

I PLA D'IGUALTAT

AJUNTAMENT D'ALMASSORA



Ajuntament d'Almassora
Plaça de Pere Cornell, 1
12550 Almassora
Tel. 964 560 001
Fax 964 563 051
www.almassora.es
CIF: P-1200900-G

ÍNDEX

1. Introducció

2. Fonamentació jurídica

3. El Pla d'Igualtat per als empleats i les empleades de l'Ajuntament d'Almassora

3.1. Compromís

3.2. Àmbit d'intervenció

3.3. Comitè d'Igualtat

3.4. Aprovació i vigència

4. Diagnòstic de gènere

4.1. Estructura i metodologia

4.2. Resultats de la diagnosi de gènere

- Organització municipal
- Posició laboral del personal de l'Ajuntament
- Sistema de classificació professional i plantilla de l'Ajuntament per grups professionals
- Jornada laboral, distribució del temps de treball i consolidació de l'antiguitat
- Processos de selecció i incorporacions a la plantilla
- Aspectes retributius
- Formació, promoció i carrera professional
- Salut i prevenció de riscos laborals
- Prevenció i detecció d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Contractació pública i accés a béns i serveis
- Llenguatge i comunicació inclusiva
- Anàlisi de la percepció sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes per part del personal de l'Ajuntament

4.3. Conclusions. Anàlisi DAFO

5. Pla d'acció

6. Seguiment i avaluació

7. Glossari

8. Annexos

- Annex I: Compromís de l'Ajuntament per la igualtat
- Annex II: Qüestionari sobre la percepció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones
- Annex III: RLP 2015
- Annex IV RLP 2016

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat és una qüestió de drets humans, per tant, és una obligació dels poders públics establir mesures que integren la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques municipals. Així, la igualtat de gènere ha estat un valor que, en els darrers anys, ha passat a formar part del discurs institucional de moltes administracions públiques. Des de la implementació de les primeres mesures específiques per a la igualtat de gènere fins l'actualitat, els ajuntaments han anat fent passos endavant per tal de dissenyar polítiques amb perspectiva de gènere i anar eliminant les possibles discriminacions de gènere en els diversos àmbits de la societat. En aquest sentit, la creació de regidories d'igualtat, departaments d'igualtat, la planificació d'accions de promoció de la igualtat i de prevenció de la violència de gènere o l'elaboració de plans d'igualtat han configurat les corporacions locals com un bon escenari per a continuar aplicant polítiques de gènere tant vers la ciutadania com a nivell intern de l'organització.

Malgrat que l'administració pública és concebuda com una organització igualitària on dones i homes tenen les mateixes oportunitats i les polítiques d'accés i promoció són cegues quant al gènere, existeixen espais de desigualtat que indiquen que les polítiques d'igualtat interna continuen sent necessàries. Aspectes com la bretxa salarial, la segregació horitzontal del treball, la poca presència de dones en categories superiors o la feminització de les mesures de conciliació en són alguns dels exemples. Tanmateix, no es pot oblidar que més enllà de les discriminacions directes hi ha altres tipus de discriminacions, més subtils i indirectes, però igualment impactants que aquelles que es poden percebre a primera vista i acaben formant part de la normalitat de les organitzacions. Aquest tipus de discriminacions es troben lligades als estereotips de gènere i a un marc de desigualtat general que configura la societat patriarcal. Sovint, es reflecteixen en les relacions interpersonals i s'acaben constituint com a normes més o menys implícites i acceptades que condicionen la vida de les persones en qualsevol espai, fins i tot de les administracions públiques.

El treball principal en l'àmbit de la igualtat de gènere de l'Ajuntament s'ha enfocat a la ciutadania, a nivell extern, no obstant, també és necessari dur a terme polítiques orientades al funcionament intern de l'Ajuntament. En aquest sentit, per tal d'avançar i incorporar la transversalitat de les polítiques d'igualtat de gènere dins del consistori és essencial un compromís i la implicació dels diversos departaments de l'Ajuntament.

En aquest context, l'Ajuntament d'Almassora elabora el **I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora (nivell intern)** per incloure'l en el Conveni Laboral i, posteriorment, elaborar el primer Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats (nivell extern) per a la ciutadania, facilitant els recursos

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

necessaris per garantir la seua implementació i continuïtat en el temps. El Pla d'Igualtat Intern és una eina de treball per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes dins de l'organització. Aquesta eina forma part del conjunt de polítiques d'igualtat de gènere impulsades des del consistori que naixen del compromís de desenvolupar les mesures necessàries per a garantir la transversalitat de gènere en la política interna i en les polítiques externes i de gestió municipal de l'Ajuntament. La finalitat última és incorporar la igualtat d'oportunitats efectiva entre dones i homes com una prioritat dins del programa polític i, així, corregir les possible desigualtats, a més de construir una societat més justa i desenvolupada socialment i econòmicament.

Finalment, el Pla d'Igualtat Intern que es presenta a continuació parteix d'una diagnosi de gènere de la situació de l'Ajuntament que permet identificar els punts forts i els punts febles de l'organització en termes d'igualtat de gènere. A partir d'aquesta diagnosi de gènere es poden dissenyar i posar en marxa mesures adequades per a corregir els possibles obstacles i punts febles detectats i reforçar-ne els punts forts.

2. FONAMENTACIÓ JURÍDICA

Constitució espanyola (1978)

- **Estat social i democràtic (art. 1.1).** “Espanya es constitueix en un estat social i democràtic de dret, que propugna com a valors superiors de l'ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític”.
- **Dret a la igualtat i no discriminació per sexe (art. 14).** “Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.
- **Obligació dels poders públics de promoure les condicions per la igualtat efectiva (art. 9.2).** “Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social”.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

- **El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art. 3).** “El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i especialment les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”.
- **Accions positives (art. 11).** “1. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions paleses de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables en tant que subsistisquen aquestes situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas”.
- **Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (art. 15).** “El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les administracions públiques ho integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.”
- **Adequació de les estadístiques i estudis (art. 20).** Els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han de:
 - a) incloure sistemàticament la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguen a terme;

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

- b) establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que s'haja d'analitzar;
- c) dissenyar i introduir els indicadors i mecanismes necessaris que permeten el coneixement de la incidència d'altres variables la concurrència dels quals resulta generadora de situacions de discriminació múltiple en els diversos àmbits d'intervenció;
- d) realitzar mostres prou àmplies perquè les diverses variables incloses puguen ser explotades i analitzades en funció de la variable de sexe;
- e) explotar les dades de què es disposen de manera que es puguen conèixer les diverses situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes en cada àmbit d'intervenció;
- f) revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents a fi de contribuir al reconeixement i valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipatge negatiu de determinats col·lectius de dones.

- **Col·laboració entre les administracions públiques (art. 21).** “L'Administració General de l'Estat i les administracions de les comunitats autònomes cooperaran per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seues respectives competències i, especialment, en les seues actuacions de planificació. En el si de la Conferència Sectorial de la Dona, podran adoptar-se plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat. Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta de les administracions públiques”.
- **Contingut dels plans d'igualtat (art. 46).** “Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre unes altres, les matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció i formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.
- **Formació per a la igualtat (art. 61).** Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents contemplaran l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o dependents impartiran cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

gènere, que es dirigiran a tot el seu personal.

- **Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe (art. 62).** Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i els treballadors un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:
 - a) “El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents per a prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
 - b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
 - c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici d'allò que s'estableix en la normativa de règim disciplinari”.
- **Avaluació sobre la igualtat en l'ocupació pública (art. 63).** “Tots els departaments ministerials i organismes públics remetran, almenys anualment, als ministeris de Treball i Assumptes Socials i d'Administracions Públiques, informació relativa a l'aplicació efectiva en cadascun del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, mitjançant la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la seua plantilla, grup de titulació, nivell de complement de destinació i retribucions promediades del seu personal”.
- **Desagregar per sexe les dades** en la producció estadística i d'estudis que puguin realitzar **(art. 20)**.
- Tenir en compte les obligacions de tots els programes que tinguin dotacions per a contractació externa sobre la **inclusió de la igualtat en la valoració de les empreses** en els procediments de contractació pública, en els termes previstos **(art. 34)**.
- Tenir en compte l'obligatorietat d'implantar un llenguatge no sexista en el llenguatge administratiu, especialment en les accions de difusió i publicitat **(art. 14.11)**.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

- **Plans d'Igualtat (DA 8).** Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos.

Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'administració local (art. 27.3c), que estableix com a competència delegable en els municipis la "Prestació de serveis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona".

RD Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

- **Sistemes selectius (art.61.1)**
- **Principi d'igualtat (DA 7)**, estableix que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos.

Normes de caràcter autonòmic:

Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes. Igualtat i Administració Pública.

- **Igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball (art. 44)**. "Les administracions públiques valencianes establiran plans plurianuals de formació amb la finalitat de promoure, dins del respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública".
- **Igualtat en la promoció interna (art. 45)**. "Les administracions públiques establiran plans plurianuals dels diferents departaments amb la finalitat de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i objectius".
- **Foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació (art. 46)**

1. En cas d'empat en la puntuació obtinguda per dues o més empreses a les quals els haguera correspost la màxima puntuació, tindran preferència en l'adjudicació dels contractes administratius de la Generalitat, les proposicions dels licitadors que amb la solvència tècnica de l'empresa presenten un pla d'igualtat prèviament aprovat per qualsevol administració pública o òrgan competent, sempre que aquestes proposicions igualen en els seus termes a les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base per a l'adjudicació.

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

2. Sense perjudici d'allò que estableix l'apartat anterior, l'òrgan de contractació podrà acordar l'establiment d'altres criteris addicionals de desempat de les empreses, inclosa la prelación. L'adopció de qualsevol criteri addicional haurà de constar, en tot cas, en l'anunci de licitació.

- **Assetjament sexual (art. 47).** L'administració autonòmica incorporarà en el Règim de la Funció Pública Valenciana el codi de conducta contra l'assetjament sexual recollit en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- **El llenguatge no sexista en els escrits administratius (art. 48).** Les administracions públiques valencianes engegaran els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista.

Decret 133/2007, de 27 de juliol del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels plans d'igualtat de les empreses de la Comunitat Valenciana.

Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana

- **Principis de la selecció (art. 51).** Totes les ciutadanes i els ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública d'acord amb els següents principis:
 - a) Mèrit, capacitat i igualtat.
 - b) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
 - c) Transparència.
 - d) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
 - e) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
 - f) Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les funcions que cal assumir i les tasques que cal desenvolupar.
 - g) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els procediments de selecció.
 - h) Eficàcia i eficiència.
 - i) Igualtat d'oportunitats entre tots dos sexes.
- **Procediments de selecció (art. 52.1).** “Els procediments de selecció tindran caràcter obert i garantiran la lliure concurrència, sense perjudici de l'establert per a la promoció interna i de les mesures de discriminació positiva previstes a l'empareda d'aquesta llei”.
- **Plans d'igualtat (DA 11).** “Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindrà un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que

impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional”.

Llei 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana.

– **Drets de les empleades públiques de l'administració de la Generalitat (art. 19).**

“Totes les empleades públiques de l'administració de la Generalitat podran beneficiar-se amb prioritat de mesures de trasllat, baixa o adaptació de la seua jornada laboral en els termes que preveu la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la funció pública valenciana, en l'ordenament jurídic i la legislació vigent, i en els plans d'igualtat de totes les administracions públiques”.

– **Actuacions d'informació i sensibilització social (art. 31).**

“1. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit de les seues respectives competències, duran a terme periòdicament actuacions d'informació i estratègies de sensibilització dirigides a la societat, amb la finalitat de prevenir i eliminar la violència sobre la dona.

2. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana duran a terme les mesures de sensibilització i informació que consideren pertinents, tant a nivell publicitari com en els mitjans de comunicació, dirigides a fomentar la igualtat entre els sexes, eliminar actituds i estereotips sexistes, aconseguir el rebuig social de la violència sobre la dona i donar a conèixer els recursos i serveis d'assistència disponibles per a l'atenció integral de les víctimes”.

Llei 17/2017, de 13 de desembre, de Coordinació de Polícies Locals de la Comunitat Valenciana. (DT 7.1) Mesures correctores de la desigualtat de gènere en els cossos de Policia Local.

“Amb la finalitat d'aconseguir una composició equilibrada en les plantilles de Policia Local de la Comunitat Valenciana entre homes i dones, s'establiran les accions positives previstes en la normativa d'igualtat de gènere a través dels propis plans d'igualtat. Per a açò, els municipis en els quals el nombre de dones no aconseguisca el 40 % de la plantilla de Policia Local, i fins que s'aconseguisca el citat percentatge, en les convocatòries per a l'escala bàsica s'estableix una reserva del 30 % de les places per a dones”.

3. EL I PLA D'IGUALTAT PELS EMPLEATS I LES EMPLEADES DE L'AJUNTAMENT D'ALMASSORA

El Pla d'Igualtat intern té dos objectius generals: promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en l'àmbit laboral de l'Ajuntament, i remoure els obstacles que afecten al manteniment de qualsevol forma de discriminació entre dones i homes en l'àmbit intern de l'Ajuntament.

S'estructura en 7 àrees: transversalitat de gènere; formació; accés a l'ocupació, promoció i retribucions; conciliació de la vida personal, familiar i laboral; comunicació inclusiva; prevenció, detecció, atenció i protecció per a l'abordatge de la violència de gènere, l'assetjament sexual i per raó de sexe; i salut laboral amb perspectiva de gènere. Cadascuna de les àrees té diverses accions o mesures que s'han considerat adients per a la consecució dels objectius marcats, sense perjudici que es puguin modificar o ampliar, a mesura que s'executen, s'avaluen i sorgisquen nous reptes.

3.1. COMPROMÍS

Amb la resolució d'Alcaldia de 22 de setembre de 2017, l'Ajuntament d'Almassora manifesta explícitament el compromís d'elaborar plans d'Igualtat entre homes i dones com a eina per a garantir la incorporació i la gestió de la igualtat, tant en la part que afecta la plantilla (Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almassora) com a nivell municipal (Pla Municipal d'Igualtat d'Almassora). Per tant, aquest Pla d'Igualtat és una manifestació de l'efectivitat d'aquest compromís.

3.2. ÀMBIT D'INTERVENCIÓ

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Almassora afecta la totalitat de la seua plantilla, funcional com laboral, així com al personal electe.

3.3. COMITÉ D'IGUALTAT

El Comitè d'Igualtat es va constituir el 15 de setembre de 2017.

És l'òrgan encarregat d'impulsar l'elaboració, la implantació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament d'Almassora.

El Comitè està format de manera paritària entre membres de l'administració i representació legal del personal de l'Ajuntament. El Comitè d'Igualtat s'encarrega de fer el seguiment de la implementació i avaluació del Pla d'Igualtat Intern.

Les persones següents foren designades per a formar part del Comitè d'Igualtat:

Presidència: Regidora de Participació i Informació ciutadana, Igualtat, Transparència i Modernització,
Sra. Susanna Nicolau i Hidalgo

Secretaria: Agent d'Igualtat, Sra. Anna M^a García Torres

Vocalies:

- Secretari general: Sr. Ignacio Martínez Vila
- Tècnica de contractació. Sra. Juani López Vilchez
- Tècnica de recursos humans: Sra. Marta López Segura
- Tècnic de serveis socials: Sr. Primitiu García i Pasqual
- Tècnic de modernització: Sr. Francisco García i Pasqual

Representació sindical:

- **FESP-UGT:** Sra. Ainhoa Abril García

Suplent: Sr. Jose Luís Artero Cendrán

- **CSIF:** Sra. Herminia Gimeno Agut

Suplent: Sr. Josep Vicent Meneu Barreda i Sra. Dolores Suárez Martínez

- **STAS-IV:** Sra. Araceli Sales Sales
- **CC.OO:** Sra. M. Dolores Sanz Fontaner
- **SPPLB:** Sr. José López Villar

El Comitè d'Igualtat es reunirà, amb caràcter ordinari, almenys dos vegades a l'any. La primera per a planificar i organitzar les accions anuals i la segona per a realitzar el seguiment anual del Pla. Així mateix, es podran realitzar totes aquelles reunions de caràcter extraordinari que es consideren necessàries per al correcte desenvolupament del Pla a petició de qualsevol membre del Comitè.

