

II PLAN IGUALDAD

AYUNTAMIENTO DE ALMASSORRA

Vigencia 2024-2028

Presentado por:

UNITAT

D'IGUALTAT



AJUNTAMENT
D'ALMASSORA

ÍNDICE

CONTENIDO DEL PLAN

1. Introducción	1
2. Marco legislativo	2
3. Principios Generales	15
4. Fases del Plan de Igualdad	16
5. Datos Generales de la Entidad	18
6. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	19
7. Ámbito de Aplicación	20
8. Diagnóstico de la situación actual	21
9. Vigencia y periodicidad de la auditoria retributiva.	55
9.1 Metodología para la realización de la auditoría	
9.2 Resultados de la auditoria.	
10. Objetivos generales.	62
10.1 Objetivos Cualitativos	
10.2 Objetivos Cuantitativos	
11. Plan de acción	63
12. Recursos	104
13. Calendario de Actuaciones	105
14. Seguimiento y evaluación	117
15. Aprobación y registro.	118
16. Bibliografía	119
17. Anexo	121
• Resolución de Alcaldía	
• Actas de reunión de la Comisión de Igualdad	
• Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	



COMPROMISO

El Ayuntamiento de Almassora, afronta la implantación del II Plan de Igualdad, como un paso más para continuar construyendo un sistema de gestión que dé lugar a una estructura interna libre de cualquier discriminación por razón de sexo, contribuyendo además, al avance hacia una sociedad en la cual la igualdad sea real y efectiva. Con la implantación del II Plan de Igualdad se da continuidad al compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades, garantizando esta igualdad como un principio estratégico de esta entidad municipal.

Alcaldesa María Tormo

INTRODUCCIÓN

En I Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del ayuntamiento del Ayuntamiento de Almassora, fue aprobado en el año 2018 con una vigencia de cuatro años y posteriormente dado los hechos acontecidos durante el último periodo de vigencia (COVID-19) se aprobó en el año 2022 una prórroga de dos años.

En la actualidad, fruto del compromiso de la entidad local con la consecución de la plena igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de cualquier forma de discriminación, se presenta el **II Plan de Igualdad de las empleadas y empleados del ayuntamiento de Almassora 2024-2028**. El II Plan de igualdad, constituye una herramienta necesaria para seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, niveles y áreas de la la entidad local, especialmente en la gestión de los Recursos Humanos.

En el se recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad dentro de las entidades, estrategias, objetivos y practicas a adoptar, y el diseño de las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y un compromiso mostrado por la entidad. El diagnóstico de la situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Transversalidad de género en las políticas públicas.
- b) Proceso de selección y contratación.
- c) Clasificación profesional.
- e) Formación.
- e) Promoción profesional.
- f) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- h) Infrarrepresentación femenina.
- i) Retribuciones.
- j) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral.

MARCO LEGISLATIVO

El principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales viene consagrado en diversas normativas de ámbito internacional, estatal y autonómico en las que se reconoce que ninguna persona trabajadora puede ser discriminada por razón de nacionalidad, sexo, raza, religión o cualquier otra condición personal o social. En este epígrafe del II Plan de Igualdad se recoge la normativa aplicable, desde el ámbito internacional al municipal, pasando por la normativa europea, la estatal y la de la comunidad autónoma. De forma que el Plan se fundamenta en las siguientes normas:

2.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

En 1946, se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, siendo el primer órgano intergubernamental mundial dedicado a la igualdad de género y a la formación de políticas aplicadas únicamente a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y el empoderamiento de la mujer. Uno de sus logros, fue garantizar el uso de un lenguaje de género neutro en la redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) fue la principal acción en materia de igualdad de la ONU (1945), principal cómplice en la lucha por los derechos de las mujeres. Treinta años más tarde de dicha declaración, a causa de la agravada situación de desigualdad de la mujer a nivel internacional, se le ofreció la oportunidad a Naciones Unidas de implicarse con ello, imponiendo este principio en la política mundial a través de las diferentes Conferencias Mundiales sobre la Mujer.

MARCO LEGISLATIVO

La primera conferencia mundial, **Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (México, 1975)**, fue definida como un plan de acción que abarcaba directrices para el progreso de las mujeres. Cinco años más tarde, se celebró la **Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Copenhague, 1980)**. Esta centró su objetivo estudiar los avances de la primera conferencia mundial, y dio lugar al desarrollo de un programa con medidas que garantizaran de manera más firme los derechos de la mujer.

Posteriormente, la **Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer tuvo lugar en Nairobi en 1985**, esta contenía un mandato que centraba sus bases en el establecimiento de medidas específicas para vencer los obstáculos que hubo en las anteriores conferencias. En 1995, se creó la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing, 1995)**, un plan progresista que promovía los derechos de la mujer, y desarrolló una plataforma de acción que pretendió acelerar las medidas adoptadas en la conferencia de Nairobi con el fin de asegurar un futuro adelantado para la mujer en igualdad de condiciones ante el hombre. **Beijing+ 5, "La Mujer en 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI"**, 2000. En junio de 2000, la Asamblea General convocó, en la sede de las Naciones Unidas de Nueva York, un periodo extraordinario de sesiones para examinar el progreso conseguido en los cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Pekín.

A pesar de los avances experimentados 64 países modificaron su legislación para adaptarla a las exigencias de la Plataforma de Acción, factores como la resistencia sociocultural, las limitaciones financieras y la negativa de dar la suficiente prioridad al avance de las mujeres han impedido que se consigan la mayor parte de los objetivos concretos establecidos en la Conferencia de Pekín. **Pekín + 10, 2005, la Comisión de Naciones Unidas** se reúne en Nueva York con el objeto de examinar los progresos registrados desde que se celebró la gran Conferencia sobre la Mujer en Pekín hace 10 años, haciendo hincapié en la necesidad que se tienen que hacer mayores esfuerzos para conseguir la igualdad entre los géneros y facilitar el adelanto de las mujeres.

