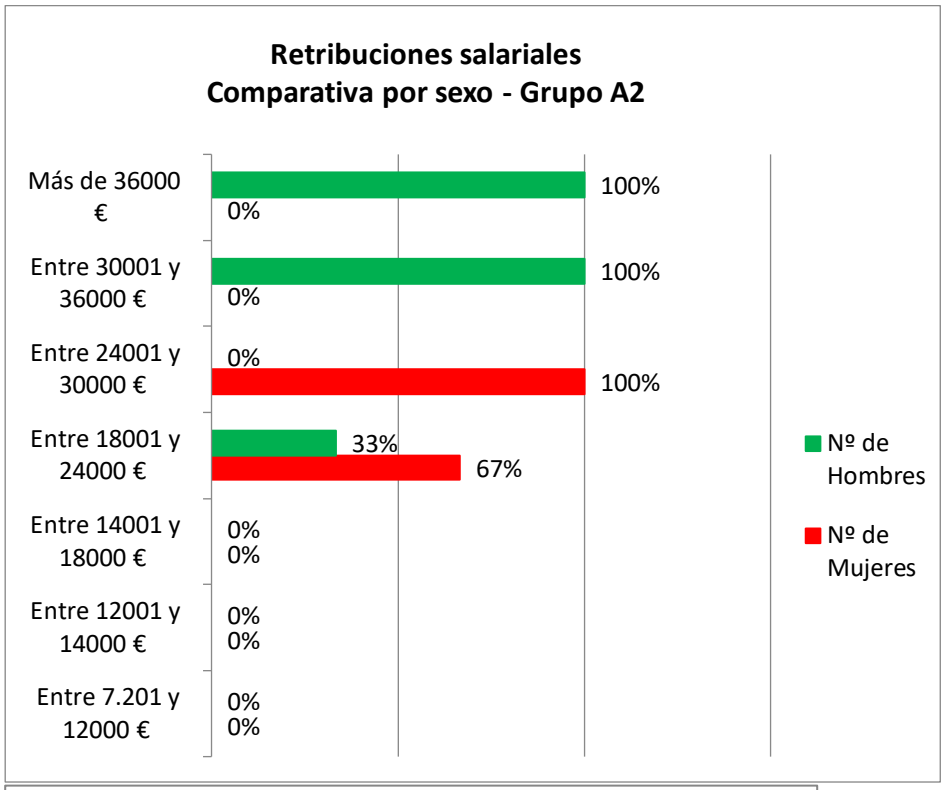


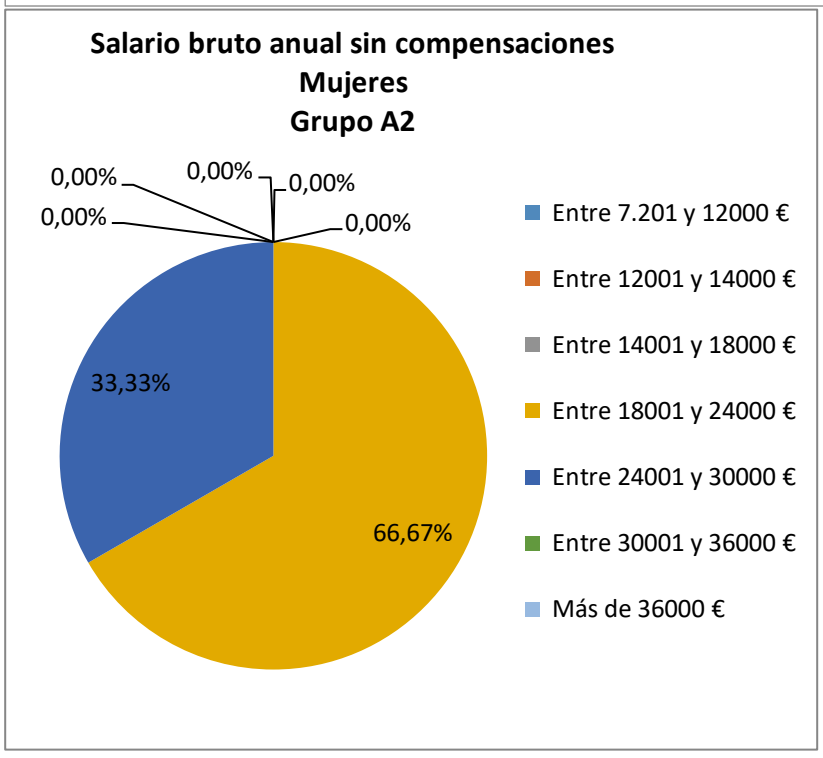
Se hace evidente en la gráfica mostrada como existe una clara brecha salarial entre hombres y mujeres en detrimento de éstas últimas. La proporción de mujeres en las dos bandas salariales de menor remuneración es mayor que la de los hombres, lo que permite concluir que estas bandas están feminizadas. Mientras que se denota una masculinización de las dos bandas salariales de mayor remuneración en donde la presencia de mujeres es inexistente.

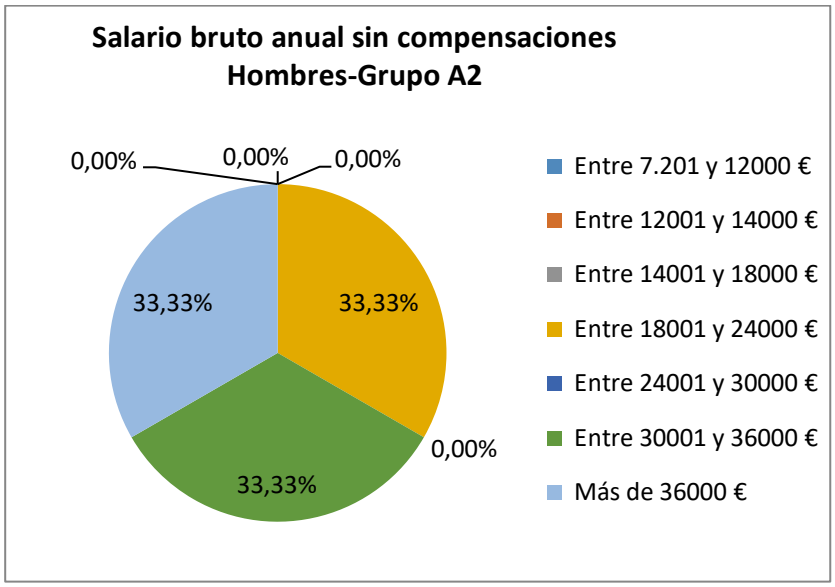
Con respecto al grupo A1 se denota que está conformado por un 100% (n=2) de hombres.