3.4. APROVACIÓ I VIGÈNCIA DEL PLA

Aprovació per acord del Ple Municipal el 11 de juny de 2018 amb una vigència de quatre anys.

4. DIAGNÒSTIC DE GÈNERE

4.1. ESTRUCTURA I METODOLOGIA

La diagnosi de gènere esdevé l'anàlisi de l'organització municipal, un informe de situació, on s'hi reflecteix el resultat d'un procés per a detectar i valorar en quins aspectes s'observen carències dins de l'Ajuntament d'Almassora en relació a la igualtat efectiva entre dones i homes. Alhora, permet observar els processos i les pràctiques que hi tenen lloc, per tal d'identificar els aspectes que, amb les modificacions i/o millores oportunes, poden conduir l'Ajuntament cap a la igualtat d'oportunitats real entre les dones i els homes que hi treballen. En aquest sentit, el diagnòstic de gènere s'hi defineix com el conjunt de punts forts (pràctiques o situacions que l'Ajuntament hauria de seguir potenciant) i el conjunt de punts a millorar (aspectes que impliquen una discriminació –directa o indirecta– de les dones o que no potencien prou la igualtat efectiva entre dones i homes), una informació que ens serà imprescindible per a dissenyar el Pla d'Igualtat.

El procés metodològic de diagnòstic s'ha estructurat en tres fases:

- Primera fase, planificació del treball i comunicació.
- Segona fase, recull d'informació quantitativa i qualitativa sobre la plantilla del consistori en relació a la igualtat/desigualtat.
- Tercera fase, anàlisi de la informació obtinguda, elaboració de les conclusions i d'un DAFO amb enfocament de gènere (Debilitats, Amenaces, Fortaleses i Oportunitats). Aquesta anàlisi permetrà resumir la informació obtinguda i facilitarà la visualització de la realitat del consistori en matèria d'igualtat.

La fase preparatòria s'inicià a mitjan juliol i el diagnòstic finalitzà al novembre de 2017. Per a recollir informació es disposà de les següents tècniques:

- Part quantitativa: recollida de dades mitjançant una eina diagnòstica, elaborada específicament, per a recopilar la informació bàsica estadística sobre la plantilla (organització, retribucions, formació, promoció, conciliació, recursos humans, permisos, reclutament, etc.).
- Part qualitativa: s'ha elaborat una enquesta virtual dirigida al personal de l'Ajuntament per identificar necessitats i expectatives del personal, actituds i grau d'acceptació sobre les polítiques d'igualtat i suggeriments. El formulari ha sigut contestat per un total de 39 persones, de les quals 24 són dones (61,54%) i 15 són homes (38,46%). El canal de difusió ha sigut, per una part, la publicació a la Intranet i, per una altra, a través de correu electrònic dirigit a les persones responsables de cadascuna de les àrees de l'Ajuntament d'Almassora.

Conjuntament, s'ha recollit documentació d'interès disponible a les diverses àrees de l'Ajuntament.

La informació analitzada correspon a un any complet i pren com a referència l'any 2016. No obstant, per registrar l'organització municipal s'ha utilitzat la referència "juliol" de l'any 2017.

4.2. RESULTATS DE LA DIAGNOSI DE GÈNERE

El diagnòstic de gènere implica analitzar els càrrecs polítics i la plantilla municipal des de la perspectiva de gènere; es a dir, analitzar la situació de l'Ajuntament pel que fa als àmbits fonamentals en els quals és necessari treballar per a millorar la governança en matèria d'igualtat de dones i homes aplicant la transversalitat de gènere.

En aquest apartat, es presenten els resultats del diagnòstic amb l'objectiu de fer una anàlisi descriptiva de la política i pràctiques de gestió de personal que desenvolupa l'Ajuntament d'Almassora.

4.2.1. ORGANITZACIÓ MUNICIPAL

JUNTA DE GOVERN

Formada per l'Alcaldia (1 dona) i 8 regidories (60% dones i 40% homes) presenta un perfil equilibrat.

A continuació es presenta l'organigrama de la Junta de Govern i de les regidories de l'Ajuntament d'Almassora.

Repartiment de responsabilitats i/o àrees de treball de l'equip de Govern segons sexe (juliol 2017):

CÀRREC	SEXE
Alcaldesa	Dona
Primera tinenta d'alcalde Regidoria de Participació i Informació Ciutadana, Igualtat, Transparència i Modernització	Dona
Segon tinent d'alcalde Regidoria de Gestió Econòmica (Hisenda, Activitats i Contractació)	Home
Tercera tinenta d'alcalde Regidoria de Serveis Socials i Normalització Lingüística	Dona
Quarta tinenta d'alcalde Regidoria d'Educació i Medi Ambient	Dona
Cinqué tinent d'alcalde Regidoria d'Ocupació, Comerç, Consum, Policia, Recursos Humans (que comprén també Administració General), Indústria i Agricultura	Home
Sisé tinent d'alcalde Regidoria de Serveis Públics	Home

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

Setena tinenta d'alcalde Regidoria de Cultura i Festes	Dona
Regidoria d'Urbanisme	Dona
Regidoria d'Esport i Joventut	Home

Quant a l'assignació de les àrees de treball, s'observa que s'assignen àrees que generalment (i per tradició) han estat ocupades per homes, als homes que formen part de l'equip de govern (és el cas d'Hisenda, Comerç, Policia, Serveis Públics i Esports); i els àmbits ocupats de manera general per dones a les dones (Educació o Serveis Socials). Cal destacar, que l'àmbit d'Urbanisme (tradicionalment masculí) està ocupat per una dona.

JUNTA DE PORTAVEUS

Formada per 6 persones de les quals 3 són dones (50%) i 3 són homes (50%), amb presència equilibrada.

COMISSIONS INFORMATIVES

- La **Comissió Informativa de Territori, Urbanisme, Medi Ambient i Mobilitat** està formada per 11 persones (36,4% dones i 63,6% homes), de manera que es manifesta una representació desequilibrada entre dones i homes.
- La **Comissió Informativa d'Hisenda, Personal, Transparència, Participació i Especial de Comptes** es troba formada per 11 persones (36,4% dones i 63,6% homes).
- La **Comissió Informativa de Serveis a les Persones**, també té una composició d'11 persones (81,8% dones i 18,18% homes) i presenta un desequilibri a favor de les dones.
- Respecte a la **Comissió Informativa de Serveis Públics**, també la conformen 11 persones (27,3% dones i 72,7% homes).

A mode de conclusió sobre les comissions, s'observa un lleuger desequilibri entre la presència de dones i homes en l'àmbit de presa de decisions de l'organització municipal on les dones estan representades en una proporció menor del 40%. En la Comissió Informativa de Serveis a les Persones, es revela un desequilibri favorable a les dones mentre que la Comissió Informativa de Serveis Públics presenta un lleuger desequilibri a favor dels homes.

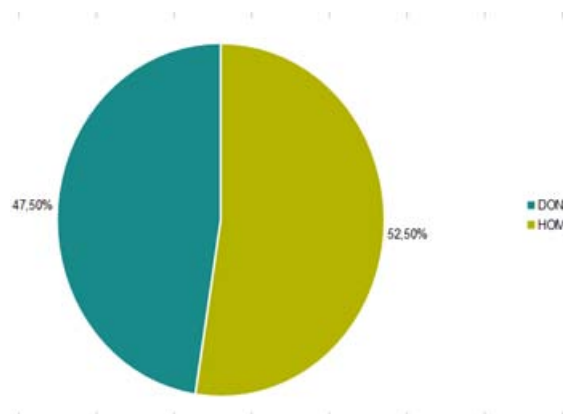
Cal destacar positivament que, en les tres comissions, la funció de la secretaria està ocupada per dones funcionàries.

REPRESENTACIÓ SINDICAL

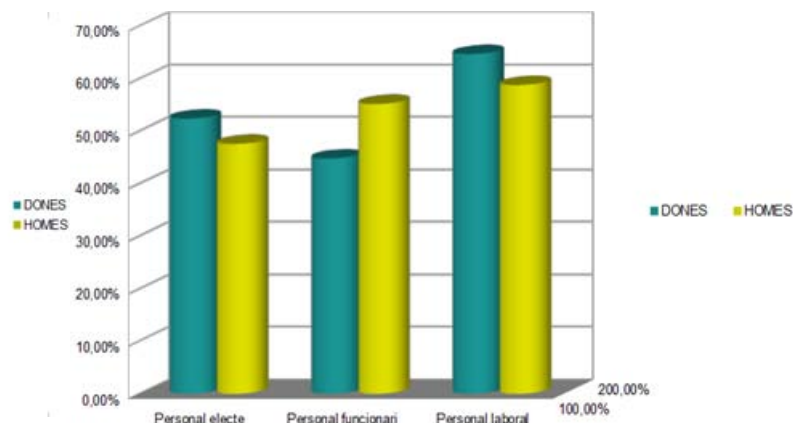
La **Junta de Personal Funcionari** està formada per 9 persones de les quals, el 22,2% són dones i el 77,8% són homes, de manera que mostra un desequilibri entre dones i homes.

En relació a la **Junta de Personal Laboral**, està formada per 3 persones (66,7% són dones i 33,3% homes), un fet que es mostra equilibrat.

4.2.2. POSICIÓ LABORAL DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT



PERCENTATGE D'HOMES I DONES DE LA PLANTILLA MUNICIPAL



PERSONAL EMPLEAT TOTAL EN FUNCIÓ DE LA POSICIÓ LABORAL I EL SEXE

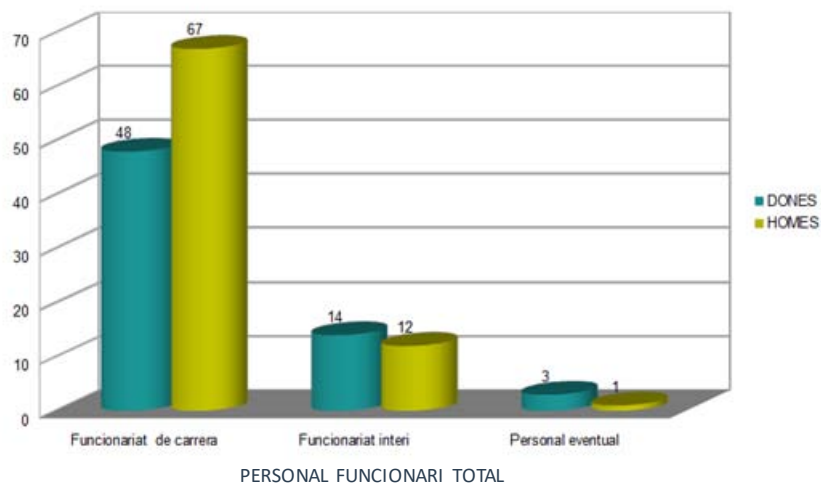
Segons les dades relatives a l'any 2016, el **total de la plantilla de l'Ajuntament** està formada per 183 persones, la proporció de la qual és de 47,5% de dones enfront del 53% d'homes, de manera que presenta una participació equilibrada entre homes i dones.

La plantilla de **personal electe** també es equilibra; el 52,4% són dones i el 47,6% són homes, i representa l'11,5% del total.

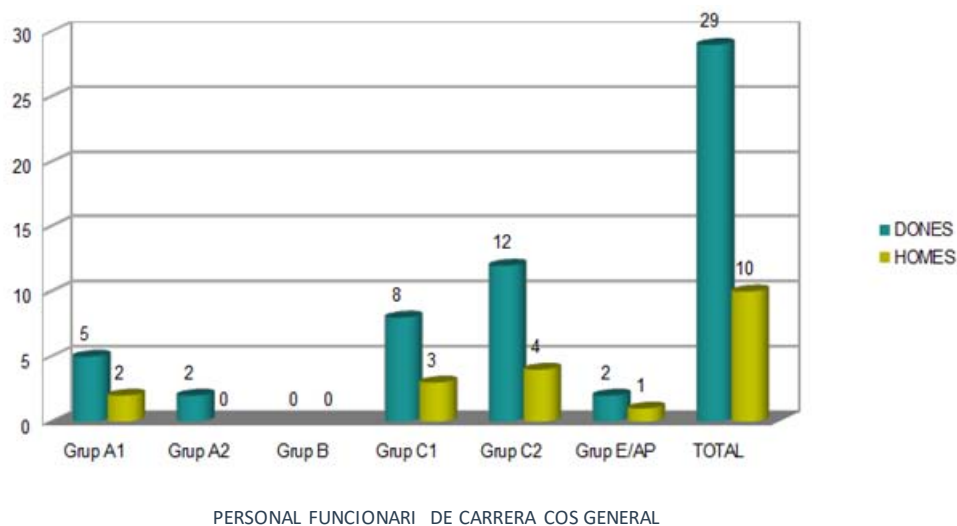
El **personal funcionari** representa el 79,2 % del total de la plantilla, amb el 44,8% de dones i el 55,2% homes.

Finalment, el **personal laboral** representa el 9,3%, del qual el 61,1% són dones i el 38,9% homes.

4.2.3. SISTEMA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PLANTILLA DE L'AJUNTAMENT PER GRUPS PROFESSIONALS

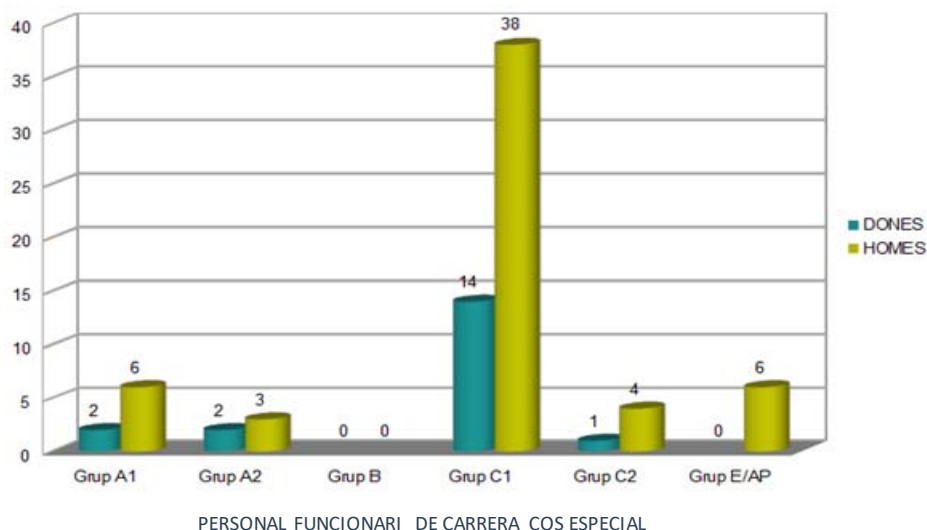


El personal funcionari (de carrera, interí i eventual) presenta una participació equilibrada entre dones i homes. Les dones representen el 44,8% i els homes un 55,2%.

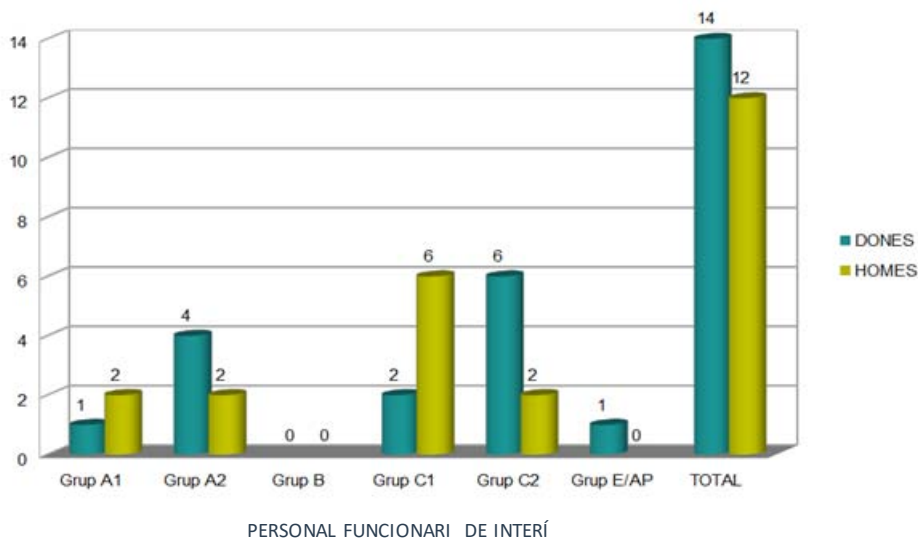


Específicament, el 74,4% del **funcionariat de carrera del cos general** són dones i el 25,6% són homes; es manifesta així un desequilibri a favor de les dones.