MARCO LEGISLATIVO

Los gobiernos prometen acelerar las tareas para hacer realidad la igualdad para la mujer y cumplir con los compromisos asumidos en Pekín. Las delegadas examinaron las prácticas recomendadas y las experiencias comunes, y recomendaron formas innovadoras de promover la igualdad entre los géneros, desde designar comisionadas de alto nivel sobre las cuestiones de género y establecer grupos de tareas entre departamentos, a organizar asociaciones y campañas de mujeres para alentar en una mayor participación en la adopción de decisiones. Una serie de mesas redondas se centraron en temas como los objetivos de desarrollo del Milenio y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En el marco local, a nivel internacional, destaca el **Programa Mundial de Mujeres en la Toma de decisión Local de la CGLU** (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos), que su principal objetivo es la promoción de la participación de las mujeres en la toma de decisión local. Este programa persigue reducir el vacío de información existente sobre el estatus de la mujer en los gobiernos locales y destaca, entre sus actividades, la realización de talleres de concienciación, la formación de electas y candidatas, la compilación e intercambio de informaciones, el apoyo a redes de mujeres electas, la producción de materiales para el avance de las mujeres en la política local, acciones de lobby a nivel internacional y el apoyo a la investigación. En ella, además, enunciaron el alcance de unas metas con el plazo de límite fijado en el año 2015, entre las cuales estaba promover la igualdad de género y combatir contra la pobreza de la mujer. Estas metas fueron denominadas **Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**.

En el año 2015, los Estados Miembros de las Naciones Unidas se reunieron para **aprobar la Agenda 2030** para el desarrollo sostenible, proporcionando a la ciudadanía internacional una oportunidad para el logro de una plena igualdad entre mujeres y hombres. Entre ellos se encuentran el **ODS 5**, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Así pues, para el logro de este objetivo, la **Agenda 2030** ha elaborado una serie de metas para hacer frente a aquello que impide dicho fin. Actualmente, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado únicamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Esta ejerce una implicación fundamental, elaborando y aplicando normas internacionales en materia de igualdad y documentando casos a nivel mundial.

MARCO LEGISLATIVO

3.2. ÁMBITO EUROPEO

La **Unión Europea** (UE) presenta una **implicación real** tanto **legislativa** como de **acción**, la igualdad entre mujeres y hombres dentro del ámbito europeo ha presentado una evolución positiva, fomentando la igualdad y el principio de la no discriminación y la igualdad de oportunidades. La UE ha permanecido unida de forma estrecha junto con su Parlamento Europeo (PE), órgano que ha estado implicado en legislación, recomendaciones, fondos y adopción de informes sobre cuestiones de género. El **PE** presenta una comisión permanente sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género y junto con el consejo constituyó el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** (en adelante EIGE).

El EIGE, es un órgano europeo que centra su participación en el apoyo en la igualdad de trato en el mercado laboral. Así, contiene la base del procedimiento legislativo con relación al equilibrio de género en las empresas y un periodo de maternidad retribuido y más duradero.

En cuanto a la igualdad de género en el mundo laboral, la **UE aprobó en 2019** una serie de normas para producir una mejora de género en las condiciones de trabajo, como impulsar incentivos para permitir a la parte paterna solicitar su respectiva baja por paternidad o promover la tasa de empleo de las mujeres. La legislación de la UE sobre igualdad de género en el trabajo ha abarcado también asuntos como la brecha salarial de género, dónde el Parlamento europeo ha estado muy concienciado. El principio de igualdad de remuneración por el mismo puesto laboral se introdujo en Europa hace más de 60 años, sin embargo, el Parlamento mediante numerosos **análisis** obtuvo en sus resultados que **las mujeres en la Unión Europea cobran** alrededor de un **13% menos de media por hora que los hombres**.

Ante esta desigual situación, en 2019, el Parlamento adoptó la Directiva sobre el equilibrio de la vida personal y laboral, siendo partidario de acabar con la atribución tradicional de los trabajos a un determinado género y de adoptar medidas que den la oportunidad a las mujeres de introducirse en el ámbito educativo y laboral dominados por el género opuesto. La Carta de la Mujer, una herramienta empleada por la Comisión Europea en 2010, que presentaba el objetivo de combatir, entre otras, las desigualdades laborales.

MARCO LEGISLATIVO

Es aquí dónde, la Comisión Europea presenta la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 como herramienta que recogió prioridades de la Carta de la Mujer, y consistió en tratar cinco áreas clave enfocadas a la figura de la mujer dentro del ámbito laboral. Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020.

- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023. Esta fue la nueva estrategia del Consejo de Europa, ya que fue precedida por el resultado más tangible del Programa Transversal de Igualdad de Género, la primera Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017. Los desafíos de esta nueva estrategia sostienen que la independencia y el empoderamiento económicos de la mujer son requisitos indispensables para la igualdad de género y la creación una sociedad equitativa y sostenible. Es así, como durante este período la atención gira en torno a seis ejes los cuales abordan los diferentes ámbitos existentes en igualdad de género.