Retribuciones salariales
Comparativa por sexo - Grupo A1
Más de 36000 €
Entre 30001 y 36000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 7.201 y 12000 €
100%
0%
0%
0%
0%
0%
0%
Nº de Hombres
Nº de Mujeres

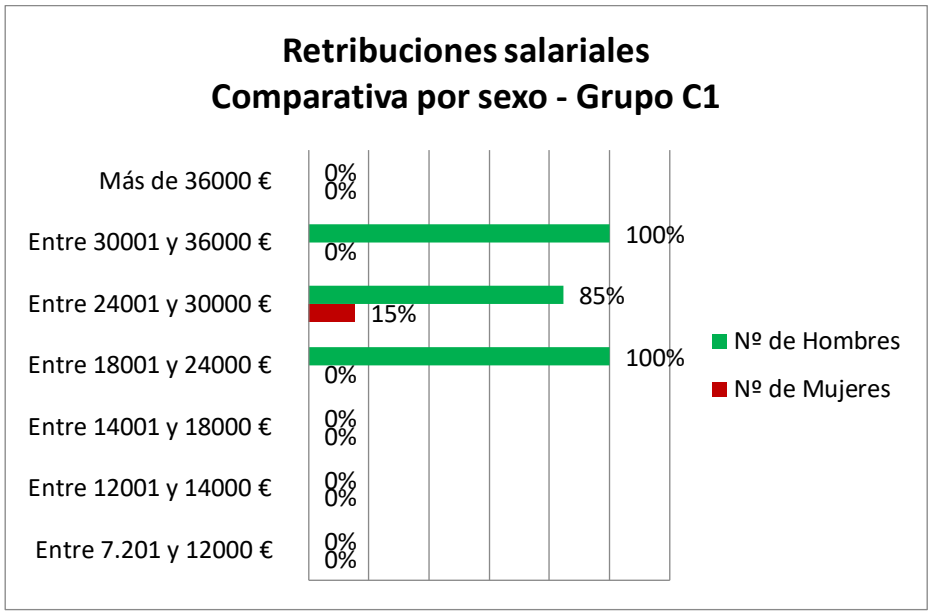

Salario bruto anual sin compensaciones Hombres
Grupo A1
100,00%
Entre 7.201 y 12000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 30001 y 36000 €
Más de 36000 €


Retribuciones salariales
Comparativa por sexo - Grupo A2
Más de 36000 €
Entre 30001 y 36000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 7.201 y 12000 €
0%
100%
0%
100%
0%
100%
33%
67%
0%
0%
0%
0%
0%
0%
Nº de Hombres
Nº de Mujeres

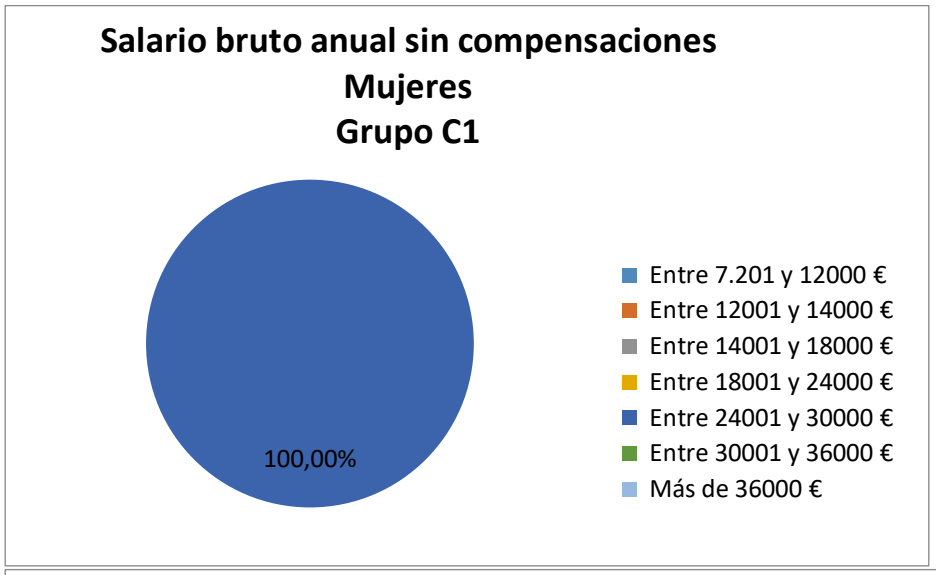

Salario bruto anual sin compensaciones
Mujeres
Grupo A2
0,00%
0,00%
0,00%
0,00%
0,00%
33,33%
66,67%
Entre 7.201 y 12000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 30001 y 36000 €
Más de 36000 €