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

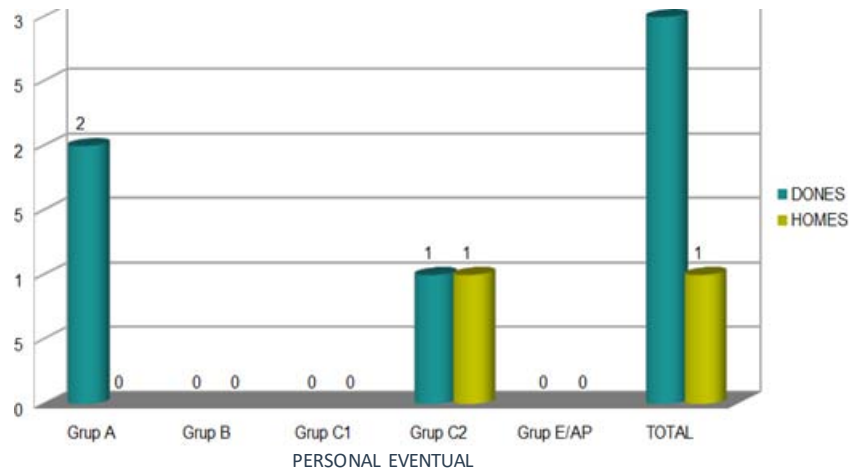


La participació de les dones dins del **funcionari de carrera de cossos especials**, representa un 25% de dones i un 75% d'homes, de manera que es produeix un desequilibri entre homes i dones.

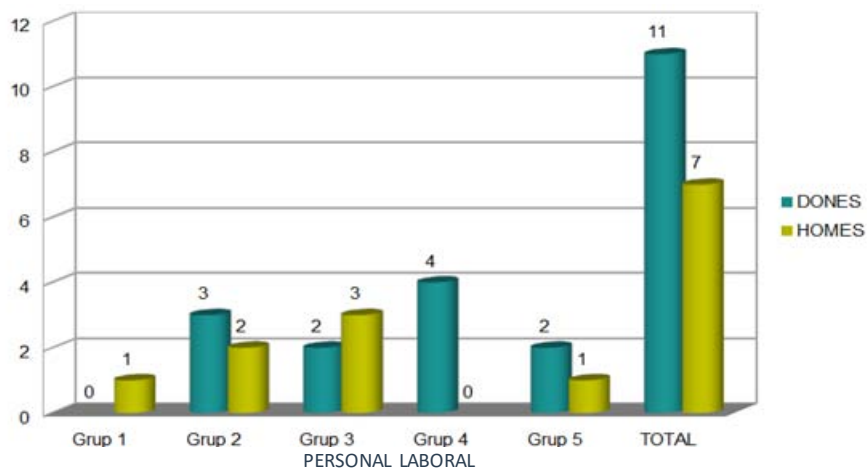


En relació al **funcionari interí** presenta una composició equilibrada entre sexes; el 53,8% són dones i el 46,2% homes.

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora



El **personal eventual** de l'Ajuntament només correspon a 4 persones, de les quals el 75% són dones i el 25% homes.

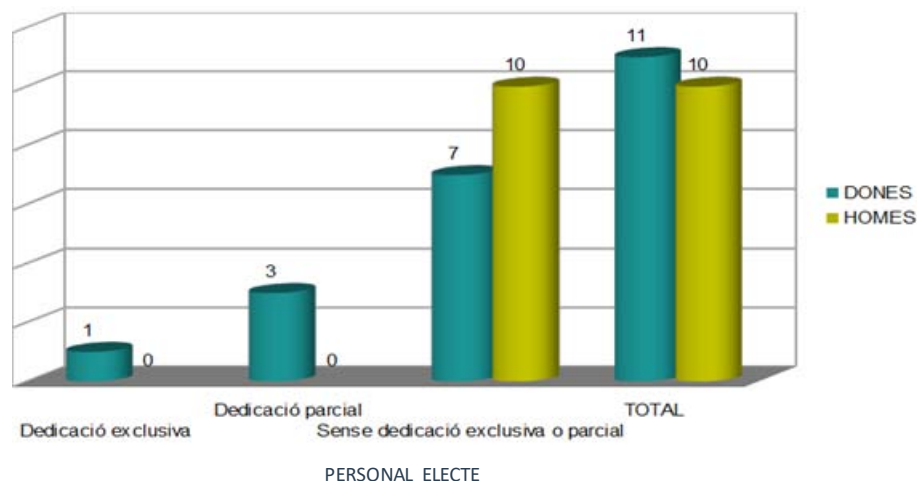


El **personal laboral** està format per un 61,1% de dones i un 38,9% d'homes, un fet que mostra un lleuger desequilibri a favor de les dones en aquesta categoria.

A la vista d'aquestes dades, veiem que hi ha llocs on encara hi ha una escassa presència de dones, com és el cas de la Policia Local.

Finalment, el **personal electe**, correspon a 21 persones, de les quals el 52,4% són dones i el 47,6% homes.

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora



4.2.4. JORNADA LABORAL, DISTRIBUCIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONSOLIDACIÓ DE L'ANTIGUITAT

No es disposa d'informació en relació a la jornada laboral, distribució del temps de treball i la consolidació de l'antiguitat.

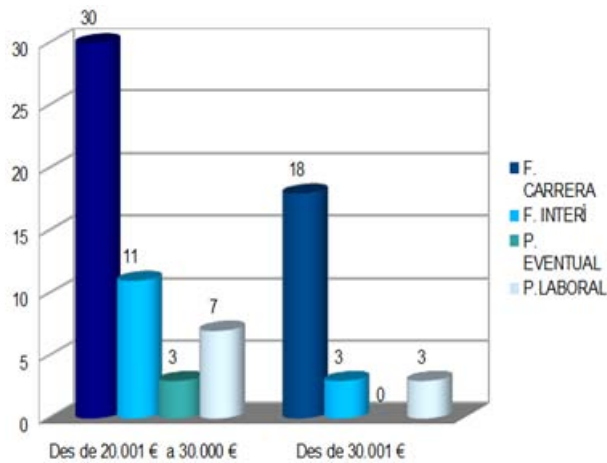
4.2.5. PROCESSOS DE SELECCIÓ I INCORPORACIONS A LA PLANTILLA

En relació als processos de selecció, es realitza mitjançant oposició o concurs oposició. En els òrgans de representació dels tribunals, s'estableixen criteris de composició equilibrada entre homes i dones. En els temaris d'oposició, no són obligatoris els continguts d'igualtat.

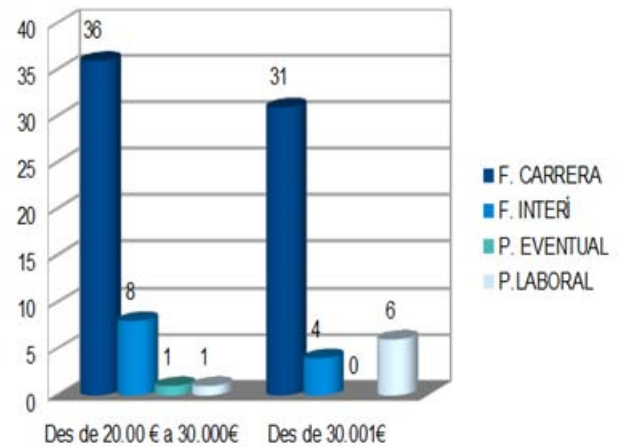
4.2.6. ASPECTES RETRIBUTIUS

La distribució retributiva de la plantilla de l'Ajuntament d'Almassora es divideix en dos franges: de 20.001€ a 30.000€ i més de 30.001€.

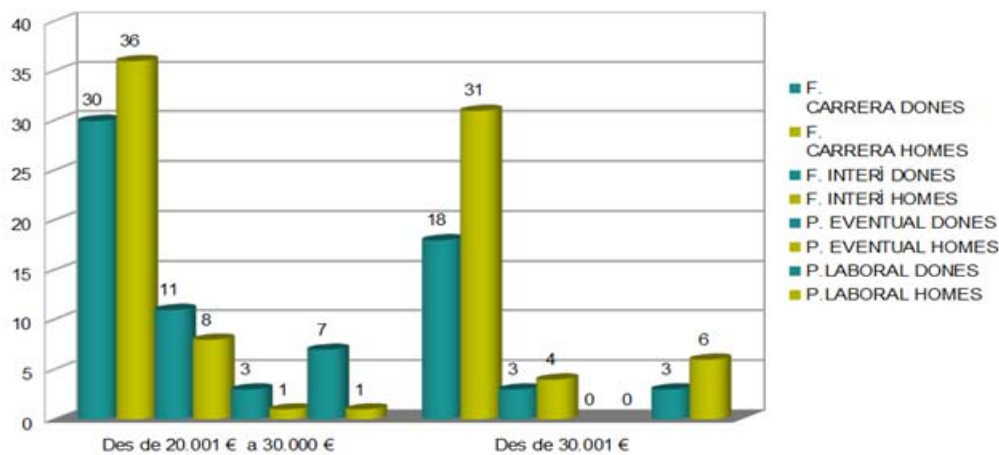
I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora



RETRIBUCIÓ DONES SEGONS CATEGORIA



RETRIBUCIÓ HOMES SEGONS CATEGORIA



RETRIBUCIÓ BRUTA ANUAL SEGONS SEXE DEL PERSONAL FUNCIONARI DE CARRERA, INTERÍ, EVENTUAL I PERSONAL LABORAL

La primera franja és la més nombrosa i hi ha una representació equilibrada entre dones i homes.

En relació a la retribució superior a 30.001€, hi ha 65 persones i existeix un desequilibri notable entre dones i homes que suposa el 36,92% de dones i 63,08% d'homes. S'evidencia un desequilibri entre dones i homes en les bandes salarials més altes. Cal assenyalar que aquesta evidència es troba marcada per la masculinització del funcionariat de carrera dels cossos especials.

4.2.7. FORMACIÓ, PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

No es disposa d'informació en relació a la formació del personal de l'Ajuntament.

4.2.8. SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La persona tècnica responsable de riscos laborals és una dona. El Comitè de Seguretat i Salut està format per 6 persones, de les quals cinc són homes i una és dona.

No es disposa d'informació en relació amb els riscos laborals i la peculiaritat de cada sexe, ni de manera específica al voltant de la salut de les dones.

4.2.9. PREVENCIÓ I DETECCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

L'Ajuntament d'Almassora disposa d'un protocol genèric per a abordar la violència en l'àmbit laboral, el "Protocol de solució autònoma de conflictes relacionats amb la violència al treball", es troba exposat a la intranet. No obstant, aquest document resulta insuficient ja que no aborda les particularitats de les violències exercides per raó de sexe, l'assetjament sexual i la violència de gènere.

4.2.10. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Tenint en compte les dades relatives al 2016 facilitades, observem en relació als permisos i llicències que el **funcionariat de carrera** ha utilitzat únicament un permís de paternitat i el **funcionariat Interí** dos de paternitat i un de maternitat. Per raó de violència de gènere cap. No s'ha produït cap excedència per atenció a fills i filles o familiars.

En relació a la reducció de jornada, per guarda legal d'infant de 12 anys o inferior, únicament l'han utilitzat dones, dos del col·lectiu **funcionariat de carrera** i un de **personal laboral**. La resta de reducció de jornada per atenció directa a persones amb discapacitat, familiar o violència de gènere. No hi ha cap concessió.

Respecte a la causa de les baixes, únicament han agafat baixes temporals **funcionariat de carrera**, concretament, per malaltia comú o accident no laboral 12 dones i 9 homes. Per accident laboral o malaltia professional, 4 homes. Sobre l'eixida de l'organització, únicament consta el registre de jubilació i corresponen a homes. Específicament 5 homes funcionaris de carrera i 1 interí.

4.2.11. CONTRACTACIÓ PÚBLICA I ACCÉS A BÉNS I SERVEIS

En els processos de contractació pública de personal, l'Ajuntament d'Almassora segueix el criteri de l'administració pública de no discriminació per sexe i estableix alguna acció positiva a favor de les dones com la puntuació de dones víctimes de violència de gènere.

Per una altra part, no hi ha constància d'altres mesures de promoció de criteris d'igualtat en els processos de contractació (tant de personal, com d'empreses i de subvencions), com per exemple l'ús del llenguatge inclusiu.

4.2.12. LLENGUATGE I COMUNICACIÓ INCLUSIVA

El Servei de Dinamització Lingüística elaborà l'any 2015 una guia sobre l'ús del valencià anomenada *Criteris lingüístics de l'Ajuntament d'Almassora*. Aquest document es publicà el 2016 a nivell intern en la intranet, dirigit al personal de l'Ajuntament. En aquesta guia, hi ha un apartat dedicat a l'ús no sexista del llenguatge, que es valora positivament. En relació a l'ús general de les imatges a nivell intern i extern de l'Ajuntament és no sexista. En relació al llenguatge escrit, es troben deficiències a partir de la informació de la web, publicacions de notícies, intranet i alguns documents interns consultats.

4.2.13. ANÀLISI DE LA PERCEPCIÓ SOBRE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES PER PART DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT

En aquest apartat, es presenten les conclusions del qüestionari dirigit a la plantilla de l'Ajuntament. Per a recollir la seua percepció en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, es va proporcionar al personal un qüestionari en línia de 14 preguntes. Va ser emplenat per 39 persones (24 dones i 15 homes), un 21,3% de la plantilla, malgrat els recordatoris i l'ampliació del termini per fer-ho. Les qüestions valorades en l'enquesta es troben a l'annex III.

Les principals conclusions són les següents:

- **Transversalitat:** el 4,9% de les persones enquestades (23 dones i 14 homes) indica que és important la integració de les polítiques d'igualtat en els serveis de l'Ajuntament d'Almassora i en els drets de la plantilla. Un 5,1% (una dona i un home) no contesta. En relació a la realització d'un pla d'igualtat, més de la meitat assenyala que és molt important (14 dones i 8 homes) i el 25,6% bastant (8 dones i 2 homes).
- **Formació i promoció:** en relació al resultat de l'enquesta, el 66,7% de les persones indiquen que no han rebut cap tipus de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes i/o violència de gènere (16 dones i 10 homes). Únicament el 33,4 % respon que sí que ha rebut algun tipus de formació (8 dones i 5 homes).

El 35,9% de les persones enquestades indica que la formació en igualtat és bastant necessària per a la promoció (10 dones i 4 homes) i el 33,3% que és molt necessària (5 homes i 7 dones).

- **Llenguatge inclusiu:** el 43,6% (14 dones i 3 homes) indica que és bastant important l'ús del llenguatge inclusiu i molt el 35,9% (7 dones i 7 homes). El 79,5% indica que utilitza en la comunicació oficial un llenguatge inclusiu i no sexista (20 dones i 11 homes).
- **Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** en relació al grau de satisfacció amb les mesures de conciliació hi ha discrepància; el 38,5% (9 dones i 6 homes) de les persones indiquen que estan

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

bastant satisfetes, per contra, el 28,2% (6 dones i 5 homes) respon que es troben poc satisfetes i el 12,8% (1 dona i 2 homes) no gens satisfetes.

Quan preguntem si tenen problemes per conciliar, el 64,1% (17 dones i 8 homes) de les enquestades respon negativament i el 35,9% respon de manera afirmativa (7 dones i 7 homes). El motiu que indiquen aquestes últimes fa referència a la falta de flexibilitat horària per al personal empleat de l'Ajuntament i demanen major flexibilitat horària.

- **Contractació:** en relació als criteris de promoció d'igualtat i clàusules socials en els processos de contractació, el 66,7% (15 dones i 11 homes) de les persones enquestades opina que no es tenen en compte.
- **Assetjament sexual o per raó de sexe:** un 12,8% de dones indica que ha patit aquest tipus d'assetjament a l'Ajuntament. Quan preguntem si sabrien on dirigir-se en cas de patir aquest tipus d'assetjament, les respostes afirmatives i negatives són d'un percentatge similar.