En último lugar, se destaca normativa, en materia de igualdad de la UE, cabe añadir los tratados y directivas destinadas a promover la igualdad, entre las cuales se destacan las siguientes:

- **Tratado de Roma (1957)**, constitutivo de la Comunidad Económica Europea, introduce, en el artículo 14, el principio de igualdad y no discriminación por razón de género, y el artículo 119 trata sobre igualdad retributiva para un mismo trabajo, sin discriminación por razón de género. El artículo 6 del Tratado de la Unión Europea (1992), celebrado en Maastricht, dicta que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- **Tratado de Ámsterdam (1997)**, que se convirtió en la nueva normativa legal de la Unión Europea, después de revisar el Tratado de Maastricht, introdujo una nueva base jurídica para las medidas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

MARCO LEGISLATIVO

- **Tratado de Lisboa (2009)**, que contiene progresos importantes en materia de derechos fundamentales y abre el camino a la adhesión de la UE al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Así mismo, garantiza la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales. Con esto, la UE se dota de un catálogo de derechos civiles, políticos, económicos y sociales que son jurídicamente vinculantes tanto para sus instituciones como para los Estados miembros en la hora de aplicar la legislación europea. La Carta enuncia todos los derechos fundamentales en seis capítulos: Dignidad, Libertades, Igualdad, Solidaridad, Ciudadanía y Justicia. También proclama otros derechos que no figuran en el Convenio Europeo (protección de datos, bioética y derecho a una buena administración) y consolida las medidas contra la discriminación por razón de sexo, raza y color.
- **Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976**, relativa a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, formación y promoción profesional y, a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2006/54/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000**, relativa a la aplicación de un marco general del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, en el ámbito del empleo y en el de la ocupación.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de Septiembre de 2002**, que modifica la Directiva 76/207/ CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004**, por la cual se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de ocupación y ocupación.

MARCO LEGISLATIVO

3.3 ÁMBITO NACIONAL. ESPAÑA

El **artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978** establece que "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político ". Asimismo, el **artículo 14** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el **artículo 9.2** consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En el mismo sentido, el **artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, establece que "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades ". La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en el **artículo 45.2**, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadoras/es deberán elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el **artículo 46** define un **Plan de Igualdad** como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, que tiende a conseguir en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo ", que establece los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otra parte, el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**. Disposición adicional séptima. Planes de Igualdad señala: 1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

MARCO LEGISLATIVO

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. En **la Ley 17/2017 de 13 de diciembre**, de coordinación de policías locales de la Comunidad Valenciana, en el **Capítulo IV Planes de Igualdad art. 51** Principios de Igualdad de trato y oportunidades entre Mujeres y Hombres. Y en la **Disposición transitoria séptima Medidas correctoras de la desigualdad de género en los cuerpos de la Policía Local**.

Respecto a las **Cláusulas Sociales de Género** en la **contratación pública el artículo 34** de la **Ley 3/2007, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**, establece que, **Art. 34. 1.** Anualmente, el Consejo de Ministros, en vista de la evolución y el impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deben incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo previsto en la legislación de contratos del sector público. En este sentido, **Art. 34. 2.** Los **órganos de contratación** podrán establecer los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por las empresas que, en el momento de acreditar la solvencia técnica o profesional, cumplen las directrices de la apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la relación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto refundido de la **Ley de contratos de las administraciones públicas, aprobado por Real decreto legislativo 2/2000, de 16 de junio**.

MARCO LEGISLATIVO

La **Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público**, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del **Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014** establece que, **Art. 1., 3.** En toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos. Igualmente se facilitará el acceso a la contratación pública de las pequeñas y medianas empresas, así como de las empresas de economía social.

De acuerdo con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**, el Plan de Igualdad es " ...un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo" (art. 46)

El plan de igualdad es una herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en una organización laboral, un documento estratégico, cuyo objetivo es precisamente el de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y cultura de la organización. **El art. 47 garantiza el derecho a la información** , tanto de la plantilla como de la representación legal, sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecuencia de sus objetivos.

En el **año 2019 se modificó el artículo 45 de la LOIEMH, 2007**. Se aprobó el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**. En este se introducen novedades constanding el cumplimiento del requisito obligatorio de la elaboración de planes de igualdad para las empresas de **más 50 trabajadores/as** o más y las que están obligadas por su convenio sectorial. Para las demás empresas el plan de igualdad será voluntario, tras previa consulta a los representantes legales de los miembros de la entidad La Ley Orgánica 3/2017, por lo que se refiere a los Planes de igualdad ha sido objeto de desarrollo reglamentario por el

MARCO LEGISLATIVO

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que tiene por objeto desarrollar los procesos de elaboración de los planes de igualdad a través de la negociación colectiva de los mismos. Aunque este decreto tiene como ámbito de aplicación las relaciones laborales sujetas al Estatuto de los Trabajadores (por tanto, aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas), y en ningún momento se refiere al personal funcionario, un sentido integrador del ordenamiento nos lleva a la conclusión de que si resulta aplicable al personal laboral, lo razonable es extender su aplicación al personal funcionario porque tanto la LO 3/2007 como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), al igual que los arts. 9 y 14 de la Constitución -CE-, tienen efectos generales en toda la ciudadanía, con independencia del tipo de relación jurídica que mantengan con su empresa.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombre establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la **Ley Orgánica 3/2018**, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

MARCO LEGISLATIVO

Las administraciones públicas deberán remitir sus planes de Igualdad, así como sus protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia (DA 7ª . 3 EBEP). La Resolución de 16 e marzo de 2023, d la Secretaría de Estado de Función Pública, ha creado el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (BOE 21/03/2023).

Al Registro de Planes de Igualdad se incorporarán los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas (Estatal, Autonómica y Local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio, así como los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.

3.4. ÁMBITO AUTONÓMICO. LA COMUNITAT VALENCIANA

Las Comunidades Autónomas presentan una autonomía política atribuida por la Constitución Española. Lo que implica la obtención de las competencias necesarias para la aprobación de la normativa en la que sus Estatutos reconocen, como en este caso la Igualdad de Género.