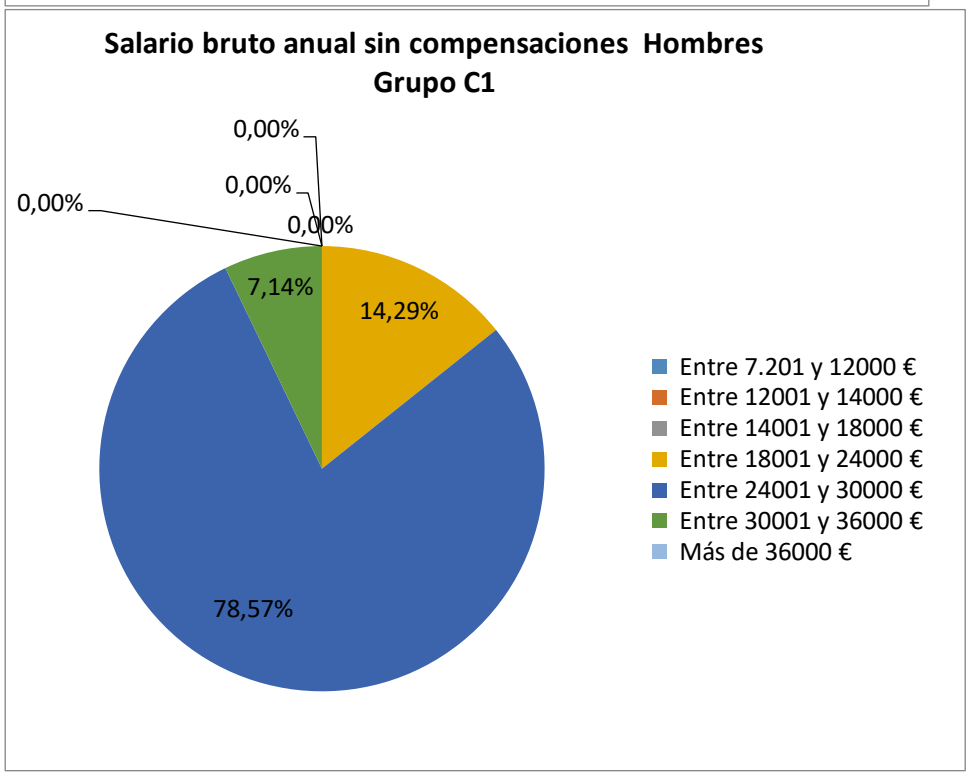


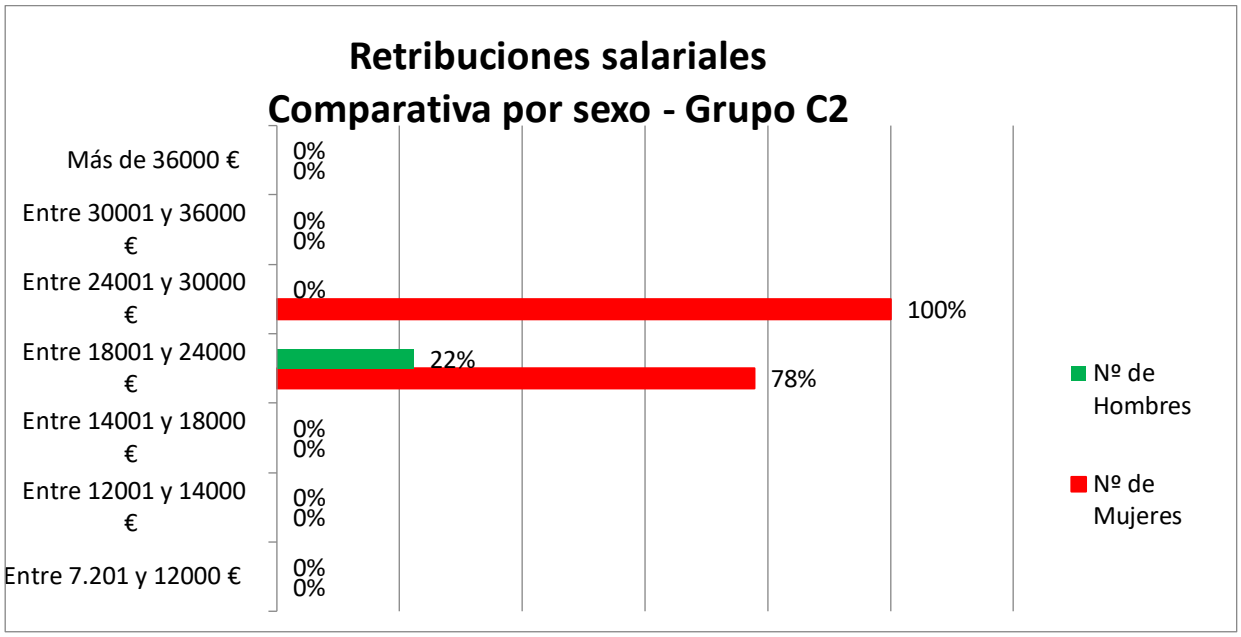
Respecto al grupo A2 existe una masculinización de las bandas salariales superiores, mientras que las mujeres cuyos cargos se ubican en esta categoría perciben salarios entre los 18.000 y los 30.000 €.



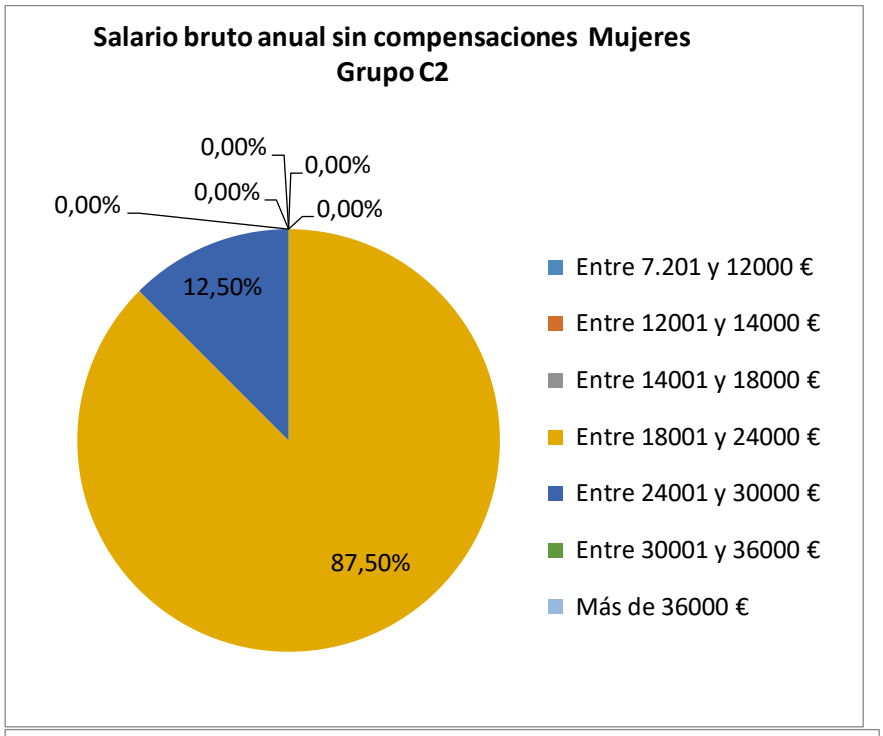
Dentro del Grupo C1 sólo se ubican dos mujeres, y su remuneración está dentro de la banda salarial de 24.001 y los 30.000 €. Los 13 hombres dentro de esta categoría tienen una remuneración ubicada entre los 18.000 y los 36.000€.

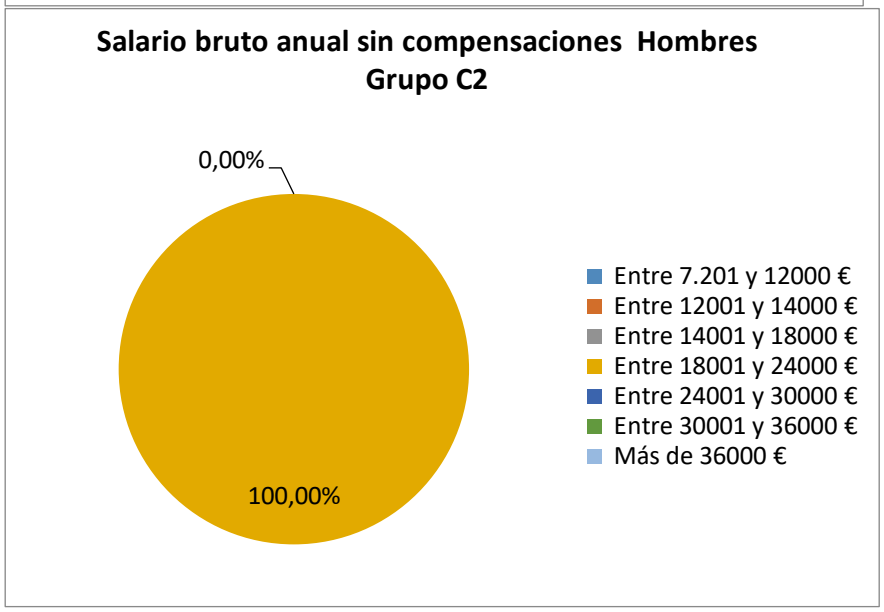

Salario bruto anual sin compensaciones
Mujeres
Grupo C1
100,00%
Entre 7.201 y 12000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 30001 y 36000 €
Más de 36000 €

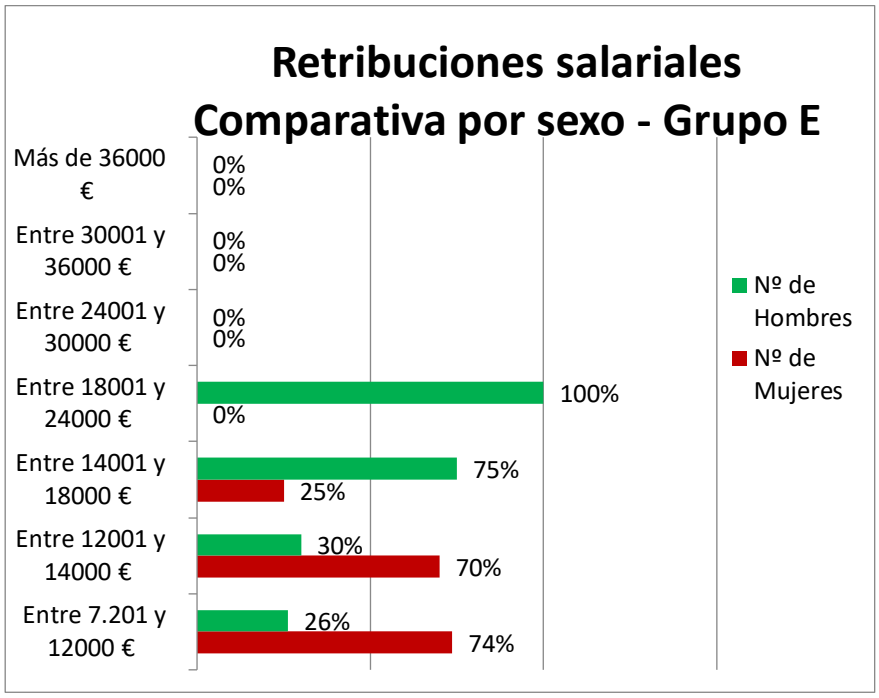

Salario bruto anual sin compensaciones Hombres
Grupo C1
0,00%
0,00%
0,00%
0,00%
7,14%
14,29%
78,57%
Entre 7.201 y 12000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 30001 y 36000 €
Más de 36000 €