4.3. CONCLUSIONS. ANÀLISI DAFO

L'anàlisi DAFO és una eina d'estudi per a conèixer la situació real i planejar una estratègia de futur amb l'objectiu d'identificar factors estratègics per a consolidar fortaleeses, minimitzar les febleses, aprofitar les oportunitats i eliminar o reduir les amenaces o obstacles per a aconseguir la igualtat real i efectiva dins del consistori. En aquest cas, utilitzem la DAFO a fi de sintetitzar els principals resultats del diagnòstic d'igualtat previ a l'elaboració del pla d'igualtat.

FORTALESES

- Compromís del consistori per implementar la transversalitat de gènere i l'elaboració d'un pla d'igualtat.
- Composició equilibrada en la Junta de Govern i portaveus.
- Composició equilibrada de la plantilla entre dones i homes (personal electe, funcionari i laboral).
- En les tres comissions, la funció de la secretaria està ocupada per dones funcionàries.
- Desequilibri a favor de les dones del funcionariat de carrera del cos general.
- Criteris de composició equilibrada entre homes i dones en els òrgans de representació dels tribunals dels processos de selecció.
- Existència de la Regidoria d'Igualtat i, des de juny de 2017, d'una agent d'igualtat.
- Hi ha un apartat per a l'ús no sexista del llenguatge dins de la guia del Servei de Dinamització

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

Lingüística.

- La majoria de les persones que han contestat l'enquesta manifesten que és important la integració de les polítiques d'igualtat en els serveis de l'Ajuntament d'Almassora i en els drets de la plantilla.

DEBILITATS

- Falta de recopilació de dades desagregades segons sexe i, per tant, dificultats per aconseguir dades desagregades per sexe per elaborar el diagnòstic i les conclusions.
- Falta d'informació i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i polítiques d'igualtat entre el personal de l'Ajuntament.
- Lleuger desequilibri de presència de dones i homes en les comissions (un dels àmbits de presa de decisions de l'organització municipal).
- La representació sindical de la Junta de Personal Laboral mostra una presència equilibrada entre dones i homes. No obstant, en la representació sindical de la Junta de Personal Funcionari s'observa segregació horitzontal.
- Segregació horitzontal en el funcionariat de carrera dels cossos especials.
- No es disposa d'informació en relació a la jornada laboral, distribució del temps de treball i consolidació de l'antiguitat.
- No es disposa d'informació en relació amb els riscos laborals i les possibles peculiaritats de cada sexe.
- Lleuger desequilibri entre dones i homes en bandes salarials més altes, més evident pel que fa al funcionariat de carrera, concretament en els cossos especials.
- Carència d'oferta formativa en matèria d'igualtat per al personal de l'Ajuntament.
- Ús del llenguatge sexista en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament.
- No es troben evidències en el processos d'adjudicació de contractes a empreses que disposen d'un pla d'igualtat.
- A l'Ajuntament, no es troba implantada la carrera professional (funcionament per objectius).
- En base a l'enquesta realitzada al personal de l'Ajuntament i sobre la percepció de la igualtat contestada per 39 persones, es revela que un 12,8% (dones) indica que ha patit assetjament sexual o per raó de sexe a l'Ajuntament. Quan preguntem si sabrien on dirigir-se en cas de patir aquest tipus d'assetjament, les respostes afirmatives i negatives són d'un percentatge similar.
- En relació a l'enquesta i al grau de satisfacció amb les mesures de conciliació, hi ha discrepància; el 38,5% de les persones indiquen que estan bastant satisfetes; per contra, el 28,2% respon que es troben poc satisfetes i el 12,8% no gens satisfetes. Aquestes últimes indiquen com a millora augmentar la flexibilitat horària.

OPORTUNITATS

- Incorporació de les polítiques d'igualtat en l'agenda política.
- Legislació estatal i autonòmica en matèria d'igualtat.

AMENACES

- Falta de visibilització d'utilitat del pla d'igualtat.
- Socialització diferenciada entre dones i homes que perpetua els estereotips de gènere i dificulta la participació igualitària en els diferents àmbits de la vida de les persones (socials, laborals, culturals...).
- Carència de pràctica en l'aplicació de la transversalitat de gènere.

5. PLA D'ACCIÓ

A partir de la informació del diagnòstic s'elabora l'estructura del Pla d'Igualtat, la qual consisteix en 7 àrees; cadascuna va acompanyada de les mesures i actuacions específiques que es consideren prioritàries.

ÀREES	OBJECTIUS	ACCIONS
ÀREA 1 TRANSVERSALITAT DE GÈNERE	Objectiu 1. Implantar la perspectiva de gènere en la gestió municipal.	8
ÀREA 2 FORMACIÓ	Objectiu 1. Fomentar la formació en matèria d'igualtat al personal laboral i funcionari.	2
ÀREA 3 ACCÉS A L'OCCUPACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIONS	Objectiu 1. Facilitar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de les convocatòries d'ocupació pública. Objectiu 2. Garantir la igualtat retributiva i eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe.	O1. 7 O2. 1
ÀREA 4 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	Objectiu 1. Millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels empleats i les empleades de l'Ajuntament.	4
ÀREA 5 COMUNICACIÓ INCLUSIVA	Objectiu 1. Promoure la comunicació inclusiva i l'ús del llenguatge escrit i visual no sexista a l'àmbit intern i extern de l'Ajuntament.	5
ÀREA 6 PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ATENCIÓ I PROTECCIÓ PER A L'ABORDATGE DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE, L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	Objectiu 1. Garantir la prevenció i atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe.	4
ÀREA 7 SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Objectiu 1. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere.	6

ÀREA 1. TRANSVERSALITAT DE GÈNERE			
OBJECTIU 1. Implantar la perspectiva de gènere en la gestió municipal			
Accions	Responsables	Temporització	Indicadors d'avaluació
1.1. Incorporar en tots els reglaments interns de funcionament de l'Ajuntament el principi de composició equilibrada entre dones i homes en tots els òrgans, comissions, consells, etc. amb capacitat decisòria.	- Tots els departaments - Departament d'Igualtat	6 mesos des de l'aprovació del Pla	- Número d'òrgans, comissions, etc., en el quals s'ha aplicat el criteri i no el tenien
1.2. Crear les eines informàtiques necessàries per registrar i obtenir les dades desagregades per sexe en les aplicacions informàtiques de gestió municipal.	- Departament de Modernització - Departament de Recursos Humans	1 any a partir de l'aprovació del Pla i durant la vigència	- Número d'eines de nova creació o adaptades
1.3. Desagregar les dades en funció de la variable sexe en estadístiques, formularis i els diversos instruments que s'elaboren o utilitzen des dels departaments per a definir i avaluar l'impacte diferenciat per sexes.	-Tots els Departaments	1 any a partir de l'aprovació del Pla i durant la vigència	- Número i tipologia del document on s'incorpora la variable sexe
1.4. Incloure clàusules de contractació pública que valoren positivament aquelles empreses o entitats que tinguen plans d'igualtat o que tinguen el segell 'Fent empresa. Igualtat en oportunitats', o un segell equivalent.	-Contractació -Departament d'Igualtat	6 mesos a partir de l'aprovació del Pla i durant la vigència	- Número de clàusules existents - Número de contractacions aplicades
1.5. Incorporar com a criteri valoratiu per a la concessió de subvencions en projectes o activitats culturals, etc., la perspectiva de gènere.	-Tots els departaments	6 mesos a partir de l'aprovació del Pla i durant la vigència del Pla	- Número de subvencions amb perspectiva de gènere
1.6. Facilitar l'elaboració de pressupostos municipals amb enfocament de gènere (PEG).	-Alcaldia -Departament d'Intervenció -Departament d'Igualtat	A partir del 2019 i i durant la vigència del Pla	-Justificació de gènere de les partides pressupostàries
1.7. Difondre el Pla d'Igualtat a través de mitjans electrònics (intranet i web de l'Ajuntament) i no electrònics (publicació en paper).	-Alcaldia -Comité d'Igualtat	3 mesos des de l'aprovació del Pla	- Numeració de la difusió
1.8. Revisió de les places de plantilla i dels llocs de treball de l'RLT utilitzant un llenguatge no sexista.	- Departament de Recursos Humans - Departament d'Igualtat	6 mesos a partir de l'aprovació del Pla	- Comprovar que s'ha dut a terme la rectificació de l'RLT

ÀREA 2. FORMACIÓ			
OBJECTIU 1. Fomentar la formació en matèria d'igualtat al personal laboral i funcionari			
Accions	Responsables	Temporització	Indicadors d'avaluació
<p>2.1. Oferir anualment, cursos de formació gratuïts en igualtat d'oportunitats entre dones i homes adreçats a la plantilla municipal, dins de l'horari laboral, incloent-hi els següents continguts: conceptes bàsics sobre igualtat; llenguatge inclusiu i no sexista; coresponsabilitat; pressupostos amb perspectiva de gènere, violència de gènere, assetjament sexual i per raó de sexe.</p> <p>Cursos impartits per l'agent d'igualtat i per alguna entitat externa segons el tipus de curs.</p>	- Departament d'Igualtat	Durant tot el període de vigència del Pla	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions formatives realitzades - Programa del curs i hores de durada -Nombre de participants desagregats per sexe i categoria laboral. - Participació del 30% de la plantilla - Grau de satisfacció de les persones assistents (qüestionari)
<p>2.2. Implantar un curs de formació bàsica en igualtat d'oportunitats entre dones i homes adreçat a les noves incorporacions de la plantilla municipal (que tinguen una estància mínima de 6 mesos), dins de l'horari laboral, impartit per l'agent d'igualtat.</p>	- Departament d'Igualtat	Durant tot el període de vigència del Pla	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'accions formatives realitzades - Programa del curs i hores de durada -Nombre de participants desagregats per sexe i categoria laboral - Grau de satisfacció de les persones assistents (qüestionari)

ÀREA 3 ACCÉS A L'OCUPACIÓ, PROMOCIÓ I RETRIBUCIONS			
OBJECTIU 1. Facilitar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a través de les convocatòries d'ocupació pública			
Accions	Responsables	Temporització	Indicadors d'avaluació
<p>3.1.1. Incorporar al temari dels processos selectius que es convoquen des de l'Ajuntament un tema com a mínim, relatiu a la normativa vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, segons el grup de la plaça objecte de la convocatòria.</p>	- Departament de Recursos Humans -Departament d'Igualtat	Des de la següent convocatòria a partir de l'aprovació del Pla i durant la vigència	<ul style="list-style-type: none"> - % i nombre de convocatòries que l'han incorporat - Existència de temes al temari

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

3.1.2. Adequar en les bases dels processos de selecció un ús no sexista del llenguatge.	- Departament de Recursos Humans -Departament d'Igualtat	Des de la següent convocatòria a partir de l'aprovació del Pla i durant la vigència	-Relació de llocs de treball sense elements sexistes
3.1.3. La constitució de tribunals i òrgans de selecció de personal respondrà al principi de presència equilibrada de dones i homes, sempre que això no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.	- Departament de Recursos Humans	Des de la següent convocatòria a partir de l'aprovació del Pla i durant la vigència	- Número de tribunals de selecció sobre els quals s'ha fet un seguiment de la composició equilibrada
3.1.4. Les convocatòries de concursos així com els processos selectius d'accés, provisió i promoció interna inclouran una clàusula de desempat favorable a les dones en el cas que es troben infrarepresentades, sempre que la legalitat ho permeti.	- Departament de Recursos Humans -Departament d'Igualtat	Des de la següent convocatòria a partir de l'aprovació del Pla	- Nombre de processos de selecció en què s'ha inclòs la clàusula -Nombre de persones aspirants en els processos de selecció (amb dades desagregades per sexes) -Nombre d'homes i dones contractats en cada oferta. - Informe amb impacte de gènere
3.1.5. Estudiar mesures d'acció positiva en el processos de mobilitat interna en per tal d'equilibrar la presència de dones en els diversos departaments municipals en què està infrarepresentada.	- Departament de Recursos Humans	Durant tot el període de vigència del Pla	- Número i tipologia de mesures
3.1.6. Adaptació de les places de plantilla i dels llocs de treball de l'RLT utilitzant un llenguatge no sexista.	- Departament de Recursos Humans	3 mesos a partir de l'aprovació del Pla	- Comprovar que s'ha dut a terme la rectificació de l'RLT
3.1.7. S'informarà periòdicament, sobre els cursos de formació oferits, a aquelles persones en situació d'excedència, permisos per motiu de conciliació, maternitat o lactància, especialment davant de la seua reincorporació al lloc de treball (sense perjudici del que disposa l'art. 93.4 de la LOGFPV)	- Departament d'Igualtat - Departament de Recursos Humans	Durant tot el període de vigència del Pla	- Nombre de persones informades.

OBJECTIU 2. Garantir la igualtat retributiva i eliminar qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe.			
Accions	Responsables	Temporització	Indicadors d'avaluació
3.2.1. Realitzar un informe retributiu anual, desagregat per sexes, on es localitzen les dades corresponents a les retribucions per classes, tipus i els totals percebuts pel personal del consistori.	- Departament de Recursos Humans	Durant tot el període de vigència del Pla	- Verificació del document

ÀREA 4 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

OBJECTIU 1. Millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels empleats i les empleades de l'Ajuntament			
Accions	Responsables	Temporització	Indicadors d'avaluació
4.1. Elaboració d'una circular informativa amb les mesures i mecanismes de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a millorar la informació del personal i de la gestió de recursos humans sobre els drets, permisos i mesures de flexibilització de jornada existent en l'Ajuntament d'Almassora a fi de fomentar el coneixement i afavorir-ne la utilització.	-Departament d'Igualtat -Departament de Recursos Humans	1 any a partir de l'aprovació del Pla	-Verificar l'elaboració de la guia
4.2. Estudiar millores, respectant la normativa vigent, en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar (descripció segons el conveni) i, si cal, ampliació dels recursos públics existents de manera que es facilite la conciliació del personal de la plantilla que té menors o persones dependents al seu càrrec (Escola Infantil Municipal, Escola Matinera, Club, Centre de Dia, etc.).	-Departament d'Igualtat -Departament de Recursos Humans	1 any a partir de l'aprovació del Pla	-Nombre d'enquestes desagregades per sexe -Nombre de reunions que han tingut lloc en els diversos àmbits per analitzar la necessitat d'ampliar recursos. -Nombre de recursos introduïts
4.3. Establir la possibilitat de flexibilitat horària, tenint en compte les necessitats de cada lloc de treball (atenció al públic, etc.) per a facilitar la conciliació laboral i familiar.	-Departament de Recursos Humans -Departament d'Igualtat	Durant tot el període de vigència del Pla	-Nombre de peticions de flexibilitat horària -Nombre d'horaris adaptats, amb dades desagregades per sexes
4.4. Establir la mesura de reducció de jornada (art.7 Decret 175/2006) referent al permís de paternitat a sis	-Departament de Recursos Humans	3 mesos a partir de l'aprovació del Pla	Nombre de peticions de flexibilitat horària

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

setmanes per naixement, acollida o adopció d'un fill o una filla que per part del pare a partir de la data de naixement, de la decisió administrativa de guarda amb fins d'adopció o acolliment o de la resolució judicial per la qual es constituïska l'adopció.			
---	--	--	--

ÀREA 5 COMUNICACIÓ INCLUSIVA

OBJECTIU 1. Promoure la comunicació inclusiva i l'ús del llenguatge escrit i visual no sexista a l'àmbit intern i extern de l'Ajuntament

Accions	Responsables	Temporització	Indicadors d'avaluació
5.1. Redactar una instrucció d'Alcaldia que recorde a tots els departaments la necessitat d'utilitzar un llenguatge inclusiu.	-Departament d'Igualtat	1 mes després de l'aprovació del Pla	- Publicació de la instrucció
5.2. Facilitar una guia de tractament no sexista del llenguatge administratiu a tota la plantilla i penjar-la a la web de l'Ajuntament i la intranet.	-Departament d'Igualtat	3 mesos des de l'aprovació del Pla durant tot el període de vigència del Pla	- Distribució de la guia
5.3. Adequar els documents, formularis publicacions i difusió municipal amb un llenguatge i imatges no sexistes.	-Tots els departaments	6 mesos des de l'aprovació del Pla	- Comprovar que s'ha dut a terme la rectificació -Número de documents modificats
5.4. Utilitzar en tots els departaments municipals i documents interns i externs, un llenguatge inclusiu.	-Tots els departaments	6 mesos des de l'aprovació del Pla i durant tot el període de vigència del Pla	- Número de documents modificats i/o elaborats
5.5. Revisió dels rètols dels despatxos i instal·lacions municipals adaptant-los a un llenguatge inclusiu i no sexista.	-	6 mesos des de l'aprovació del Pla i durant tot el període de vigència del Pla	- Comprovar que s'ha dut a terme