Por motivo de la existente desigualdad que pone en entredicho los valores que se fundamentan en la normativa europea y en la normativa estatal se creó, en el marco de las aptitudes y la potestad de autoorganización de la Comunidad Valenciana, la **Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana**. Esta, creada y en vigor con anterioridad a la del Estado Español, citada y comentada en líneas anteriores, expresa la necesidad de hacer efectivo el principio de igualdad mediante el establecimiento de los principios generales que lo permiten, velando por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de la Comunidad.

MARCO LEGISLATIVO

En el **artículo 4** establece que: "1. Los poderes públicos valencianos han de adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con el fin de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basadas en la idea de inferioridad o en funciones estereotipada de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad. 2. Las diferentes administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y los que respondan a la transversalidad de género (...)".

Esta ley 9/2003 contempla como un ámbito fundamental todas las medidas ejecutadas en el área laboral, posicionándose como el primordial sujeto de actuación. Expone el acceso al empleo **artículo 13** como la primera medida de actuación, relacionada con la retribución **artículo 21** y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la conciliación de la vida profesional con la vida familiar **artículo 17**. Además, específicamente, el **artículo 20 del título III** está dedicado a todo lo relacionado con los Planes de Igualdad, establece también que la Administración incentivará a las empresas a incorporar Plan, cosa que, posteriormente, recogerá en los mismos términos la ley estatal (LOIEMH, 2007).

Es significativo señalar el apartado VI del preámbulo, ya que en el destaca el déficit democrático de las mujeres en la participación en los asuntos públicos. Las administraciones públicas realizarán una adaptación de sus procedimientos y estructuras con el objetivo de integrar la perspectiva de género y de la igualdad de mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones.

La presente Ley 9/2003 integra un título dirigido a la Igualdad y la Administración Pública Título III, en el cual se establecen ejes de formación para promover dentro los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública art.44. y art. 45 y el fomento de la igualdad en la contratación artículo 46.1,

MARCO LEGISLATIVO

Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación, de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que, en caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presentan un Plan de Igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

En materia explícita de Planes de Igualdad, se elaboró el **Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consejo**, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana. Este decreto presenta las bases de los procedimientos a seguir, además de las condiciones y requisitos para obtener el visado de Planes de Igualdad en la Comunitat Valenciana.

PRINCIPIOS GENERALES

El II Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Almassora, se rige por los siguientes principios generales:

- **Transversalidad:** Integrar de manera transversal el principio de igualdad en la organización.
- **Integrador:** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres.
- **Negociador:** Considera como uno de sus principios básicos, la participación y cooperación de las partes, representación del Ayuntamiento y de la plantilla.
- **Dinámico:** Es un documento vivo que debe ajustarse a las necesidades que se detecten para su correcta implementación.
- **Sistemático:** Se consigue con el cumplimiento de objetivos, medidas y acciones, respetando los plazos establecidos.
- **Temporal:** Termina cuando se agote su vigencia.

FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el **II Plan de Igualdad del Ayuntamiento** son los siguientes:

I. Compromiso de la entidad: Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por el Ayuntamiento.

II. Constitución de la comisión negociadora: Conformada de manera paritaria entre la representación del Ayuntamiento y la representación de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

III. Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

IV. Plan de acción: Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. Para ello, la comisión de igualdad se ha reunido 26/06/2024, 09/07/2024 y el 29/07/2024.

V. Implantación y ejecución de las medidas del Plan de Igualdad: Tras la aprobación del plan, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.

FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

VI. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad: De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportando así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

TITULAR	PÚBLICA
Motivación para la realización PIO	Obligatoria
Datos Fiscales	P1200900G
Centro de Trabajo	Ayuntamiento de Almassora Plaza Pere Cornell n ° 1, 12550 (Almassora)
Pagina Web	https://almassora.es/

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Comisión Negociadora	
R. POLÍTICA	Eugenia Martinavarro
SECRETARIA DE LA COMISIÓN	Vallivana Murgui
TÉCNICO/A DE PERSONAL	Marta López
TÉCNICO/A DE SECRETARIA	Ignacio Martínez
TÉCNICO/A EN IGUALDAD	Patricia Calvo
TÉCNICO/A EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Pablo Catalá
TÉCNICA/O RESPONSABLE DEL ÁREA SERVICIOS A LAS PERSONAS	Clara Tomás
REPRESENTACIÓN SINDICAL UGT	Ainhoa Abril
REPRESENTACIÓN SINDICAL FESEP	Juan Diego Beltrán Roberto Marzo
REPRESENTACIÓN SINDICAL CFIF	Benjamín Rubio
REPRESENTACIÓN SINDICAL SPPLBCV	No responden a la convocatoria

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. CAPÍTULO II Procedimiento de negociación de los planes de igualdad, art. 4/5/6

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal: El II PIO se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad local, incluido el personal político, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Ámbito territorial: El II PIO es de aplicación en todas las dependencias municipales que el Ayuntamiento de Almassora, tenga y/o gestione.

Ámbito temporal: Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde su firma. Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

DIAGNÓSTICO

Para la realización del diagnóstico se ha contado con la colaboración de una consultoría experta, especialista en la materia. En el se incluyen algunas consideraciones de naturaleza metodológica para comprender, por un lado, la documentación analizada, y por otro lado, el cuestionario de evaluación del I PIO y las valoraciones y expectativas sobre el II PIO.