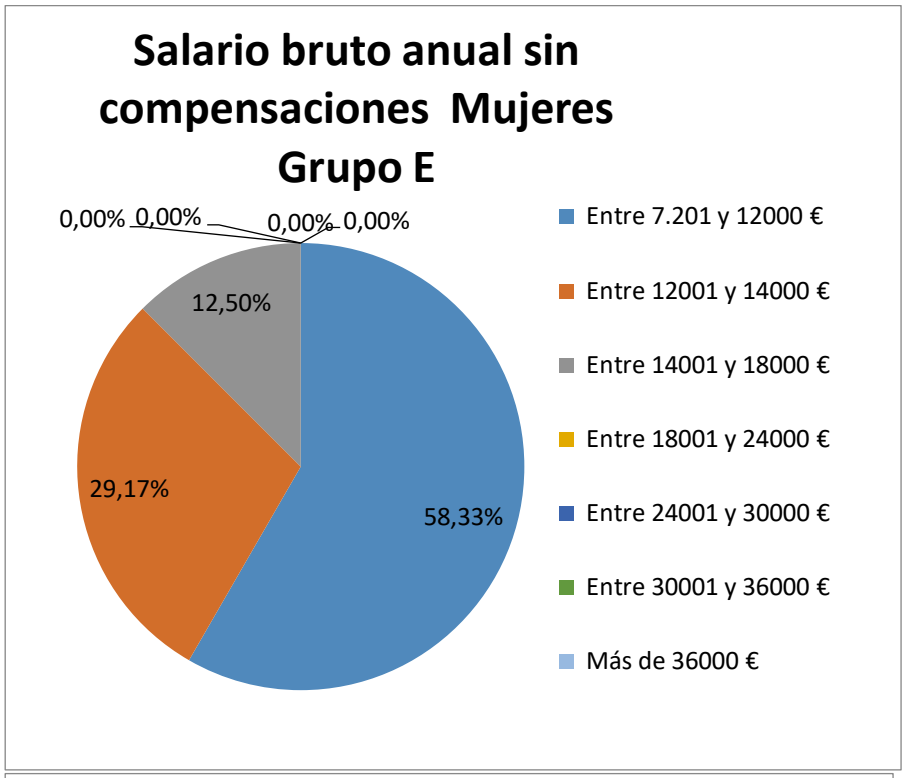
Dentro del grupo C2 vemos una evidente feminización de la categoría profesional, un total de 7 mujeres y un hombre se encuentran dentro de la banda de remuneración de 18.000 y los 24.000€, y una en la de 24.001 y 30.000€.

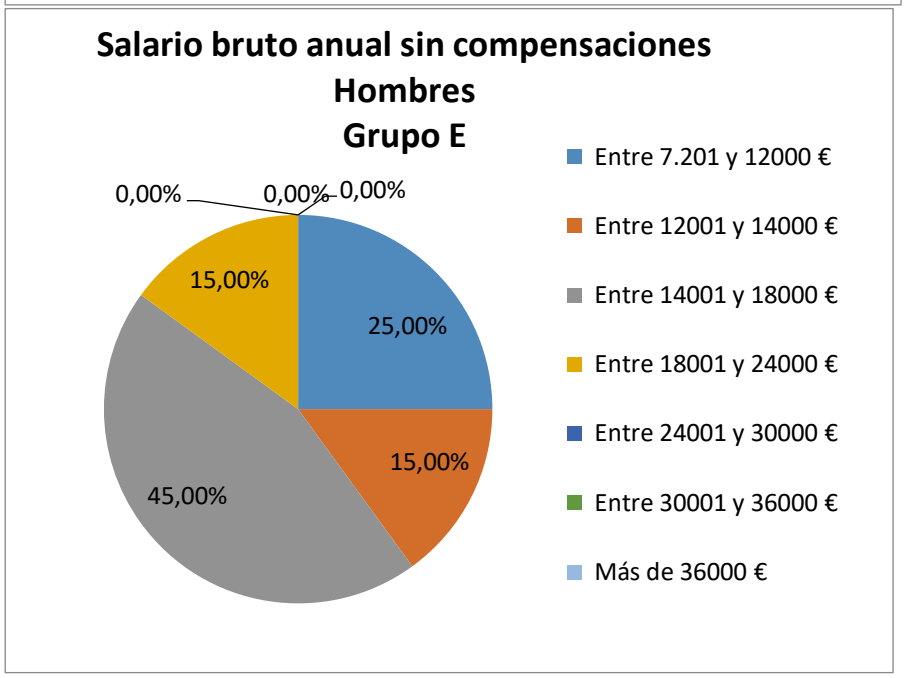

Salario bruto anual sin compensaciones Mujeres
Grupo C2
0,00%
0,00%
0,00%
0,00%
0,00%
12,50%
87,50%
Entre 7.201 y 12000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 30001 y 36000 €
Más de 36000 €


Salario bruto anual sin compensaciones Hombres
Grupo C2
0,00%
100,00%
Entre 7.201 y 12000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 30001 y 36000 €
Más de 36000 €



Dentro del grupo E se evidencia la presencia mayoritaria de mujeres en las bandas salariales inferiores mientras que la presencia de los hombres es lo contrario. En la banda salarial más baja se encuentran 14 mujeres versus 5 hombres; en la escala de 12.001 y 14.000€ están 7 mujeres y 3 hombres; en la escala de 14.001 y 18.000€ se inicia el cambio de proporción de acuerdo al sexo, donde existen 3 mujeres y 9 hombres y en la última escala de esta categoría solo están 3 hombres.


Salario bruto anual sin compensaciones Mujeres Grupo E
0,00%
0,00%
0,00%
0,00%
12,50%
29,17%
58,33%
Entre 7.201 y 12000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 30001 y 36000 €
Más de 36000 €


Salario bruto anual sin compensaciones Hombres Grupo E
0,00%
0,00%
0,00%
15,00%
25,00%
15,00%
45,00%
Entre 7.201 y 12000 €
Entre 12001 y 14000 €
Entre 14001 y 18000 €
Entre 18001 y 24000 €
Entre 24001 y 30000 €
Entre 30001 y 36000 €
Más de 36000 €

1. **Análisis DAFO. Conclusiones. Recomendaciones.**

FORTALEZAS:

En primer lugar, se valora muy positivamente el cumplimiento del principio de presencia equilibrada en la plantilla, ya que se entiende que de partida es una fortaleza contar con equipos mixtos y equilibrados por sexo.