ÀREA 6. PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ATENCIÓ I PROTECCIÓ PER A L'ABORDATGE DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE, L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU 1. Garantir la prevenció i atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i a l'assetjament sexual i per raó de sexe

Accions	Responsables	Temporització	Indicadors d'avaluació
6.1. Elaborar un protocol de prevenció i actuació per abordar casos de violència de gènere que arreglarà les garanties de confidencialitat.	- Departament d'Igualtat -Departament de Recursos Humans -Comité d'Igualtat	1 any des de l'aprovació del Pla	-Verificació de la realització del protocol -Nombre d'accions de la seua difusió realitzades
6.2. Elaborar un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, que arreglarà les garanties de confidencialitat.	- Departament d'Igualtat -Departament de Recursos Humans -Comité d'Igualtat	1 any des de l'aprovació del Pla	-Verificació de la realització del protocol -Nombre d'accions de difusió realitzades
6.3. Realitzar una campanya per a difondre els protocols al personal del consistori a través de mitjans electrònics (intranet i web de l'Ajuntament) i no electrònics (cartells informatius i publicació en paper).	-Departament d'Igualtat -Departament de Recursos Humans	3 mesos posteriors a la realització i durant tot el període de vigència del Pla	- Nombre d'accions de difusió realitzades
6.4. Possibilitar la mobilitat de les víctimes de violència de gènere mitjançant l'adhesió al conveni de col·laboració entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, i la Federació Valenciana de Municipis i Províncies, per a impulsar la mobilitat de les empleades públiques per raó de violència de gènere, entre administracions públiques [2017/10135].	-Departament de Recursos Humans -Departament d'Igualtat	2 mesos posteriors a la realització i durant tot el període de vigència del Pla	- Adhesió al conveni

ÀREA 7. SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE			
OBJECTIU 1. Promocionar la salut laboral de les empleades públiques des d'una perspectiva de gènere			
Accions	Responsables	Temporització	Indicadors d'avaluació
7.1. Incloure en els cursos de formació de prevenció de riscos laboral la matèria de seguretat, riscos laborals i salut en el treball amb perspectiva de gènere.	- Recursos Humans - Departament d'Igualtat	3 mesos a partir de l'aprovació del Pla	- Nombre d'accions formatives realitzades - Programa del curs i hores de durada - Nombre de participants desagregat per sexe i categoria laboral - Participació del 30% de la plantilla - Grau de satisfacció de les persones assistents (qüestionari)
7.2. Facilitar a les dones de la plantilla els desplaçaments gratuïts per a acudir a les revisions efectuades dins del Programa de Prevenció de Càncer de Mama.	- Recursos Humans	Durant tot el període de vigència del Pla	- Nombre de peticions
7.3. Incorporar en la composició de totes les farmàcies, productes d'higiene femenins (protectors íntims, compreses i tamps).	- Recursos Humans	3 mesos des de l'aprovació del Pla	- Verificació de totes les farmàcies de les instal·lacions municipals
7.4. Promoure la realització d'una avaluació inicial dels llocs de treball que remarque la perspectiva de risc del treball en la funció reproductiva de les treballadores i els treballadors, així com durant l'embaràs i el període de lactància.	- Recursos Humans	6 mesos des de l'aprovació del Pla	- Verificació del document d'avaluació
7.5. Elaboració d'una llista de llocs de treball amb risc per a les dones embarassades o en període de lactància natural, amb especial atenció als llocs de treball d'atenció continuada i directa a la ciutadania.	- Recursos Humans	3 mesos des de l'aprovació del Pla	- Verificació del document
7.6. Elaborar procediments específics en situació d'embaràs o lactància natural, l'adscripció temporal de funcions sense que supose una minva econòmica per a les dones, amb especial atenció als llocs de treball d'atenció continuada a la ciutadania.	- Recursos Humans	6 mesos des de l'aprovació del Pla	- Nombre de procediments elaborats - Nombre de peticions

6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El Comitè d'Igualtat serà l'òrgan encarregat del seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat. Totes les unitats implicades remetran anualment al Comitè d'Igualtat, informació relativa a l'execució de les mesures del Pla d'Igualtat, atenent als indicadors plantejats i amb les dades desagregades per sexe. Amb aquesta informació, el Comitè d'Igualtat serà la encarregat d'elaborar els informes de seguiment d'execució del Pla i les propostes que es consideren necessàries.

L'agent d'igualtat serà l'encarregada de la formulació de propostes i informes de seguiment del Pla al Comitè d'Igualtat. El Comitè d'Igualtat realitzarà un seguiment anual de l'execució de les mesures i, quan finalitze la vigència de quatre anys, una avaluació global del Pla d'Igualtat.

7. GLOSSARI

Font: *Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes*. II Pla d'Igualtat. Universitat Jaume I. Fundació Isonomia.

“Acció positiva: mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables mentre subsistisquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas (art. 11.1 Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Assetjament moral o psicològic (mobbing): l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i prolongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra o altres que actuen enfront d'aquelles des d'una posició de poder –no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics–, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbe la vida laboral de la víctima. La dita violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització d'aquest; suposen tant un atemptat contra la dignitat de la persona, com un risc per a la seua salut (Acord de 6 d'abril de 2011 de la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat sobre el protocol d'actuació enfront de l'assetjament laboral en l'Administració general de l'Estat).

Assetjament per raó de sexe: qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu

(art. 7.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Assetjament sexual: qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïska l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crega un entorn intimidatori, degradant o ofensiu (art. 7.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: és una estratègia que facilita la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes. Es dirigeix a aconseguir una nova organització del sistema social i econòmic on dones i homes puguen fer compatibles les diferents facetes de la seua vida: l'ocupació, la família, l'oci i el temps personal (Conciliació de la vida laboral, familiar i personal. Ministeri d'Igualtat. 2010).

Coresponsabilitat: equilibri en el repartiment entre dones i homes de les responsabilitats domèstiques i d'atenció. La falta de coresponsabilitat és un dels factors que més influeix en el manteniment d'importants desigualtats en els àmbits laboral, polític i social (Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats 2014-2016, Institut de la Dona i per a la Igualtat d'Oportunitats - Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

Desagregar dades per sexe: recollida i desglossament de dades i d'informació estadística per sexe, que fa possible una anàlisi comparativa tenint en compte les especialitats del gènere (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Diagnòstic d'igualtat: estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i de la situació de les persones que treballen en aquella. La seua participació en tots els processos i les seues necessitats, detecta les possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe i, sobretot, sustenta la realització del Pla d'igualtat (Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat).

Discriminació directa per raó de sexe: es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o podria ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable (art. 6.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Discriminació indirecta per raó de sexe: es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en

I Pla d'Igualtat per als Empleats i les Empleades de l'Ajuntament d'Almassora

què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, llevat que la dita disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir la dita finalitat siguin necessaris i adequats. (art. 6.2. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Feminisme: moviment social i polític que s'inicia formalment a finals del segle XVIII i que suposa la presa de consciència de les dones com a grup o col·lectiu humà, de l'opressió, dominació i explotació de què han sigut i són objecte per part del col·lectiu d'homes en el si del patriarcat sota les seues distintes fases històriques de model de producció, la qual cosa les mou a l'acció per a l'alliberament del seu sexe amb totes les transformacions de la societat que aquella requerisca. (Victoria Sau, 2001).

Gènere: concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones que han sigut apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Homofòbia: es refereix a l'aversion, odi, por, prejudici o discriminació contra homes o dones homosexuals, encara que també s'inclouen les altres persones que integren la diversitat sexual, com és el cas de les persones bisexuals i transsexuals. L'homofòbia en algunes persones adquireix extrems patològics molt radicals, fins i tot violents, enquadrables amb altres trastorns de la salut psíquica. Està lligada l'homofòbia amb la cultura patriarcal dominant que, a més, discrimina les dones (Protocol enfront de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. CCOO. 2015).

Identitat de gènere (i identitat sexual): es refereix al sentit psicològic, social i cultural de ser home i dona. Sentiment intern que cada persona té de pertànyer a un dels gèneres que la societat accepta avui en dia, home i dona. Les persones naixen en un sexe femení o masculí (encara que també hi ha casos d'intersexualitat, el mal anomenat hermafroditisme). Suposadament cada persona ha de tenir la identitat de gènere que correspon amb el seu sexe genital, encara que hi ha vegades que açò no és així i una persona amb un sexe genital "y" té una identificació de gènere "x" i viceversa (Diversitat Sexual en l'Acció sindical, CCOO. 2015)

Igualtat formal: suposa la prohibició normativa o legal de discriminar a una persona per raó de qualsevol tret físic, psicològic o cultural. La igualtat formal garanteix legalment els drets humans i de ciutadania de qualsevol

ésser humà (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Igualtat efectiva: “Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quin siga la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per a, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària”. (art. 1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Igualtat de tracte entre dones i homes: el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil (art. 3. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Impacte de gènere: examen de les propostes polítiques, per analitzar si afecten a les dones de forma diferent que als homes, a fi d'adaptar-les per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat entre homes i dones (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Indicadors de gènere: els poders públics, en l'elaboració dels seus estudis i estadístiques, han d'establir i incloure en les operacions estadístiques nous indicadors que possibiliten un millor coneixement de les diferències en els valors, rols, situacions, condicions, aspiracions i necessitats de dones i homes, la seua manifestació i interacció en la realitat que es vaja a analitzar (art. 20. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Llenguatge inclusiu, no sexista o igualitari: la finalitat del llenguatge no sexista o llenguatge neutral quant al gènere és evitar opcions lèxiques que puguen interpretar-se com esbiaixades, discriminatòries o degradants en implicar que un dels sexes és superior a l'altre, ja que en la majoria dels contextos el sexe de les persones és, o ha de ser, irrellevant (PE 397.475 Informe sobre el llenguatge no sexista en el Parlament Europeu, 13 de febrer de 2008).

“Seran criteris generals d'actuació dels poders públics: (...) 11. La implantació d'un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment en la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques és un criteri general d'actuació dels poders públics” (art. 14.11. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Mainstreaming o transversalitat de gènere: l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques. (Consell d'Europa. 1998).

Orientació sexual: atracció emocional, romàntica, sexual o afectiva duradora cap a una altra persona. Siga aquesta del seu mateix sexe (homo: gai o lesbiana), el contrari (hetero), o cap a ambdós (bisexual). Cal tenir en compte que el procés d'orientació sexual no és igual per a totes les persones. En algunes persones la seua orientació sexual és fixa des de la infància-adolescència, mentre que en altres va canviant-se i modificant-se al llarg de la seua vida. (Diversitat Sexual en l'Acció sindical, CCOO. 2015).

Perspectiva de gènere: suposa considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats en què viuen dones i homes, en totes les polítiques i en els moments de la intervenció: diagnòstic, planificació, execució i avaluació. (IV Conferència Mundial de la Dona, Beijing 95). El procés d'avaluació de les conseqüències per a les dones i els homes de qualsevol activitat planificada, inclusivament les lleis, polítiques o programes, en tots els sectors i a tots els nivells. És una estratègia destinada a fer que les preocupacions i experiències de les dones, així com dels homes, siguen un element integrant de l'elaboració, l'aplicació, la supervisió i l'avaluació de les polítiques i els programes en totes les esferes polítiques, econòmiques i socials, a fi que les dones i els homes es beneficien per igual i s'impedisca que es perpetue la desigualtat. L'objectiu final és aconseguir la igualtat [substantiva] entre els gèneres (Consell Econòmic i Social de les Nacions Unides, 1997).

Pla d'igualtat: els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (art. 46.1. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Presència o composició equilibrada: Als efectes d'aquesta Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent (Disposició addicional primera. Llei

orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Segregació laboral: Concentració de dones i homes en tipus i nivells diferents d'activitat i d'ocupació, on les dones es veuen confinades a una gamma més estreta d'ocupacions que els homes (segregació horitzontal), i a llocs de treball inferiors (segregació vertical) (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Sistema de gèneres (estereotips i rols de gènere): Conjunt d'estructures socioeconòmiques i polítiques que manté i perpetua els rols tradicionals masculí i femení, així com el clàssicament atribuït a homes i a dones. Es tracta del contracte basat en les diferències de gènere, un conjunt de pautes implícites i explícites que regeixen les relacions entre homes i dones, segons les quals s'atribueixen a uns i altres distints treballs i valor, responsabilitats i obligacions. Aquesta situació s'articula en tres nivells: la superestructura cultural (normes i valors de la societat), les institucions (sistemes de protecció de la família, educatiu i d'ocupació, etc.) i els processos de socialització (sobretot en el si de la família).]. (Glossari de termes relatius a la igualtat entre dones i homes. Comissió Europea. 1998).

Violència de gènere: (art. 1. Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere) la present Llei té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels que siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, fins i tot sense convivència. (...)
3. La violència de gènere a què es refereix la present Llei comprèn tot acte de violència física i psicològica, incloses les agressions a la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions o la privació arbitrària de llibertat”.

8. ANEXS

Annex I: Compromís de l'Ajuntament per la Igualtat

Annex II: Qüestionari sobre la percepció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones

Annex III: RLP 2015

Annex IV: RLP 2016



Resolució: 2017/2808

L'Alcaldia de l'Ajuntament d'Almassora

FETS

La Igualtat significa respecte, significa rebre el mateix tracte i tenir les mateixes oportunitats en condicions similars o equivalents. La igualtat no significa uniformitat, al cap i a la fi, significa garantir el dret a ser diferent i desenvolupar el teu projecte de vida lliurement. En aquest sentit, en la societat actual, malgrat haver assolit una igualtat formal i legal entre homes i dones, aquesta no es veu en la realitat del dia a dia. Resulta evident l'existència d'una desigualtat estructural, discriminació i opressió basada en el gènere mitjançant el desenvolupament de pràctiques discriminatòries que han sigut naturalitzades i que, per açò, resulta molt complex detectar i superar, situacions injustes i vulneracions de Drets Humans.

Des del Consistori, amb la incorporació del nou Govern al 2015, es va crear la Regidoria d'Igualtat per a vetlar pel compliment d'aquest principi fonamental consagrat en la Constitució com un dret i com un deure, sent l'Administració Pública guardiana del seu respecte i compliment, per a aconseguir que totes i tots visquem en un municipi que avança a integrar el valor de la igualtat en la seua ciutadania. No obstant Almassora no compta amb una figura tècnica especialista en matèria de gènere.

Sent la igualtat d'oportunitats una qüestió de drets humans i una obligació de tots els poders públics establir mesures que integren la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de les polítiques municipal, es necessari l'elaboració de Plans d'igualtats, tant en l'àmbit intern de l'organització, com extern. En aquest sentit, des de la Regidoria d'Igualtat en setembre de 2016 es va contactar amb la Fundació Isonomia per demanar informació i orientació per l'elaboració de Plans d'Igualtat.

Concretament, pel disseny del Pla d'Igualtat per empleats i empleades de l'Ajuntament, el qual, és obligatori confeccionar e impremtar segons diverses lleis que en el punt següent mostrarem, per tal d'afegir-lo al Conveni Laboral de L'Ajuntament (que actualment es troba en procés de negociació). Aquest Pla d'Igualtat intern té l'objectiu de treballar per eliminar les possibles desigualtats de discriminació directa o indirecta entre les treballadores i els treballadors, i conjuntament, d'anar creant una nova cultura corporativa, on no tinguen cabuda els estereotips, ni els prejudis, i es valoren en la seua justa mesura les habilitats i competències d'unes i altres. Així mateix, haurà de posar les bases perquè la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de totes les persones que treballen a l'Ajuntament, així com l'eliminació de la violència i l'assetjament en el treball per raó de gènere.