Documentación Analizada

A modo de síntesis, se han consultado los materiales relativos al I PIO, tanto de diseño como de ejecución. Se ha tenido acceso al Documento de Compromiso de Alcaldía, a las bases de datos e informe final del diagnóstico y al plan interno de trabajo, al Dictamen interno de la Comisión del Servicio a las Personas, a las seis Actas del Comité de Igualdad (09/2017-03/2018), a las diversas RPT de los últimos años, a diversos documentos sobre la retribución y condiciones laborales, a memoria de recursos humanos y de algunos sectores (fiestas, Consell Agrari) y a las fichas de seguimiento de las acciones elaborado por la Unitat de Igualtat.

Estructura del cuestionario

El cuestionario se ha diseñado con el objetivo de recabar y medir las valoraciones de la plantilla del Ajuntament d'Almassora sobre el I PIO, las expectativas sobre el II PIO y el estado actual de la igualdad municipal y social. El primero de los apartados se entiende como parte de la evaluación participada del I PIO, en el que se combina con la aportación técnica, interna y externa. Así mismo, el cuestionario trataba de aportar nuevas informaciones sobre la orientación del II PIO, en la identificación de los principales temas o áreas de interés para la plantilla o de las debilidades del anterior Plan de Igualdad para su transformación y mejora.

El cuestionario se ha diseñado en cuatro bloques: el primero de clasificación del o la participante, el segundo de evaluación del I PIO; el tercero del estado actual de la igualdad; el último sobre las expectativas del II PIO. Ha contado con 21 preguntas cerradas. Se han recuperado preguntas realizadas en el I PIO con el objetivo de medir los cambios temporales producidos. El tiempo de estimación de respuesta se sitúa en torno a 7:25 minutos, a través de la aplicación online (plataforma SurveyMonkey), que ha estado disponible durante dos meses (febrero y marzo de 2024).

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

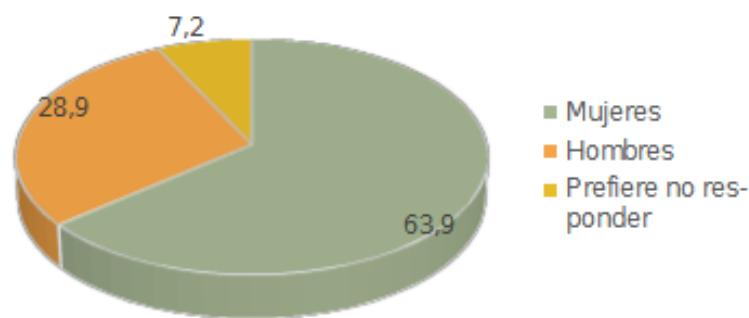
<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

Estructura de la muestra

El total de la muestra ha sido 97 personas que suponen el 49% de la plantilla del Ajuntament d'Almassora (197), si bien es cierto que no es una muestra representativa en términos estadísticos ya que se asume un margen de error de 7.11% (nivel de confianza 95). Con todo, los resultados muestran tendencias, preferencias y valoraciones que deben ser tenidas en consideración, con cierta prudencia, para los y las tomadoras de decisión.

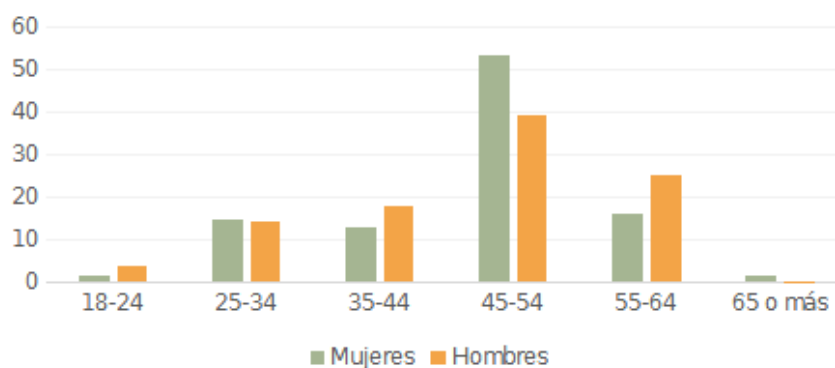
Se debe señalar el importante incremento del número de personas que han participado en el estudio respecto al I PIO, en el que se ha pasado de 39 a 97 cuestionarios. La composición de la muestra se caracteriza por una sobrerrepresentación de las mujeres con el 64% y de los hombres con el 29%, mientras que la estructura actual del consistorio según género es del 49,2% y 50,8% respectivamente. Se ha producido un 7% de respuestas a la opción "prefiero no responder", una cifra muy pequeña, por ello se ha decidido no incluir en los gráficos y tablas desagregadas por sexo.

G1. Estructura de la muestra según sexo, %.



Respecto a la composición de edad, el grueso se concentra en los grupos de edad de entre 45-54 años, similar a la pirámide poblacional de la plantilla. Se observa un mayor peso de hombres en diferentes intervalos, sobre todo en el último previo a la jubilación, mientras que las mujeres tienen un mayor peso en el segmento central.

G2. Estructura de la muestra según grupos de edad, %



La distribución de las personas que han respondido a la muestra según sexo y área del Ajuntament muestra una sobrerrepresentación del algunas áreas, como SIAC, Urbanismo y Actividades y Servicios Sociales, y una ligera infrarrepresentación del área de SMML y Cementerio, y, sobre todo, de Policía. A este respecto, debe señalarse que este departamento concentra casi el 28% de la plantilla sin embargo apenas el 9% ha respondido al cuestionario. Respecto a la diferencia entre hombres y mujeres, en términos generales se observa una sobrerrepresentación de la participación de las mujeres en casi todas las áreas a excepción de gestión Tributaria, Intervención y Tesorerías, mientras que en los hombres se detecta una infrarrepresentación más acusada en SMML y Cementerio, Urbanismo y Actividades, Contratación y Secretaría, y Policía.