También supone una fortaleza que la web, haga un buen uso del lenguaje y de las imágenes desde la perspectiva de género, así como que se visibilice el compromiso con el principio de igualdad y contra la violencia de género, ya que supone un cierto recorrido y una sensibilidad hacia la materia que hay que fomentar y visibilizar.

DEBILIDADES:

La segregación vertical detectada en los puestos directivos (de coordinación, jefatura y dirección) puede representar una debilidad que debe ser analizada y corregida, en su caso.

La brecha salarial que se ha observado en la organización deberá ser analizada en sus causas para incorporar medidas que reduzcan dicha brecha.

Recomendaciones

1. Ampliar el diagnóstico de situación en los siguientes aspectos:
   a. Franjas de edad de los hombres y las mujeres de la plantilla, para conocer y prever las necesidades de conciliación que pudieran tener.
   b. Se habilitarán mecanismos de detección de necesidades formativas, tratando de que las mismas, respondan a la perspectiva de género.
   c. Se desconoce si la plantilla tiene personas a cargo (a parte de las hijas e hijos)

2. Reducir la segregación (vertical y horizontal) masculina mediante el estudio de acciones positivas para el fomento de formación entre mujeres en las áreas que se encuentren más masculinizadas (por ejemplo, ofertando carnets con objeto de incorporar conductoras).
3. Realizar divulgación sobre las medidas de conciliación que la ley prevé, desarrollando estrategias de comunicación sobre la necesidad de fomentar la corresponsabilidad que se traduzca en una mayor satisfacción de la plantilla y en el uso de las medidas también por parte de los hombres.

4. Realizar un trabajo de revisión documental para que todos los escritos generados en el Ayuntamiento cumplan estrictamente las normas de un uso no sexista de la lengua.

Cada área de intervención se dirigirá al cumplimiento de unos objetivos y tendrá asignada una o varias acciones.

Cada acción estará constituida por los siguientes aspectos, y vendrá codificada en función de:

Códigos alfabéticos de las acciones:

Medidas normativas (MN)

Se refieren fundamentalmente a cambios normativos internos.

Acciones positivas (AP)

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas se aplican en tanto subsistan dichas situaciones, y deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Art. 11 LOI.

Medidas transversales (MT)

Operan a medio y largo plazo. En sí mismas son económicas, porque requieren básicamente la reestructuración de recursos y medios ya existentes, y responden a la pregunta sobre cómo afecta cada política municipal de RRHH a las mujeres y a los hombres que integran el consistorio, aunque tienen que ir acompañadas de instrumentos que favorezcan su puesta en marcha.

Prioridad. - Códigos numéricos para la temporalización de acciones:

1 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2017.

2 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2018.

3 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2019.

4 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2020.

Responsabilidad

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

Indicadores

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

Periodicidad

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

Contenido

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

1. **RECURSOS HUMANOS**

    Área 1. Composición de la plantilla.

    Área 2. Acceso al empleo.

    Área 3. Formación.

    Área 4. Promoción.

    Área 5. Clasificación profesional.

    Área 6. Contratación, retribuciones y jornada laboral.

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

   Área 1. Formación

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

8. **ACCESO A BIENES Y SERVICIOS**

PROPUESTA DE ACCIÓN "0"

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

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

1. *RECURSOS HUMANOS.*

a. Composición de la plantilla.

Durante la realización del Informe diagnóstico, se ha detectado que la plantilla está compuesta por 82 personas, de las cuales el 45% son mujeres (en concreto 37) y el 55% son hombres (en concreto 45), por lo que se puede observar que mantiene una proporción equilibrada.

Objetivos específicos:

Mantener el equilibrio global de la plantilla, y promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical.

b. Acceso al empleo.

Durante la realización del Informe diagnóstico, se ha observa la segregación horizontal que se produce en la contratación de determinados puestos de trabajo. Por ello se decide redactar la siguiente acción, encaminada a eliminar los posibles sesgos de género que se produzcan en los procesos de selección.

Objetivos específicos: la eliminación de sesgos de género en el acceso al empleo.

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**	**Tipo**
1	1-2	Realizar una formación dirigida a todas las personas con competencias o responsabilidades directas o indirectas en materia de contratación, incorporando un enfoque	MT

		que elimine los sesgos de género.		
		Periodicidad:	Puntual	
		Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Programa con contenido del curso. - Hoja de firmas de asistencia a la formación.	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**	**Tipo**
2	1-2	Redactar un programa de selección de personal en las contrataciones temporales, que tenga en cuenta: - Informe de impacto de género previo a la redacción de la convocatoria. - Formación en género de las personas que participan en los procesos de redacción de las convocatorias y a quienes integran habitualmente los tribunales de selección. - La redacción del perfil profesional y el puesto de trabajo a cubrir. - La mención expresa de que la convocatoria u oferta va dirigida a mujeres y hombres. - El uso de un lenguaje inclusivo. - Adecuación de los canales de difusión de la convocatoria. - Procurar la presencia equilibrada de mujeres y	MN

		hombres en los tribunales de selección. - Eliminar cualquier sesgo de género cualitativo (valoraciones subjetivas, entrevistas innecesarias, etc.)		
		Periodicidad:	Puntual/ Permanente	
		Responsabilidad:	- Secretaría - Departamento de RRHH - Alcaldía o Concejalía en que se delegue.	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Publicación del Programa	

c. Formación.

De la información extraída del Diagnóstico se observa que el Ayuntamiento se adhiere al plan de formación que ofrece la Diputación de Valencia. También desde la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, los diferentes agentes sociales (UGT y CCOO) y las asociaciones profesionales suelen ofrecer cursos de los cuales muchos de ellos se suele hacer cargo el Ayuntamiento, si conllevar algún tipo de gasto.

No se cuenta con información cuantitativa a cerca de las personas que han disfrutado de la formación. Se recomienda la recogida de datos de manera que pueda realizarse una ampliación del diagnóstico para valorar cual es el enfoque que se da por parte de la organización en materia de Formación.

No se dispone de mecanismos de detección de necesidades formativas, lo cual será necesario activar a través de una acción del Plan de Igualdad.

Por lo que se plantean las siguientes acciones.

Objetivos específicos:

- Que las ofertas formativas recojan las necesidades de todas las personas de la plantilla, y la información llegue en tiempo y forma.
- Garantizar la sensibilización y formación básica en materia d Igualdad y Violencia de Género a la totalidad de plantilla.

- Averiguar el nivel de satisfacción del personal del consistorio respecto del Plan Anual de Formación.

- Garantizar que la plantilla esté formada en igualdad de género. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre IOMH, cuya mención se hace en este apartado y se desarrolla en otros epígrafes posteriores (transversalidad, salud, violencia de género y acceso a bienes y servicios):

- Talleres de Sensibilidad sobre las causas y las consecuencias de la igualdad, dirigidos a toda la plantilla.

- Talleres de Formación básica sobre la aplicación de la IOMH orientada al puesto de trabajo, dirigidos a las categorías profesionales técnicas y al personal político.

- Cursos de Comunicación: uso de lenguaje, imágenes y canales inclusivos, dirigidos al menos al personal con competencias en comunicación.

- Cursos para la correcta realización de Presupuestos con Enfoque de Género (PEG), dirigidos al personal con competencias directas o indirectas en la materia.

- Cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, dirigidos a las personas responsables de acometer esta tarea, sea servicio interno o externo.

- Talleres de Sensibilización y Formación Básica orientada al puesto de trabajo, dirigidos a la Policía Local.

- Cursos sobre la correcta aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigidos al personal con competencias en la materia.

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
3	1-2	Realizar una encuesta interna para la detección de necesidades formativas de todas las personas de la	MT

<table>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2">plantilla (temáticas de los cursos, horarios, presencial/online, información adecuada, etc.) (1)

Según la información obtenida a través de la encuesta adoptar medidas correctoras. (2)</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="3"></td><td>Periodicidad:</td><td>Puntual</td><td rowspan="3"></td></tr>
<tr><td>Responsabilidad:</td><td>- Secretaría
- Departamento de RRHH</td></tr>
<tr><td>Verificaciones y/o Indicadores:</td><td>- Informe con los resultados de la encuesta.
- Informe con la adopción de medidas, en su caso.</td></tr>
</table>

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
4	1	Para la correcta implementación del Plan de Igualdad en el municipio: • Se realizará una sensibilización sobre IOMH a toda la plantilla, en formato de taller participativo de 3 horas • Se impartirá una formación específica de contenidos básicos en materia de IOMH al personal del equipo directivo y a los mandos intermedios, mediante un	MT

		curso de 6 horas. Se llevará un registro de las nuevas incorporaciones, y cuando haya grupo se realizará un curso para ese grupo.		
		Periodicidad:	Puntual	
		Responsabilidad:	- Departamento de RRHH - Concejalía de Igualdad o equivalente.	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Programa con los contenidos de la formación. - Hojas de firma de asistencia.	

d. Promoción.

El municipio no cuenta con un Plan de Carrera Profesional o Programa de Promoción Interna, lo cual puede originar determinados sesgos de género en el momento de solicitar una promoción por parte la plantilla, y también a la hora de otorgar y consolidar dichas promociones internas, por lo que se decide la activación de acciones concretas en esta materia.

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

<table>
<tr><th>Acción nº</th><th>Prioridad</th><th colspan="2">Descripción de la acción</th><th>Tipo</th></tr>
<tr><td>5</td><td>2</td><td colspan="2">Diseñar y aprobar un Programa de Promoción Interna que garantice:
- Publicidad adecuada de las plazas vacantes internas, y mecanismos de solicitud transparentes.
- Criterios de evaluación del personal objetivos y de acuerdo a la promoción interna.
- La viabilidad en su caso de acciones destinadas a incentivar la promoción de mujeres en aquellas áreas en que se encuentren sub-representadas.</td><td>MN</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="3"></td><td>Periodicidad:</td><td>Puntual</td><td rowspan="3"></td></tr>
<tr><td>Responsabilidad:</td><td>- Mismos</td></tr>
<tr><td>Verificaciones y/o Indicadores:</td><td>- Publicación del Programa</td></tr>
</table>

e. Clasificación Profesional.

Dentro de los órganos integrados por Secretaría, Intervención y Asesoría, la distribución de la plantilla está masculinizada en un 100%.

Respecto a la composición de los puestos directivos hay 2 mujeres y 5 hombres, siendo los cargos ocupados por las mujeres los de menor nivel en la estructura de cargos de dirección; ello y la desproporción del porcentaje (mujeres 29%, 71% hombres) nos lleva a interpretar una acusada segregación vertical.

Otros puestos de gran responsabilidad como la alcaldía, la concejalía de urbanismo o la jefatura de policía, también están ocupados exclusivamente por hombres, mientras que si nos vamos a los puestos de

coordinación vemos que la presencia de las mujeres es algo más significativa, dos coordinadoras (de monitoras/es y limpieza) frente a un oficial de policía local.

Si nos fijamos en las categorías administrativas hay una marcada feminización, y si observamos por último los puestos profesionales no cualificados, están masculinizados los de Jardinería, Peón, Conductor de Máquina, Oficial de Segunda, Pintor, y Vigilante, y feminizado el puesto de Limpieza. Dada la marcada segregación vertical que existe en el ayuntamiento, se proponen las siguientes acciones.

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

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**		**Tipo**
6	3	Volver a solicitar los datos relativos al área de clasificación profesional y realizar una interpretación de los mismos para valorar si las acciones propuestas están generando un cambio de inercia. Según los resultados obtenidos, valorar el diseño de acciones correctoras.		MT
		Periodicidad:	Puntual	
		Responsabilidad:	- Departamento de RRHH	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe con los resultados obtenidos. - Informe con las medidas adoptadas, en su caso.	

f. Contratación, retribuciones y jornada laboral.

Durante la realización del Informe diagnóstico, no se han podido analizar las posibles brechas por tipo de contratación ni de jornada laboral. En cuanto a retribuciones laborales, se observa que existe una clara brecha salarial entre hombres y mujeres en detrimento de éstas últimas. La proporción de mujeres en las dos bandas salariales de menor remuneración es mayor que la de los hombres, lo que permite concluir que estas bandas están feminizadas. Mientras que se denota una masculinización absoluta de las dos bandas salariales de mayor remuneración, siendo la presencia de mujeres es inexistente.

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

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
7	2-3-4	Analizar si existen situaciones laborales de contratación durante largos periodos de tiempo, y que deberían ser, al amparo de la legalidad revertidas en la regularización de una plaza definitiva en la función pública y en su categoría profesional correspondiente (2). Si se detecta alguna situación como la anteriormente descrita, activar los procedimientos administrativo-legales oportunos para regularizarlas (3). Redactar una nueva RPT que garantice que los puestos de trabajo se ajustan a las directrices del derecho administrativo, y aprovechar dicha revisión para comprobar que se cumplen todos los criterios	MN

		relativos al enfoque de género (4).	
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	- Secretaría - Departamento de RRHH - Comisión de Igualdad
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe del estudio realizado. - Informe con las medidas adoptadas, en su caso. - Publicación de la RPT

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

La información que se aporta en este Diagnóstico a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Rafelbunyol es que, como es habitual en todas las organizaciones públicas o privadas, aunque hombres y mujeres tienen hijas e hijos por igual, o familiares de avanzada edad, o personas dependientes en sus familias, son las mujeres las que, a costa de su salario y de su promoción profesional, y a veces incluso a costa de su salud, se acogen a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las necesidades de conciliación son totalmente las mismas para mujeres y hombres, según se desprende de los datos del diagnóstico, pero el uso que se hace de la misma es eminentemente femenino.

La conciliación pues no es ejercida con corresponsabilidad, y los varones no suelen realizarla, más allá de acogerse a su derecho al permiso de paternidad o, en ocasiones, de acogerse a ayudas puntuales que no suponen merma alguna en su salario, sino todo lo contrario.

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

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

<table>
<tr><th>Acción nº</th><th>Prioridad</th><th colspan="2">Descripción de la acción</th><th>Tipo</th></tr>
<tr><td>8</td><td>1</td><td colspan="2">Realizar campañas de divulgación y sensibilización dirigidas a los hombres y mujeres de la plantilla, de las medidas de conciliación que la ley contempla, y de las específicas tenga previstas el Ayuntamiento o pueda prever a partir de esta acción.