Posteriorment, des de la Coordinació de Serveis Socials i la Regidoria d'Igualtat es va demanar a la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques inclusives una subvenció per la contractació d'una agent d'igualtat en el context de la creació d'una Xarxa d'agents d'igualtat de la Comunitat Valenciana per a realitzar tasques

assessorament a dones i promoció i integració del principi d'igualtat en les polítiques municipals. Per resolució d'Alcaldia a data 28 de febrer de 2017 s'aproven les bases per al formació d'una borsa de treball d'Agents d'igualtat per a cobrir necessitats temporals del servei. Aquesta petició es subscriu el 20 i 22 de març de 2017, per part del Coordinador de serveis socials conjuntament amb la Regidora d'igualtat, un document en el que posa de manifest la urgent e irremplaçable necessitat per part de l'Ajuntament d'Almassora que es porte a terme un pla estratègic transversal per al igualtat efectiva entre dones i hòmens a través del programa "Projecte per l'Elaboració d'un Pla Estratègic Transversal per la Igualtat Efectiva entre dones i homes en el municipi d'Almassora". Les bases es van publicar al BOP nº27 a data de 24 de març de 2017, finalitzant el període de presentació de les instàncies a data 17 de març de 2017. El 06/06/2017 es resol l'expedient de contractació número 2/2017/REHCONT adjudicant la plaça a Ana M^a García Torres per tal d'incorporar-se el 08/06/2017 a l'Ajuntament d'Almassora.

FONAMENTS JURÍDIQUES

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEMH), estableix en l'article 15 que *"El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions públiques ho integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats"*.

En el seu article 45.2, estableix que les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors hauran d'elaborar un Pla d'Igualtat que serà objecte de negociació amb la representació sindical. Concretament, l'article 46 defineix un Pla d'Igualtat com *"un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendent a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe"*.

Les fases que la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, parell la igualtat Efectiva de dones i homes preveu l'adopció i implantació de mitjanes i plans d'igualtat són:

1. Diagnòstic
2. Planificació i disseny
- 3.** Acció de la implantació
- 4.** *Avaluació*

A nivell autonòmic, la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Homes, estableix en el seu article 4: *"1.Els poders públics valencians adoptaran les mesures apropiades per a modificar els patrons soci-culturals de conducta assignats en funció del gènere, amb la finalitat d'eliminar els prejudicis, els usos i els costums de qualsevol índole basats en la idea d'inferioritat o en funcions estereotipades de dones i homes contràries al principi d'igualtat. 2. Les diferents administracions públiques adoptaran una estratègia dual basada en el principi de complementarietat de mesures d'acció positiva i les que responguen a la transversalitat de gènere (...)"*.

Específicament, la Llei Orgànica 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en la seua Disposició Addicional Octava indica expressament l'obligació de les Administracions Públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, adoptant les mesures necessàries orientades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens.



Ajuntament d'Almassora
Plaça de Pere Cornell, 1
12550 Almassora
Tel. 964 560 001
Fax 964 563 051
www.almassora.es
CIF: P-1200900-G

Núm. d'expedient: 1/2017/IGUALCONST

Tanmateix, la llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat de l'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en la seua disposició addicional octava, apartat segon, expressa l'obligatorietat de les administracions públiques d'elaborar un Pla d'Igualtat a desenrotllar en el Conveni Col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari.

Recentment, el Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, específicament en la seua disposició addicional 7a, "**1. Les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. 2. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegen**".

Per tant, RESOLC:

Primer: Manifestació explícita del ferm compromís per desenvolupar totes les mesures que siguen necessàries per a garantir la incorporació el *mainstreaming de gènere* (transversalitat de gènere) en la política interna i també en les polítiques externes i de gestió municipal de l'Ajuntament, amb la finalitat d'incorporar igualtat d'oportunitats efectiva de dones i homes com una prioritat dins del programa polític per tal de corregir les desigualtats contribuint així, a construir una societat més justa i desenvolupada social i econòmicament.

Segon: Manifestar el ferm compromís d'elaborar el primer Pla d'Igualtat per als empleats i les empleades de l'Ajuntament d'Almassora (nivell intern) per incloure'l en el Conveni Laboral de l'Ajuntament, i posteriorment, el primer Pla Municipal d'Igualtat d'Oportunitats (nivell extern) per a la ciutadania. Per dur-lo a terme, es compromet a facilitar els recursos necessaris per garantint la seua implementació i continuïtat en el temps.

Pel servei,

Agente de igualdad

21/09/2017

Anna Mª García Torres

El secretario

Almassora, a 22 de Septiembre de 2017
L'Alcaldessa

22/09/2017

22/09/2017

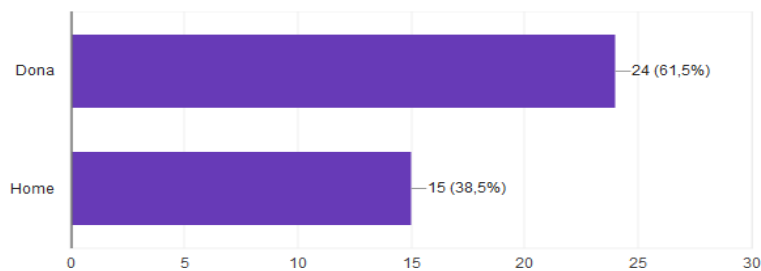
Ignacio Martínez Vila

Mercedes Gali Alfonso

QÜESTIONARI 'PERCEPCIÓ SOBRE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES PER PART DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT'

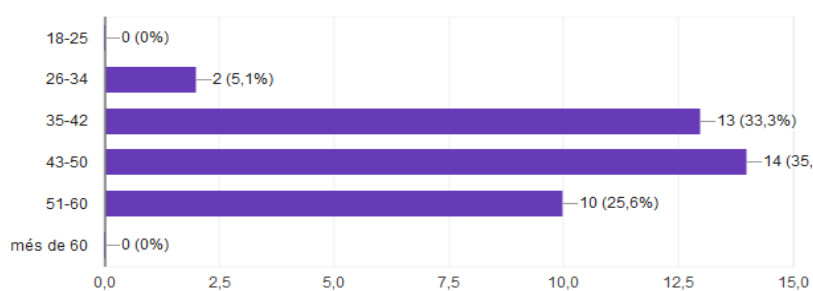
Sexe

39 respostes



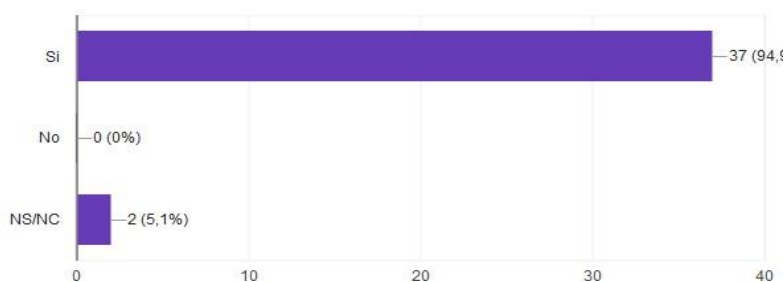
Edat

39 respostes



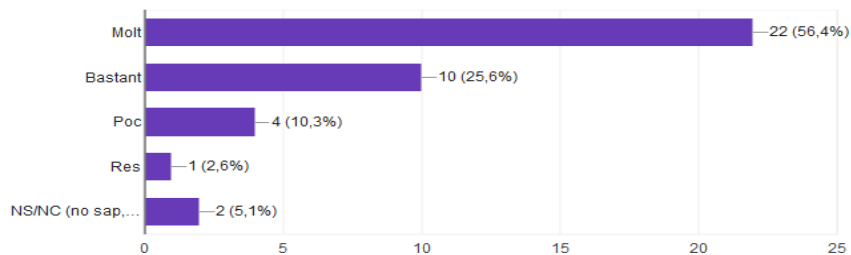
1. ¿Consideres important que s'integren les polítiques d'igualtat entre dones i homes en els drets de la plantilla i els serveis que ofereix l'Ajuntament d'Almassora.?

39 respostes



2. Consideres important la realització d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats per als empleats i les empleades de l'Ajuntament d'Almassora?

39 respostes



3. Que tipus d'accions d'igualtat integraries per al personal i en els serveis que ofereix l'ajuntament?

39 respostes

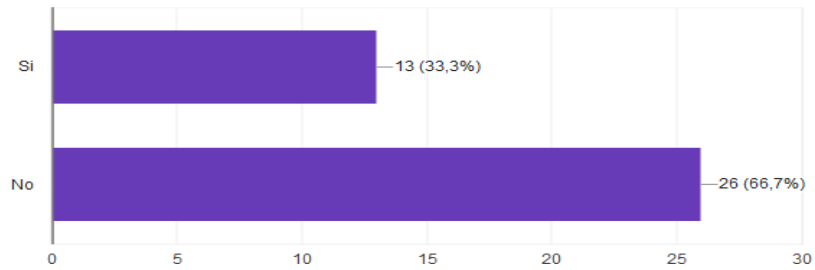
Tallers, xarrades
per conciliar la vida laboral i familiar, un servei de guarderia. més flexibilitat horaria
Formativa, para que las comunicaciones internas y externas, de los diferentes departamentos, se hagan desde una perspectiva no sexista del lenguaje.
las que exige la ley
economica
FORMACIÓ OBLIGATORIA, SESIONS INFORMATIVES
FLEXIBILITAT HORARIA
informatives
NS/NC
Realitzar cursos d'igualtat tant per a empleats com per a col.legis, instituts...
Igualtat salarial
ACCIONS DE FORMACIÓ I EDUCATIVES
A nivel interno: charlas sobre discriminación para concienciar a los trabajadores y crear un organismo que se encargara de estudiar posibles casos de discriminación. A nivel externo: crear una oficina de atención a la mujer, donde se prestara un servicio de apoyo integral a mujeres víctimas de la violencia de género, integrado por un equipo multidisciplinar. Otra medida que creo que sería fundamental es la de facilitar la integración laboral de víctimas de violencia de género en la localidad, ya que la mayoría de ellas, presentan muchas dificultades a la hora de conseguir un empleo que les permita no depender económicamente de los agresores.
servei de ludoteca per als xiquets
No sé
Formació sobre accions d'igualtat
Igualtat de oportunitats
- Formació i sensibilització personal i ciutadania - Mesures de conciliació laboral i familiar, tant entre el personal de l'Ajuntament, com una sèrie de propostes perquè les puguem integrar també les empreses del municipi - Llenguatge no sexista OBLIGATORI, especialment en premsa i comunicacions de l'Ajuntament, així com en tracte amb la ciutadania. Obligatòrietat a tots els departaments i personal representant públic. Hauria de ser impecable. - Pla d'igualtat municipal per millorar el municipi i fomentar la igualtat de gènere efectiva des del consistori - Aplicació de la transversalitat a tots els departaments - Pressupostos amb perspectiva de gènere - Cursos i recursos per a dones del municipi - Campanyes de sensibilització en centres educatius - Foment i previsió de la figura d'agent d'igualtat escolar, especialment en els centres de secundària que hi treballaren de forma fixa i regular - Servei d'atenció a dones víctimes de distints tipus de violència (domèstica, sexual...)
LOS QUE TENGAN QUE VER CON EL PUESTO DE TRABAJO DE CADA UNO
IGUALDAD EN LA RETRIBUCIONES SALARIALES IGUALDAD ANTE LA PROMOCION LABORAL CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Acciones de cargos en la administración.
Las mejoras siempre dependen de la educación, por lo tanto propondría cursos de formación obligatorios en horario laboral para todo el personal del Ayuntamiento. Como servicios a ofrecer por el Ayuntamiento, establecería un programa gratuito anual de cursos, conferencias y debates sobre estas materias
MILLORA EN MESURES DE CONCILIACIÓ FAMILIAR PER HOMES I DONES
Ninguna
En estiu, "La setmana del pantaló curt". La idea és que a l'estiu les convencions socials fan que els homes passen calor mentre que les dones poden elegir roba més adequada a la temperatura ambient.
en la nomina y las posibilidades de promoción
SOBRETOT TREBALLAR EL LLENGUATEG INCLUSIU

- FLEXIBILITAT HORARIA MÉS AMPLIA, OBLIGATORIETAT DE 9 A 14H. I COMPLIR LES 37,5 H SEMANALMENT, COM ES FA EN DIPUTACIÓ I ALTRES AJUNTAMENTS.
 PER A SERVEIS SOCIALS:
 - MES ACCIONS DESTINADES A LES DONES MARROQUINES (OBLIGATORIETAT D'ASSITIR A CURSOS DE CASTELLÀ/VALENCIÀ SI TENEN AJUDES, X EX.) MOLTES SON TOTALMENT DEPENDENTS PEL PROBLEMA DE L'IDIOMA
 - XERRADES I FORMACIÓ A DONES JOVES JA AMB FAMILIA NOMBROSA (PLANIFICACIÓ FAMILIAR, ...)
 - PODER GESTIONAR D' ALGUNA FORMA LES OFERTES I DEMANDES DE TREBALL QUE ENS ARRIBEN RELATIVES A CUIDADORS DE GENT MAJOR, PER MITJA D'UNA BORSA, AMB FORMACIÓ PREVIA,...

IGUALDAD SALARIAL Y ACCESO A PUESTOS

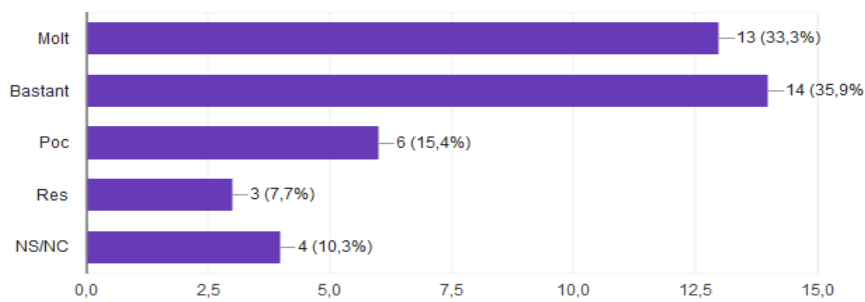
4.Has rebut alguna vegada formació en matèria d'igualtat d'oportunitats i/o prevenció de violència de gènere?

39 respostes



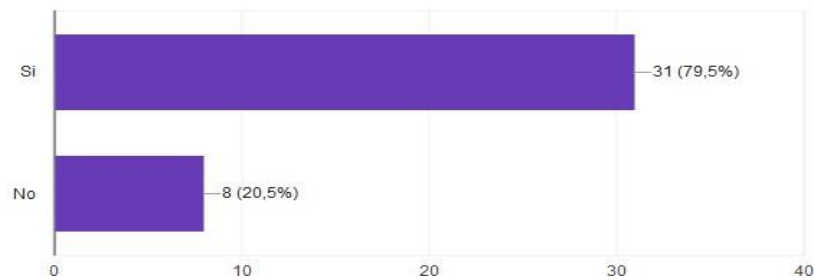
5.Consideres que la formació en igualtat és necessària per a la promoció?

39 respostes



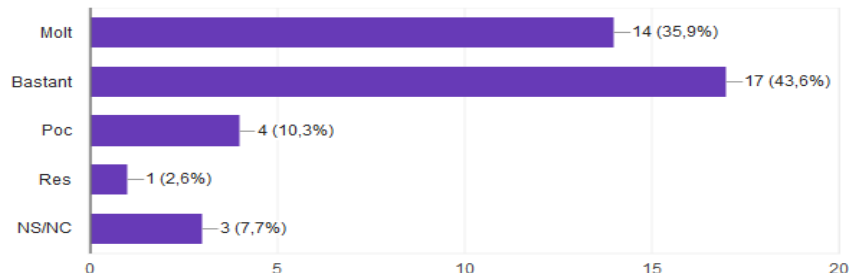
6. Quan realitzes una comunicació oficial (informes, escrits, etc.) tens en compte el llenguatge inclusiu i no sexista?

39 respostes



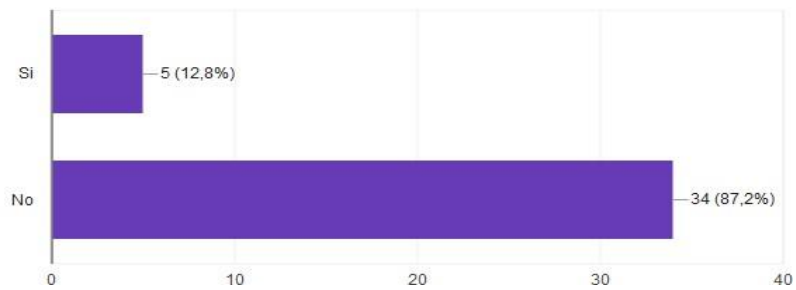
7. Consideres necessari l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista en la comunicació interna i externa de l'Ajuntament?