T1. Distribución de la muestra del cuestionario y de la plantilla según áreas y sexo, %

	Mujeres		Hombres		Total	
	C	A	C	A	C	A
SIAC	55,6	75,0	44,4	25,0	10,0	4,5
SMML/cementerio	100,0	16,7	0,0	83,3	3,3	6,8
Urbanismo/actividades	52,9	40,0	47,1	60,0	18,9	11,4
RRHH	75,0	80,0	25,0	20,0	4,4	2,8
Contratación/secretaría	100,0	50,0	0,0	50,0	2,2	4,5
Gestión tributaria/intervención/tesorería	62,5	85,7	37,5	14,3	8,9	8,0
Área servicios a las personas	75,0	65,0	25,0	35,0	13,3	11,4
Policía	50,0	16,3	50,0	83,7	8,9	27,8
Empleo	100,0	66,7	0,0	33,3	5,6	3,4
Servicios sociales	94,1	95,5	5,9	4,5	18,9	12,5
Deportes	0,0	50,0	100,0	50,0	2,2	2,3
Informática	33,3	25,0	66,7	75,0	3,3	2,3
Alcaldía	0,0	75,0	0,0	25,0	0,0	2,3

Nota metodológica 1: "C" = cuestionario; "A" = Ajuntament d'Almassora.

Nota metodológica 2: se han detectado incongruencias entre el número de personas de las áreas y las respuestas del cuestionario. Se desconoce si es un error al introducir los datos en el cuestionario o existe intencionalidad.

2. Evaluación general del I PIO

Este segundo apartado se centra en la evaluación técnica, interna y externa, y participada del I PIO. Para ello se van a presentar los análisis sobre el “espíritu” del plan pionero, con el objetivo de comprender qué esperaba alcanzar y qué quería mejorar para poder abordar con garantías la evaluación de su ejecución y alcance. El último subapartado presenta la evaluación que hace la plantilla actual sobre la implementación del plan.

2.1. Espíritu del I PIO

El I PIO se elaboró a lo largo del año 2017 y se proyectó para el periodo 2018 a 2021, por lo que en estos momentos (primer semestre de 2024), se encuentra prorrogado hasta la redacción y aprobación del nuevo PIO. El documento se desarrolla a través de 63 páginas (25 de ellas corresponden a Anexos) y se estructura en torno a una introducción y fundamentación jurídica; el corpus político sobre el compromiso del Pleno del Ajuntament. La creación del Comité de Igualdad y la vigencia del plan; un diagnóstico técnico y participado; el plan de acción y su seguimiento y evaluación; y un glosario terminológico.

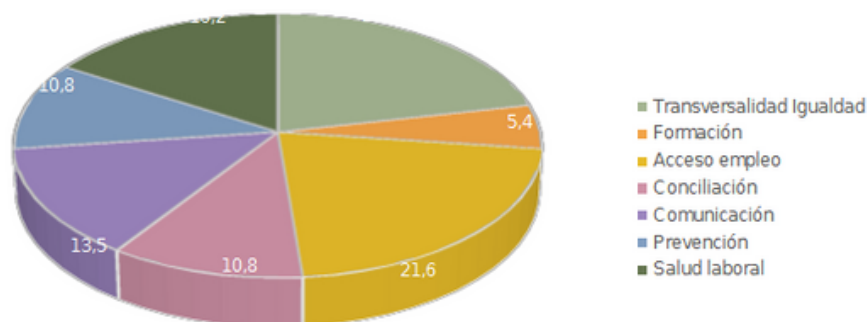
Según consta en el citado documento, los objetivos principales del Plan son “promover la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral del Ajuntament y sortear o eliminar los obstáculos que afectan al mantenimiento de cualquier forma de discriminación en el ámbito interno” (I PIO, 2017:9). Y para ello propone un plan de acción distribuido en siete áreas temáticas:

- Transversalidad de género
- Formación
- Acceso al trabajo, promoción y retribuciones
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Comunicación inclusiva
- Prevención, detección y protección para el abordaje de la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo
- Salud laboral con perspectiva de género

El resultado de esta voluntad transformadora, tomando de referencia las medidas propuestas, se focaliza en dos pilares principales: por un lado, la transversalidad de la acción municipal en todas sus áreas, es decir, la dimensión estratégica; y, por otro lado, la garantía de la igualdad de oportunidades en el plano

laboral en torno a las medidas de accesibilidad y promoción laboral. Tras estas dos áreas, se observa un cierto equilibrio en el número de acciones propuestas para cada uno de los restantes ejes temático evidenciando la necesidad de una actuación holística al conjunto de la organización. Tan sólo debe reseñarse el discreto peso que se otorga a la formación. En total se plantearon 37 medidas en el Plan de Acción.

G3. Peso de las medidas previstas en el I PIO según ejes de actuación, %.