Se hará especial hincapié en el desarrollo de estrategias de comunicación sobre la necesidad de fomentar la corresponsabilidad.</td><td>MT</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2"></td><td>Periodicidad:</td><td>Puntual</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td>Responsabilidad:</td><td>- Representación de personal.
- Concejalía de personal e igualdad o análoga.</td></tr>
</table>

		- Departamento de RRHH.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Evidencias de la realización de las campañas.	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**	**Tipo**
9	2-3	Se realizará una encuesta a todo el personal técnico y político para averiguar que horarios y que fechas son las más adecuadas para realizar las reuniones en horario de conciliación cuando no sea posible realizarlo en el horario laboral. (2) Cuando se trate de reuniones que afecten a colectivos que se organizan en turnos de trabajo, como por ejemplo la Policía Local, se pactará cual es horario más adecuado para facilitar la conciliación laboral, familiar y personal. Cuando se analicen dichas encuestas, se procurará realizar las reuniones técnicas y políticas en los horarios de conciliación familiar que determinen las mismas. Cuando ello no sea posible, se emitirá un informe explicando los motivos. (3)	MT
		Periodicidad:	Puntual/Permanente
		Responsabilidad:	- Departamento de RRHH (2)

		- Concejalías que organicen reuniones.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe con los resultados de las encuestas. - Informe con las medidas adoptadas.	

3. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

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

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

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**	**Tipo**
10	1	Acreditar que las personas o equipos responsables de redactar e implementar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cuentan la formación específica necesaria para realizar esta tarea con perspectiva de género, tal como exige la legalidad vigente, considerando todas las variables relacionadas con el sexo. Si ello no fuese posible, plantear a las personas responsables la necesidad de que lo acrediten en el	MT

		plazo máximo de un año.	
	Periodicidad:	Puntual	
	Responsabilidad:	- Secretaría - Contratación - Representación de personal.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Acreditación de la formación.	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**		**Tipo**
11	2	Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género.		MT
		Periodicidad:	Permanente	
		Responsabilidad:	- Secretaría - Contratación Representación de personal.	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe con la valoración de riesgos.	

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

12	3	Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo y el género en relación a la distribución de Equipos de Protección Individual (EPIs) cuando estos sean necesarios.		MT
		Periodicidad:	Permanente	
		Responsabilidad:	…	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Hoja de entrega de las Epis's	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**		**Tipo**
13	4	Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo y el género en relación al control de vigilancia de la salud.		MT
		Periodicidad:	Permanente	
		Responsabilidad:	…	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe que lo acredite, ya que los resultados médicos son confidenciales.	

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

Se ha detectado a través de la toma de datos para el Diagnóstico que el Ayuntamiento de Rafelbunyol no tiene Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, lo cual determina la existencia de una falta de garantías para las personas que puedan estar en esta situación, así como la ausencia de una política preventiva lo cual aumenta el riesgo de que este acoso se pueda producir.

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

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**		**Tipo**
14	1	Redactar un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades del Ayuntamiento.		MN
		Periodicidad:	Puntual	
		Responsabilidad:	- Secretaría - Alcaldía - Representante de personal.	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Publicación del Protocolo.	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**	**Tipo**
15	1-2	Constituir un Comité Técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con	MT/MN

		éxito su finalidad. Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité.		
		Periodicidad:	Puntual/ Permanente	
		Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad del Proyecto Global - Secretaría - Representante de personal	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Acta de constitución del Comité. - Programa con los contenidos de la formación. - Certificado acreditativo.	

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

	Verificaciones y/o Indicadores:	- Evidencia de las acciones.	

5. *COMUNICACIÓN: USO LENGUAJE, IMAGEN Y CANALES.*

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

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

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**		**Tipo**
17	1-2	Realizar una formación en comunicación inclusiva (lenguaje, imágenes y canales) al menos a las personas responsables de emitir o redactar la documentación interna y externa de la Mancomunitat. (1-2)		MT
		Periodicidad:	Puntual	
		Responsabilidad:	- Departamento de RRHH/ Formación	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Programa de los contenidos del curso. - Hoja de firmas de asistencia.	

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

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción		Tipo
19	4	Comprobar que toda la documentación ha sido revisada correctamente, y que todos los nuevos documentos o comunicaciones se han realizado de modo adecuado, cumpliendo con los requisitos de una comunicación inclusiva.		MT
		Periodicidad:	Permanente	

	Responsabilidad:	Responsables de Comunicación. Comisión de Igualdad.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Documentos emitidos.	

6. *TRANSVERSALIDAD.*

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

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

a. Acciones a llevar a cabo cada municipio.

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

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

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción		Tipo
20	3	Realización de una acción formativa sobre la correcta realización de Presupuestos con Enfoque de Género, dirigida al personal político y técnico con competencias en la materia.		MT
		Periodicidad:	Puntual	
		Responsabilidad:	- Departamento de RRHH - Alcaldía o Concejalía responsable de los presupuestos municipales.	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Programa con los contenidos del curso. - Hoja de firmas de asistencia.	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
21	1	Realizar las actuaciones necesarias en el sistema informático para que arroje todos los datos que incorpore el mismo,	

		desagregados por sexo.	
	Periodicidad:	Puntual	
	Responsabilidad:	- Departamento de Informática - Concejalía de Igualdad o equivalente.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Listados de informes desagregados por sexos.	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**	**Tipo**
22	1-2	- Averiguar si en los órganos de toma de decisiones se aplica el principio de presencia equilibrada. (1) - Establecer la obligatoriedad de realizar un informe de impacto de género cada vez que se constituyan órganos de toma de decisión. (2) - Aquellos órganos de toma de decisión que no tengan un equilibrio de sexos, deberán ser modificados hasta que dicho equilibrio se alcance. Si ello no fuera posible, se redactará un informe explicando las causas. (2)	MT/MN

	Periodicidad:	Permanente.	
	Responsabilidad:	- Secretaría - Responsables de la constitución de cada órgano de	

		toma de decisión.	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Ver composición de órganos de toma de decisión (elaborar un registro). - Ver los Informes de Impacto de Género en el caso de que se produzcan, por la imposibilidad de alcanzar la presencia equilibrada.	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**		**Tipo**
23	2	Se redactará un Manual de Acogida para nuevas incorporaciones de RRHH, con el objetivo de garantizar que cuando se produzcan nuevas contrataciones tengan toda la información organizacional y laboral que les afecta, con perspectiva de género.		MT
		Periodicidad:	Permanente	
		Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad. - Departamento de RRHH.	
		Verificaciones y/o	- Publicación del	

	Indicadores:	Manual.	