39 respostes



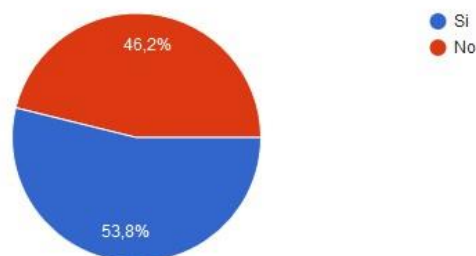
8. Has patit alguna vegada algun tipus de discriminació (assetjament sexual o per raó de sexe) a l'Ajuntament?

39 respostes



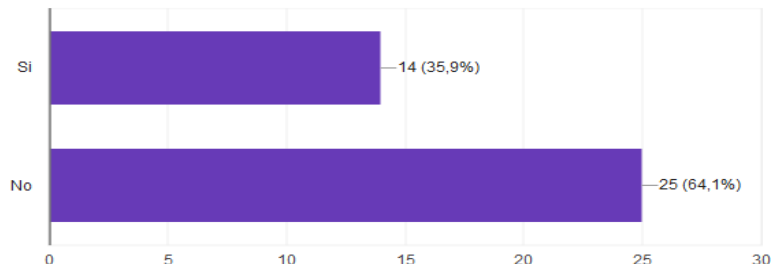
9. Sabries que fer i a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual en el seu lloc de treball?

39 respostes



10. Tens problemes per a conciliar la teua vida familiar, personal i laboral?

39 respostes



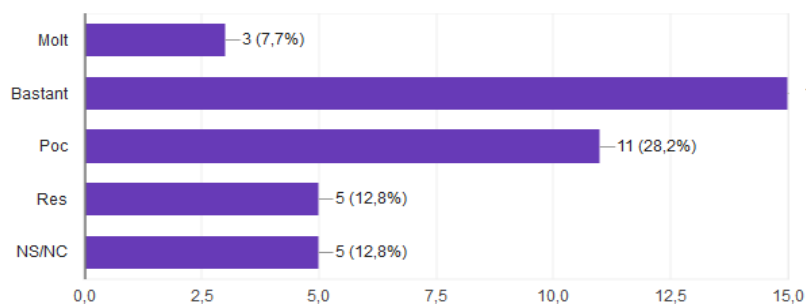
11. Si la resposta anterior és afirmativa indica quins són

15 respostes

se necessita flexibilitat per a tots i totes
HORARIS
CONCILIAR HORARIS DE ENTRADA I EIXIDA DE LA ESCOLA
Horarios.
Tengo que asistir a los plenos fuera del horario laboral normal
ELS HORARIS BÀSICAMENT
SOC CONSCIENT QUE NO TINC PROBLEMES PERQUÈ NO TINC FILLS, SINÒ EN TINDRIA PERQUÈ NO HI HA PRÀCTICAMENT FLEXIBILITAT
Diferència d'horaris col·legi/IES/Ajuntament
NO HAY FLEXIBILIDAD HORARIA PARA LOS EMPLEADOS PUBLICOS
NO TENEMOS HORARIO FLEXIBLE
quans els xiquets es fiquen mals no hi ha dies
De vegades, algunes activitats pròpies de l'Ajuntament coincideixen en horari amb les activitats familiars
PROBLEMES D'HORARI
COMPAGINAR LA VIDA FAMILIAR CON LA LABORAL
Els meus horaris laborals actuals són totalment incompatibles amb la meua maternitat, la meua filla surt d'escola quan jo entre a treballar. Pel treball que realitze és impossible conciliar.

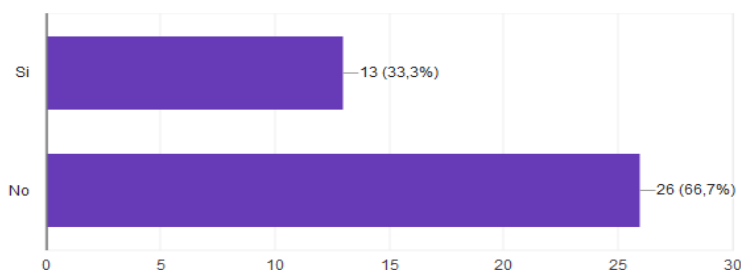
12. Quin grau de satisfacció tens amb les mesures de conciliació i flexibilitat de l'Ajuntament?

39 respostes



13. Es té en compte criteris de promoció de la igualtat i clàusules socials en els processos de contractacions?

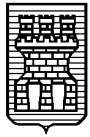
39 respostes



14. Tens alguna sugerencia?

14 respostes

- Formatives: Cursos de formació obligatoris en horari laboral per a tot el personal de l'Ajuntament. Temari: bàsic sobre igualtat, conciliació i coresponsabilitat, llenguatge inclusiu, pressupostos amb perspectiva de gènere.
- Millorar les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: ampliar el permís de paternitat, ampliació de la flexibilitat horària, iniciativa per conciliar en períodes de vacances escolars (tallers o escoles d'estiu, ludoteca en l'Ajuntament).
- Criteris de representació equilibrada a tots els departaments.
- Promoció: Observar que no hi haja discriminació alhora de promocionar llocs de treball de més categoria.
- A l'Ajuntament d'Almassora no hi ha processos de promoció ni de millora, ni tenim conveni laboral, ni prestacions, dons difícil aplicar els criteris d'igualtat.
- Contractació amb criteris d'igualtat i empreses o entitats amb plans d'igualtat en les empreses.
- Foment de contractació de dones per a càrrecs de responsabilitat i decisió.
- Ús del Llenguatge inclusiu.
- Creació d'un organisme per identificar i abordar casos de discriminació per raó de sexe i assetjament.
- Contractació de nou personal que tinga formació en gènere.



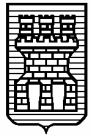
**AJUNTAMENT
d'ALMASSORA**

C.I.F. P-1200900-G
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

Aprobación/Modificación RPT 000003/2014-REHRPT

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO. FUNCIONARIOS

CODIGO	SITUACION	DENOMINACION	N	CD	C.ESPE	GPO	FORMA	AREA	R.P.
	Vacante	Secretario	1	30	19.252,73	A1	Concurso	Secretaría	Valen.Element.-Categoria Superior
132	Vacante	Interventor**	1	30	41.568,74	A1	Concurso	Serv.Económ	Valen.Element.-Categoria Superior
494	Cubierta	Vicesecretario	1	30	41.457,91	A1	Concurso	Secretaría	Valen.Element.-Categoria Superior
208	Cubierta	Tesorero	1	30	32.680,39	A1	Concurso	Serv.Económ	Super.Valen.-Categoria Superior
45	Cubierta	Jefe Sección	1	28	29.797,72	A1	Concurso	Urbanismo	
118	Cubierta	Adjunta Sección RRHH	1	26	23.344,83	A1	Concurso	Personal	
265	Cubierta	Jefe Neg.D.D.Urbanistica	1	24	22.233,17	A1	Concurso	Urbanismo	
266	Cubierta	Jefe Neg. Gest.Inspec.Trib.	1	24	22.233,17	A1	Concurso	Serv.Económ	
328	Vacante	T.A.G.	1	22	17.214,62	A1	Concurso	Secretaría	
9	Cubierta	Técnico Ges. Ser.Econ	1	22	15.516,40	A2	Concurso	Serv.Económ	
72	Cubierta	Técnico Ges.Actividades	1	22	15.516,40	A2	Concurso	Secretaría	
93	Cubierta	J. Neg. Rentas	1	20	12.464,31	C1	Concurso	Serv.Económ	
109	Cubierta	J. Neg. Estadística	1	20	12.464,31	C1	Concurso	Urbanismo	
39	Cubierta	J.Neg.Archiv.y sanidad	1	20	12.464,31	C1	Concurso	Secretaría	
62	Vacante	Administrativo	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Secretaría	
25	Cubierta	Administrativo	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Secretaría	
271	Cubierta	Administrativo	1	18	13.031,21	C1	Concurso	Secretaría	
201	Cubierta	Administrativo	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Secretaría	
155	Cubierta	Administrativo	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Secretaría	



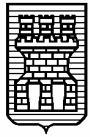
AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G

Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

Aprobación/Modificación RPT 000003/2014-REHRPT

186	Cubierta	Administrativo	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Urbanismo
11	Cubierta	Administrativo	1	18	13.631,21	C1	Concurso	Serv.Económ.
141	Cubierta	Administrativo	1	18	13.637,33	C1	Concurso	Serv.Económ.
67	Cubierta	Administrativo	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Serv.Económ.
73	Cubierta	Administrativo	1	18	15.841,21	C1	Concurso	SIAC
139	Cubierta	J.Grupo Serv.Sociales	1	18	10.031,21	C2	Concurso	Servicios Sociales
270	Vacante	J.Grupo L.obras men.	1	18	10.031,21	C2	Concurso	Urbanismo
62	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Tesoreria
675	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Secretaría
394	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Serv. Económicos
676	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Urbanismo
234	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Serv.Económicos
495	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Serv.Económicos
677	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Serv.Económicos
680	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Serv.Económicos
261	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Serv. Sociales
150	Cubierta	Auxiliar Biblioteca	1	16	12.101,97	C2	Concurso	SIAC
389	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	12.101,97	C2	Concurso	SIAC
363	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	12.101,97	C2	Concurso	SIAC
719	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	12.101,97	C2	Concurso	SIAC
	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	12.101,97	C2	Concurso	SIAC
	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	SMML
393	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Secretaria
233	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Personal
405	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Alcaldía
720	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Personal
206	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Policía
678	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Serv. Económicos



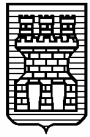
AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G

Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

Aprobación/Modificación RPT 000003/2014-REHRPT

198	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Serv. Económicos
23	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Urbanismo
69	Cubierta	Subalterno	1	14	8.530,09	E*	Concurso	Escuelas
2	Cubierta	Subalterno	1	14	8.638,38	E*	Concurso	Escuelas
63	Cubierta	Subalterno	1	14	10.157,71	E*	Concurso	SIAC
163	Cubierta	Subalterno	1	14	8.547,71	E*	Concurso	Escuelas
245/576	Cubierta	Subalterno Notificador	1	14	9.284,81	E*	Concurso	Serv.Económ
116	Cubierta	Téc. Sup. Deportes	1	22	21.714,62	A1	Concurso	Deportes
216	Cubierta	Téc. Sup. Deportes	1	22	21.214,62	A1	Concurso	Deportes
57	Cubierta	T.A.F.A.D.	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Deportes
15	Cubierta	T.A.F.A.D.	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Deportes
205	Cubierta	Arquitecto	1	25	30.900,11	A1	Concurso	Urbanismo
582	Vacante	Arquitecto	1	22	23.842,72	A1	Concurso	Urbanismo
742	Vacante	Arquitecto Técnico	1	22	19.873,10	A2	Concurso	Urbanismo
33	Cubierta	Arquitecto Técnico	1	22	27.073,06	A2	Concurso	SMML(Responsable)
690	Vacante	Delineante	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Urbanismo
581	Vacante	Ingeniero Industrial	1	22	23.842,72	A1	Concurso	Serv. Técnico.
30	Cubierta	Ing.Téc.Industrial	1	22	19.873,10	A2	Concurso	Serv.Técnic
31	Cubierta	Téc. Aux. Informático	1	22	21.561,53	C1	Concurso	Téc.Aux.Inf
635	Vacante	Téc.Med.Informático	1	25	33.723,85	A2	Concurso	Téc.Med.Inf
729	Vacante	Téc.Med.Informático	1	22	22.496,89	A2	Concurso	Informática
743	Vacante	Programador Informatico	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Informática
199	Cubierta	Inten.Pral. Jefe	1	30	33.749,44	A1	Concurso	Seguridad
173	Cubierta	Intendente	1	24	27.642,24	A2	Concurso	Seguridad
81	Cubierta	Inspector	1	22	21.808,01	A2	Concurso	Seguridad
	Vacante	Inspector	1	22	21.808,01	A2	Concurso	Seguridad
184	Cubierta	Oficial	1	20	14.200,12	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
48	Cubierta	Oficial	1	20	16.030,16	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)



AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G

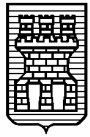
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550

Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051

www.almassora.es

Aprobación/Modificación RPT 000003/2014-REHRPT

75	Cubierta	Oficial	1	20	16.030,16	C1	Concurso	Seguridad
14	Cubierta	Oficial	1	20	16.030,16	C1	Concurso	Seguridad
76	Cubierta	Oficial	1	20	16.030,16	C1	Concurso	Seguridad
564	Cubierta	Oficial	1	20	16.030,16	C1	Concurso	Seguridad
	Vacante	Oficial	1	20	16.030,16	C1	Concurso	Seguridad
13	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
22	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
188	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
129	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
	Vacante	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
203	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad (2ª actv. colegios)
77	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
87	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
41	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
407	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
147	Cubierta	Agente	1	18	10.893,93	C1	Concurso	Seguridad
84	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
134	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
53	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
50	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
224	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
226	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
360	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
408	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
411	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
477	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
510	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
511	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad



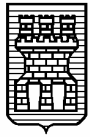
AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G

Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

Aprobación/Modificación RPT 000003/2014-REHRPT

563	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
565	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
566	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
572	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
574	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
577	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
658	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
659	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
666	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
667	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
668	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
669	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
670	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
1075	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
794/1145	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
795	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
730/1134	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
763	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
764	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
1076	Cubierta	Agente	1	18	12.609,04	C1	Concurso	Seguridad	
181	Cubierta	Ayudante Tareas Admvas.	1	18	12.124,63	C1	Concurso	Seguridad	2ª Actividad P.L.
194	Cubierta	Administrativo	1	18	10.752,78	C1	Concurso	Serv. Sociales	2ª Actividad P.L.
10	Cubierta	Oficial Obras y Serv	1	16	8.641,80	C2	Concurso	SMML	
	Vacante	Operario	1	16	8.641,80	C2	Concurso	SMML	
103	Cubierta	Oficial Obras y Serv	1	16	8.641,80	C2	Concurso	SMML	
114	Cubierta	Oficial Obras y Serv	1	16	8.641,80	C2	Concurso	Servicios	
357	Cubierta	Insp. Obras	1	16	9.305,36	C2	Concurso	Servicios	
95	Cubierta	Insp.Obras y Actividades	1	16	9.305,36	C2	Concurso	Servicios	



AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G

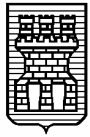
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

Aprobación/Modificación RPT 000003/2014-REHRPT

	Vacante	Encargado	1	18	10.031,21	C1	Concurso	SMML	
112	Cubierta	Ayudante Obras	1	14	8.446,81	E*	Concurso	SMML	
460	Cubierta	Ayudante Obras	1	14	8.446,81	E*	Concurso	SMML	
461	Cubierta	Ayudante Obras	1	14	8.446,81	E*	Concurso	SMML	
465	Cubierta	Ayudante Obras	1	14	8.446,81	E*	Concurso	SMML	
560	Cubierta	Ayudante Obras	1	14	8.446,81	E*	Concurso	SMML	
681	Vacante	Conserje Cementerio	1	14	8.485,80	E*	Concurso	Cementerio	
20	Cubierta	Psicólogo	1	22	16.079,13	A1	Concurso	Serv.Sociales	
49	Cubierta	Director Museo	1	22	13.862,47	A1	Concurso	Cultura	
167	Cubierta	Trabajadora Social	1	22	15.516,40	A2	Concurso	Serv.Sociales	
575	Vacante	Trabajadora Social	1	21	10.630,22	A2	Concurso	Serv.Sociales	
160	Cubierta	Encarg.Biblioteca	1	20	12.464,31	C1	Concurso	Cultura	
78	Cubierta	Administrativo-Of.	1	20	20.601,21	C1	Concurso	Agricultura	Laboral a extinguir
185	Cubierta	Educadora Calle	1	18	10.030,53	C1	Concurso	Serv.Sociales	
395	Vacante	Animadora Juvenil	1	18	9.470,20	C1	Concurso	Juventud	
1	Cubierta	Trabajadora Familiar	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Serv.Sociales	
390	Vacante	Capataz Guard.Rural	1	16	8.655,27	C2	Concurso	Agricultura	
382	Cubierta	Técnico Medio Ambiente	1	22	18.162,47	A1	Concurso	Medio Ambiente	
125	Vacante	Técnico Sostenibilidad	1	22	13.862,47	A1	Concurso	Sostenibilidad	Laboral a extinguir
85	Cubierta	Coord.Serv.Soc-Geriátric	1	22	17.862,47	A1	Concurso	Serv.Sociales	
245	Vacante	Informador Turístico	1	18	10.031,21	C1	Concurso	Turismo	
404	Cubierta	Asesor Equ.Gobierno	1	16	8.655,27	C2	Designacion	Corporacion	
708	Cubierta	Jefe Prensa	1	22	17.214,62	A1	Designacion	Corporacion	

**Meritos específicos a valorar para la provisión del puesto:

Se valorará hasta un máximo de 1,4 puntos la impartición de clases en cursos de formación, perfeccionamiento y selectivos de carácter general o sectorial que tengan por objeto la formación den alguna de las funciones propias



**AJUNTAMENT
d'ALMASSORA**

C.I.F. P-1200900-G

Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

Aprobación/Modificación RPT 000003/2014-REHRPT

del puesto de trabajo, como contabilidad pública, control interno, Haciendas Locales, Tesorería, Recaudación, Gestión económica y financiera de Entidades locales, Gestión Presupuestaria y Estabilidad presupuestaria, siguiendo la siguiente escala:


Por el total de horas impartidas:

- a) Más de 700 horas: 1,40 puntos
- b) De 501 horas a 700: 1,00 puntos
- c) De 300 horas a 500: 0,25 puntos

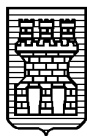
Experiencia en puestos de trabajo de Interventor en Ayuntamiento de más de 25,000 habitantes: 0,01 puntos por año, hasta un máximo de 0,10 puntos.