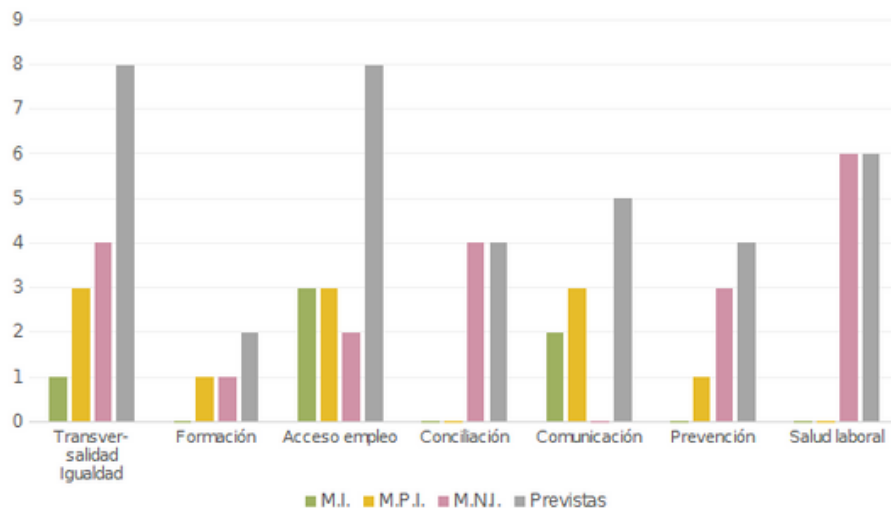
Respecto a una aproximación cualitativa del contenido, se puede destacar una propuesta basal, es decir, aquella que va orientada a poner en marcha la política interna de igualdad por primera vez. Se observa una ambición transformadora de grado medio, en el sentido de que trata de construir las bases mínimas sobre las que activar, en el medio plazo, una política de igualdad interna de corte más exigente. El grueso de las medidas propuestas está orientado a conocer (acceso a datos desagregados por razón de sexo, hacer informes, documentos, etc.), corregir la posible desigualdad (identificar situaciones de desequilibrio, incluir cláusulas de género, elaborar protocolos, formación) y a comunicar (uso de lenguaje no sexista, divulgar resultados, etc.). La mayoría de estas acciones son propuestas de corte posibilista, no vinculante, como “estudiar la situación”, “proponer o plantear la posibilidad de...”, mientras que apenas hay medidas restrictivas o, incluso, punitivas. El I PIO responde, por tanto, al estadio inicial de la activación de la política de igualdad interna.

2.2. Grado de ejecución del I PIO

El grado de ejecución del I PIO, en términos estrictos, debe considerarse como insuficiente ya que sólo se han alcanzado de manera completa el 16% de las medidas propuestas. En un sentido menos exigente, el 46% de Plan de Acción se ha alcanzado de manera parcial o completa. Dicho en otras palabras, el 54% de las medidas no han sido ejecutadas. Y debe reseñarse, además, que la evaluación se realiza no sólo sobre los años de vigencia del I PIO sino que acumula la prórroga de dos años (2022-2023).

Ahora bien, el logro varía considerablemente según los ejes de actuación. Son las áreas del acceso, promoción y retribuciones y la de comunicación las que han alcanzado un mayor nivel de implementación mientras que las medidas de conciliación, prevención y salud laboral apenas han tenido recorrido. No obstante, los ejes de actuación prioritarios para el I PIO, aquellos que contemplaban un mayor número de medidas, han sido también los espacios donde se ha producido una ejecución completa o parcial más elevada.

G4. N° de medidas ejecutadas del I PIO según ejes de actuación.



Nota metodológica: “M.I.” = medidas implantadas; “M.P.I.” = medidas parcialmente implantadas; “M.N.I.” = medidas no implantadas.

Debe señalarse también como el grueso de las acciones realizadas tuvieron lugar en la primera parte del I PIO, es decir, durante los años 2018 y 2019. Por un lado, podría tratarse de una acción reactiva motivada por la aprobación y puesta en marcha del PIO que pierde fuerza conforme pasa el tiempo, tal vez, se desvanece la ilusión y la necesidad de su implementación. Y por otro lado debe señalarse el impacto que la pandemia de la COVID-19 pudo tener en la reorientación de prioridades del consistorio para adaptarse a las consecuencias y nuevas demandas derivada de la misma.

Con todo, se concluye que la previsión que se desprende del I PIO en torno a la idea de cimentar los pilares básicos sobre los que edificar la política de igualdad interna, no se ha alcanzado y por tanto, el nuevo PIO debe trabajar sobre las áreas no abordadas durante estos 5 años de vigencia

2.3. Valoración de la plantilla

Respecto a la valoración que hace la plantilla del I PIO, llama poderosamente la atención como tan sólo el 59% conocen la existencia del plan. En cierto modo, como se ha señalado en apartados anteriores, el diseño del I PIO estaba fuertemente orientado a la comunicación, divulgación y conocimiento de acciones o medidas de fomento de la igualdad así como del propio plan. Sería esta, sin duda, una de las principales debilidades del proceso evaluado. Cabe la posibilidad que el personal no sea consciente de medidas o propuestas que son consecuencia de la aprobación del I PIO, una casuística que no invalidaría esta idea de fallos estratégicos en la difusión del plan entre el personal.

La falta de conocimiento del I PIO también muestra una excepcional discrepancia entre hombres y mujeres, siendo éstas más próximas a la media general si bien en el caso de los hombres se observa como tan sólo el 50% tiene conocimiento del mismo.

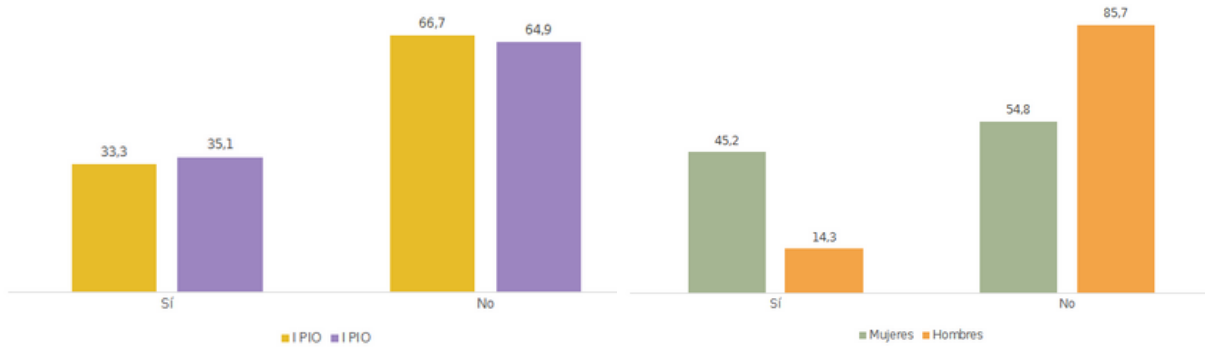
G5. Grado de conocimiento del I PIO según sexo, %