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

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**		**Tipo**
24	1	Redacción de un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad Global, órgano garante de la correcta implementación del PIO y de la implicación adecuada de todas las áreas y departamentos, en todos los niveles. Este Reglamento deberá ser aprobado por la Mancomunitat, y ratificado por los ayuntamientos integrantes del Proyecto.		MN
		Periodicidad:	Puntual	
		Responsabilidad:	- Secretarías de todos los entes locales. - Alcaldías de todos los municipios.	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Publicación del Reglamento.	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción		Tipo
25	2	Incluir en documentos básicos de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos, como en los planes de especial relevancia de las distintas áreas, el compromiso de la institución con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, en particular, con la transversalidad de género.		MT
		Periodicidad:	Permanente	
		Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad. - Departamento de Comunicación e informática, en su caso.	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Documentos que incluyan dicho compromiso.	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
26	1	Generar en la Web de la Mancomunitat Horta Nord una sección sobre transversalidad de género, con enlaces a las Webs de los ayuntamientos del Proyecto, que aloje documentación común como: - Herramientas y Protocolos diseñados de	MT

		manera conjunta para la aplicación de la perspectiva de género. - Difusión de noticias, actos, o formación en género que afecte al proyecto global. - Preparar este apartado para alojar recursos comunes cuando se proceda a la redacción del PIO en su fase de ciudadanía.		
		Periodicidad:	Puntual/ Permanente	
		Responsabilidad:	- Departamento de Informática. - Comisión de Igualdad.	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- La Web	

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

	Verificaciones y/o Indicadores:	- Datos compartidos por los entes locales, y usos generados.	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**	**Tipo**
28	2	Se elaborará un Plan de Formación continua de la Mancomunitat Horta Nord para canalizar las necesidades formativas de los municipios y la propia mancomunidad, dando paso al cumplimiento de los siguientes requisitos: - Determinación de las necesidades de formación. Para ello se realizarán encuestas y se tendrán en cuenta cuestiones relativas a las necesidades de formación a las personas empleadas. - Temporalización de la formación: en función de su urgencia y complejidad, se establecerá para cada necesidad de formación un plazo razonable en que debe ejecutarse y se programará con una prioridad del 1 al 4. - Por el tipo de formación, se clasificará en presencial, on-line, a distancia o si combina varios sistemas.	MT

		- La Mancumunitat y los municipios establecerán los preceptivos criterios de actuación, y buscarán líneas de financiación que hagan sostenible y viable el proyecto formativo.		
		Periodicidad:	Permanente	
		Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad. - Concejalías responsables de Formación en cada municipio. - Alcaldías.	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Publicación del Plan Formativo.	

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
29	1	Se realizarán al menos dos veces al año, en febrero y en octubre, sesiones de intercambio donde se abordarán cuestiones que afecten al proyecto global, y se comentarán las experiencias, buenas prácticas y avances relacionados con la IOMH entre los Ayuntamientos y la Mancomunitat.	MT

	Periodicidad:	Permanente	
	Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad Global	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Actas de los encuentros.	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**		**Tipo**
30	2 y 4	Realizar una encuesta bianual sobre las percepciones de la plantilla en relación con sus condiciones y oportunidades laborales (ambiente laboral, condiciones psicosociales, condiciones ergonómicas, estrés, etc.)		MT
		Periodicidad:	Puntual	
		Responsabilidad:	- Departamento de RRHH	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Informe con los resultados de la encuesta, y las medidas adoptadas en su caso.	

7. LOS RRHH ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

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

Acción nº	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
31	1-4	Promover la creación de una red de entidades locales contra la violencia de género para coordinar los recursos preventivos y asistenciales que atienden a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos, a nivel mancomunidad y comarca, **que cuente con la sensibilización y formación necesaria y que garantice como mínimo** la participación de: ○ Policía Local: que asuma las funciones de acompañamiento a las mujeres víctimas de violencia de género a la recogida de enseres en el domicilio por mandamiento judicial, y a quienes lo precisen y/o soliciten al centro médico y a presentar denuncia. Implicación en la colaboración de diversas actividades como: • Creación de una Red de Agentes en materia de Igualdad a nivel mancomunado, coordinada con el resto de recursos implicados en la materia para avanzar hacia	MN/MT

		una actuación integral. • Declaraciones institucionales de denuncia de la VG. • Concienciación a la ciudadanía sobre la situación de las mujeres en el mundo. • Fomentar la inclusión equilibrada de las mujeres en el cuerpo de Policía. • Visibilizar actividades y hechos significativos de mujeres referentes en distintos ámbitos. • Charlas y talleres de sensibilización en centros educativos para infancia y adolescencia (promover actitudes igualitarias, buenos tratos, identificar la desigualdad de género, etc.) o Personal experto en la asistencia social, jurídica y psicológica a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijas e hijos. o Se procurará implicar a agentes participantes en el proceso preventivo y/o asistencial como personal competente en centros educativos, centros sanitarios, juzgados, etc.		
		Periodicidad:	Promover la creación de la red con sensibilización y formación: prioridad 1-2. Una vez la red esté creada, será una acción permanente.	

		Responsabilidad:	Comisión de Igualdad del Proyecto Global	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Actas de las reuniones. - Creación de la red mancomunada de recursos contra la Violencia de Género.	
Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**		**Tipo**
32	1-4	Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género que existen en el municipio y la mancomunidad.		MT
		Periodicidad:	Permanente	
		Responsabilidad:	- Comisión de Igualdad del Proyecto Global	
		Verificaciones y/o Indicadores:	- Evidencia de la realización de la acción.	

8. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS.

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

Objetivos específicos:

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

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

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**	**Tipo**
33	3	Se realizará una formación sobre la aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigida a todas las personas de la plantilla que tengan competencias en esta área.	MN
	Periodicidad:	Puntual	
	Responsabilidad:	Área de formación Área de contratación Área de Igualdad	

	Verificaciones y/o Indicadores:	Informe que contenga: - Registro de la realización del curso. - Contenidos. - Lista de asistentes.	

Acción nº	**Prioridad**	**Descripción de la acción**	**Tipo**
34	4	Una vez las personas responsables hayan realizado la formación descrita en la acción anterior, se procederá al diseño de cláusulas sociales para la subcontratación de empresas. Entre otras medidas, se recogerán las siguientes: - Art. 46 ley 2003 igualdad valenciana. - Vigilar que las empresas licitantes cumplan con la normativa en IOMH: - Las empresas con más de 250 personas empleadas: tener Plan de Igualdad que cumple los requisitos mínimos del art. 46 de la LOI, visado y evaluado anualmente por una entidad experta. - Las empresas con plantillas inferiores a 250 personas empleadas: acreditar que se cumple con los criterios de igualdad al menos en: - No discriminación en el acceso al empleo. - Garantías ante casos Acoso Sexual y por	MN

		razón de sexo. - Medidas de conciliación. - Materia Prevención de Riesgos Laborales.	

	Periodicidad:	Permanente	
	Responsabilidad:	- Área de contratación	
	Verificaciones y/o Indicadores:	- Registro que verifique que todas las empresas contratadas o adjudicatarias cumplen con esta acción.	

SISTEMA DE EVALUACIÓN

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

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

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

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

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

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

FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Eje:

Nº de Acción:

Contenido:

OBJETIVO GENERAL:

OBJETIVO ESPECÍFICO

INDICADOR/ES:

ACCIONES REALIZADAS:

RECURSOS ASIGNADOS:

☐ *Externos*

☐ *Propios*

PERIODICIDAD:

☐ *Permanente*

☐ *Puntual*

☐ *Anual*

CARGO Y NOMBRE DEL SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES:

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

OBSERVACIONES

Dificultades encontradas:
Soluciones emprendidas en su caso:

ESTADO:

☐ *En ejecución*
☐ *Realizada*
☐ *No realizada*

TEMPORALIZACIÓN:

Codificación de la Prioridad:
Fecha de implementación de la acción:
Fecha recogida de datos:
Fecha evaluación interna:
Fecha evaluación externa/ auditoría:

- Acción positiva: Artículo 11 de la LOI:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Discriminación directa: Art. 6.1 LOI:

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

- Discriminación indirecta: Art. 6.2 LOI:

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

-Acoso Sexual: Art. 7 LOI:

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

-Acoso por razón de sexo: Art. 7 LOI:

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

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

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