E* (Ley 30/84) y Agrupaciones profesionales (Ley 7/07, de 12 de abril)

Almassora, a 29 de Octubre de 2014
El Alcalde

 29/10/2014

Vicente Casanova Claramonte



**AJUNTAMENT
d'ALMASSORA**

C.I.F. P-1200900-G
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO. LABORALES

CODIGO	DENOMINACION	Nº	GPO	P.RESP	FORMA	AREA
Vacante(580)	Conserje	1	5	13.741,98	Concurso	SIAC
Cubierta(192)	Coord. Empleo y consumo	1	3	17.286,36	Concurso	Empleo
Cubierta (174)	Animador Juvenil	1	3	13.315,39	Concurso	Juventud
Cubierta(180)	Progr.Socio Cultural	1	2	15.362,48	Concurso	Cultura*
Cubierta(230)	Tècnic Ligüístic	1	2	15.362,48	Concurso	Cultura**
Cubierta (217)	Encargado Mantenimiento	1	3	13.315,39	Concurso	SMML***

*Programación Sociocultural

**Mestre en Valencià

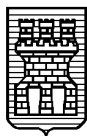
***Mantenimiento de Edificios

Almassora, a 9 de Diciembre de 2015

L'Alcaldessa,

09/12/2015

Susanna Nicolau Hidalgo

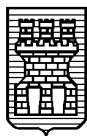


AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO. FUNCIONARIOS

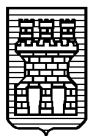
CODIGO	SITUACION	DENOMINACION	N	CD	C.ESPE	GPO	FORMA	AREA	R.P.
	Cubierta	Secretario	1	30	19.445,16	A1	Concurso	Secretaría	Valen.Element.-Categoria Superior
132	Cubierta	Interventor	1	30	41.984,32	A1	Concurso	Serv.Económ	Valen.Element.-Categoria Superior
494	Cubierta	Vicesecretario	1	30	41.872,32	A1	Concurso	Secretaría	Valen.Element.-Categoria Superior
208	Cubierta	Tesorero	1	30	33.007,24	A1	Concurso	Serv.Económ	Valen. Mitja-Categoria Superior
45	Cubierta	Jefe Sección	1	28	30.095,66	A1	Concurso	Urbanismo	
118	Cubierta	Adjunta Sección RRHH	1	26	23.578,24	A1	Concurso	Personal	
265	Cubierta	Jefe Neg.D.D.Urbanistica	1	24	22.455,44	A1	Concurso	Urbanismo	
266	Cubierta	Jefe Neg. Gest.Inspec.Trib.	1	24	22.455,44	A1	Concurso	Serv.Económ	
328	Vacante	T.A.G.	1	24	21.060,34	A1	Concurso	Secretaría	
9	Cubierta	Técnico Ges. Ser.Econ	1	22	15.671,46	A2	Concurso	Serv.Económ	
72	Cubierta	Técnico Ges.Actividades	1	22	15.671,46	A2	Concurso	Secretaría	
93	Cubierta	J. Neg. Sanciones	1	20	12.588,80	C1	Concurso	Secretaria	
109	Cubierta	J. Neg. Estadística	1	20	12.588,80	C1	Concurso	Urbanismo	
39	Cubierta	J.Neg.Archiv.y sanidad	1	20	12.588,80	C1	Concurso	Secretaría	
62	Vacante	Administrativo	1	18	10.131,24	C1	Concurso	Secretaría	
25	Cubierta	Administrativo	1	18	10.131,24	C1	Concurso	Secretaría	
201	Cubierta	Administrativo	1	18	10.131,24	C1	Concurso	Secretaría	
155	Cubierta	Administrativo	1	18	10.131,24	C1	Concurso	Secretaría	
186	Cubierta	Administrativo	1	18	10.131,24	C1	Concurso	Urbanismo	
11	Cubierta	Administrativo	1	18	13.767,18	C1	Concurso	Serv.Económ.	
141	Cubierta	Administrativo	1	18	13.773,48	C1	Concurso	Serv.Económ.	
67	Cubierta	Administrativo	1	18	10.131,24	C1	Concurso	Serv.Económ.	
73	Cubierta	Administrativo	1	18	15.999,62	C1	Concurso	SIAC	
271	Cubierta	Administrativo	1	18	13.161,12	C1	Concurso	Secretaría	
139	Cubierta	J.Grupo Serv.Sociales	1	18	10.131,24	C2	Concurso	Servicios Sociales	
270	Vacante	J.Grupo L.obras men.	1	18	10.131,24	C2	Concurso	Urbanismo	
62	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Tesoreria	



AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

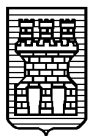
675	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Secretaría
394	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Serv. Económicos
676	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Urbanismo
234	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Serv.Económico s
495	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Serv.Económico s
677	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Serv.Económico s
680	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Serv.Económico s
261	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Serv. Sociales
150	Cubierta	Auxiliar Biblioteca	1	16	12.222,98	C2	Concurso	SIAC
389	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	12.222,98	C2	Concurso	SIAC
363	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	12.222,98	C2	Concurso	SIAC
719	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	12.222,98	C2	Concurso	SIAC
	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	12.222,98	C2	Concurso	SIAC
405	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	SMML
393	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Secretaria
233	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Secretaria
	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Secretaria
720	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Personal
206	Vacante	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Policía
678	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Serv. Económicos
198	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Serv. Económicos
23	Cubierta	Auxiliar Administrat.	1	16	8.741,74	C2	Concurso	Urbanismo
69	Cubierta	Subalerno	1	14	8.615,32	E*	Concurso	Escuelas
2	Cubierta	Subalerno	1	14	8.724,80	E*	Concurso	Urbanismo
63	Cubierta	Subalerno	1	14	10.259,20	E*	Concurso	SIAC
163	Cubierta	Subalerno	1	14	8.633,10	E*	Concurso	Escuelas
245/576	Cubierta	Subalerno Notificador	1	14	7.959,00	E*	Concurso	Serv.Económ
116	Cubierta	Téc. Sup. Deportes	1	22	21.931,56	A1	Concurso	Deportes
216	Cubierta	Téc. Sup. Deportes	1	22	21.426,72	A1	Concurso	Deportes
57	Cubierta	T.A.F.A.D.	1	18	10.131,24	C1	Concurso	Deportes
15	Cubierta	T.A.F.A.D.	1	18	10.131,24	C1	Concurso	Deportes
205	Cubierta	Arquitecto	1	25	31.208,94	A1	Concurso	Urbanismo
582	Vacante	Arquitecto	1	22	24.081,12	A1	Concurso	Urbanismo
742	Vacante	Arquitecto Técnico	1	22	20.071,66	A2	Concurso	Urbanismo
33	Cubierta	Arquitecto Técnico	1	22	27.343,82	A2	Concurso	SMML(Respons able)
690	Vacante	Delineante	1	18	10.131,24	C1	Concurso	Urbanismo



AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

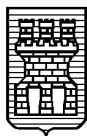
581	Vacante	Ingeniero Industrial	1	22 24.081,12	A1	Concurso	Serv. Tècnic.
30	Cubierta	Ing.Téc.Industrial	1	22 20.071,66	A2	Concurso	Serv.Tècnic
31	Cubierta	Téc. Aux. Informático	1	22 21.777,14	C1	Concurso	Téc.Aux.Inf
635	Vacante	Téc.Med.Informático	1	25 34.061,08	A2	Concurso	Téc.Med.Inf
729	Vacante	Téc.Med.Informático	1	22 22.721,85	A2	Concurso	Informática
743	Vacante	Programador Informatico	1	18 10.131,52	C1	Concurso	Informática
199	Cubierta	Inten.Pral. Jefe	1	30 34.085,38	A1	Concurso	Seguridad
173	Cubierta	Intendente	1	24 27.912,36	A2	Concurso	Seguridad
81	Cubierta	Inspector	1	22 22.026,16	A2	Concurso	Seguridad
	Vacante	Inspector	1	22 22.026,16	A2	Concurso	Seguridad
184	Cubierta	Oficial	1	20 14.342,02	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
48	Cubierta	Oficial	1	20 16.352,28	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
75	Cubierta	Oficial	1	20 16.352,28	C1	Concurso	Seguridad
14	Cubierta	Oficial	1	20 16.352,28	C1	Concurso	Seguridad
76	Cubierta	Oficial	1	20 16.352,28	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
564	Cubierta	Oficial	1	20 16.352,28	C1	Concurso	Seguridad
	Vacante	Oficial	1	20 16.030,16	C1	Concurso	Seguridad
13	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
22	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
	Vacante	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
	Vacante	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
1229	Vacante	Agente	1	18 12.609,04	C1	Concurso	Seguridad
203	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad (2ª actv.colegios)
77	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
87	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
41	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
407	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
147	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
84	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
134	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
53	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
50	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad (2ª actividad)
224	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
226	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad
360	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad



AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

408	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
411	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
477	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
510	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
511	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
563	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
565	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
566	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
572	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
574	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
577	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
658	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
659	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
666	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
667	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
668	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
669	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
670	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
1075	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
794/1145	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
795	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
730/1134	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
763	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
764	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
1076	Cubierta	Agente	1	18 12.734,96	C1	Concurso	Seguridad	
181	Cubierta	Ayudante Tareas Admvas.	1	18 12.245,80	C1	Concurso	Seguridad	2ª Actividad P.L.
194	Cubierta	Administrativo	1	18 9.774,24	C1	Concurso	Serv. Sociales	2ª Actividad P.L.
10	Vacante	Oficial Obras y Serv	1	16 10.000,62	C2	Concurso	SMML	
	Vacante	Operario	1	16 9.803,78	C2	Concurso	SMML	
103	Cubierta	Oficial Obras y Serv	1	16 10.000,62	C2	Concurso	SMML	
114	Cubierta	Oficial Obras y Serv	1	16 8.728,16	C2	Concurso	Servicios	
357	Cubierta	Insp. Obras	1	16 9.398,34	C2	Concurso	Servicios	
95	Cubierta	Insp.Obras y Actividades	1	16 9.398,34	C2	Concurso	Servicios	
	Vacante	Encargado	1	18 10.131,52	C1	Concurso	SMML	
112	Cubierta	Ayudante Obras	1	14 9.803,78	E*	Concurso	SMML	
460	Cubierta	Ayudante Obras	1	14 9.803,78	E*	Concurso	Mercado	
461	Cubierta	Ayudante Obras	1	14 9.803,78	E*	Concurso	SMML	
465	Cubierta	Ayudante Obras	1	14 8.573,60	E*	Concurso	SMML	
560	Cubierta	Ayudante Obras	1	14 9.803,78	E*	Concurso	SMML	
681	Vacante	Conserje Cementerio	1	14 8.570,65	E*	Concurso	Cementerio	
20	Cubierta	Psicólogo	1	22 16.239,92	A1	Concurso	Serv.Sociales	



AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

49	Cubierta	Director Museo	1	22	14.001,09	A1	Concurso	Cultura	
167	Cubierta	Trabajadora Social	1	22	15.671,56	A2	Concurso	Serv.Sociales	
575	Vacante	Trabajadora Social	1	21	10.736,52	A2	Concurso	Serv.Sociales	
160	Cubierta	Encarg.Biblioteca	1	20	12.588,95	C1	Concurso	Cultura	
78	Cubierta	Administrativo-Of.	1	20	20.807,22	C1	Concurso	Agricultura	Laboral a
185	Cubierta	Educadora Calle	1	18	10.130,83	C1	Concurso	Serv.Sociales	a extinguir
395	Vacante	Animadora Juvenil	1	18	9.564,90	C1	Concurso	Juventud	
1	Cubierta	Trabajadora Familiar	1	16	8.829,15	C2	Concurso	Serv.Sociales	
390	Vacante	Capataz Guard.Rural	1	16	8.829,15	C2	Concurso	Agricultura	
382	Cubierta	Técnico Medio Ambiente	1	22	18.527,50	A1	Concurso	Medio Ambiente	
125	Vacante	Técnico Sostenibilidad	1	22	14.001,09	A1	Concurso	Sostenibilidad	Laboral a
85	Cubierta	Coord.Serv.Soc-Geriátric	1	22	18.221,36	A1	Concurso	Serv.Sociales	a extinguir
245	Vacante	Informador Turístico	1	18	10.131,52	C1	Concurso	Turismo	
1242	Cubierta	Gab.Concej. Con Delegac.	1	16	8.741,74	C2	Designacion	Corporacion	
1243	Cubierta	Gab.Concej. Con Delegac.	1	16	4.370,87	C2	Designacion	Corporacion	*Media Jornada
1244	Cubierta	Gab.Concej. Con Delegac.	1	16	4.370,87	C2	Designacion	Corporacion	*Media Jornada
1260	Cubierta	J.Gabin.Alcal y Comunicac.	1	20	6.252,96	A2	Designacion	Corporacion	
1261	Cubierta	J.Gabin.Alcal y Comunicac.	1	20	6.252,96	A2	Designacion	Corporacion	

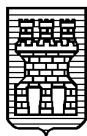
E* (Ley 30/84) y Agrupaciones profesionales (Ley 7/07, de 12 de abril)

Almassora, a 9 de Diciembre de 2015

L'Alcaldessa,

09/12/2015

Susanna Nicolau Hidalgo



AJUNTAMENT d'ALMASSORA

C.I.F. P-1200900-G
Plaça de Pere Cornell, 1 - 12550
Tel./Fax 964 560 001 / 964 563 051
www.almassora.es

D) PERSONAL TEMPORAL

CODIGO	DENOMINACION	Nº	GPO	FORMA	AREA
484	Auxiliar Administrativo	1	4	Temporal	Serv. Económicos
709	Asistente social	1	2	Temporal	Serv. Sociales
417	Asistente social	1	2	Temporal	Serv. Sociales
735	Asistente social	1	2	Interino	Serv. Sociales
649	Animadora	1	3	Temporal	Serv.Social
165	Monitor	1	4	Temporal	Serv.Social
559	Monitor	1	4	Temporal	Serv.Social
1142	Monitor	1	4	Temporal	Serv. Sociales
504	Monitor	1	5	Temporal	Biblioteca
264	Monitor	1	5	Temporal	Aula Natura

Almassora, a 9 de Diciembre de 2015
L'Alcaldessa,

09/12/2015

Susanna Nicolau Hidalgo