La valoración general entre las personas que sí afirman conocer el I PIO es positiva, cerca del notable, siendo muy similar la realizada por mujeres y hombres. Se extrae que la plantilla informada considera que se ha realizado un buen trabajo en el despliegue del plan si bien es cierto que, a tenor del grado de ejecución, se desprende una posición generosa o, si se prefiere, acrítica ante la realidad de la implementación.

Sobre la participación en formación con perspectiva de género, de la que se disponen datos diacrónicos, se observa un muy discreto progreso entre la etapa previa a la aprobación del I PIO y tras su ejecución (o situación actual). Dicho con otras palabras, no se puede afirmar que haya habido un impacto positivo tras la puesta en marcha de un plan que hace énfasis en el fomento de la formación y del conocimiento con perspectiva de género (3 medidas de 37). De nuevo, la diferencia por razón de sexo sobre la asistencia a este tipo de cursos es considerable.

G7. Evolución de la participación en formación con perspectiva de género entre el diagnóstico del I PIO y el II PIO y situación actual según sexo, %.



3. Evaluación y diagnóstico por áreas temáticas

El presente apartado, el de mayor tamaño, trata analizar y comprender la situación actual de la plantilla del Ajuntament en torno a las áreas de mayor relevancia, atendiendo a los resultados del diagnóstico para el I PIO, a la evaluación de la implementación del I PIO y a la realidad actual. De esta manera se presenta evaluación y diagnóstico en cada uno de los ejes estratégicos o áreas temáticas del I PIO.

El primer subapartado aborda los datos de la plantilla sobre su naturaleza, nivel profesional y distribución de las áreas según sexo; el segundo subapartado se centra en el análisis de la cuestión salarial; el tercero presenta las cuestiones relativas a contratación, reclutamiento y promoción interna; el cuarto comprende el contenido formativo; el quinto hace referencia a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo; el sexto trata de la salud laboral; y el séptimo aborda el área comunicacional y el lenguaje inclusivo. El último subapartado profundiza en la percepción sobre el estado general de la igualdad. En definitiva, el objetivo es identificar las posibles situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres que sirvan de base para el diseño del plan de acción y medidas que corrija la situación.

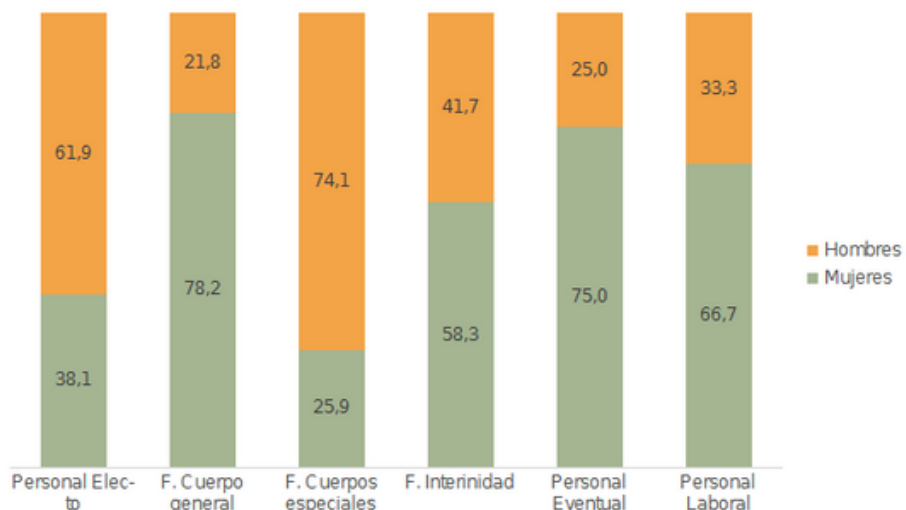
3.1. Plantilla

En estos momentos, el Ajuntament d'Almassora dispone de 197 trabajadoras y trabajadores, 21 de ellas son personal electo, 164 es de naturaleza funcional (55 de cuerpo general, 81 de cuerpos especiales, 34 en calidad de interinidad y 4 de eventualidad) y 12 personal laboral.

En términos absolutos, el 49% de la plantilla son mujeres y el 51% son hombres, sin embargo existe cierto desequilibrio en función de la naturaleza del contrato. Se observa claramente como a excepción del funcionariado en situación de interinidad que es el único equilibrio, el resto muestran profundas divergencias. El funcionariado de cuerpo general (78%), el personal eventual (75%) y el personal laboral (67%) están feminizado mientras que el funcionario perteneciente a cuerpos especiales (74%) y, en menor medida, el personal electo (62%) están masculinizados. Hay profundas brechas de posición y naturaleza laboral que indican desequilibrios estructurales en el seno de la organización, más si cabe cuando en términos absolutos es una plantilla paritaria.

Respecto al diagnóstico del I PIO, el cómputo general es similar, entonces era 47% de mujeres y 53% de hombres, se hablaría de una ligera corrección hacia la paridad. No obstante, atendiendo a los diferentes perfiles se observa cierta variación: se pasa del 52% de mujeres al 38% en el personal electo; del 74% al 78% de funcionariado de cuerpo general; se mantiene en los mismos términos para el funcionariado de cuerpos especiales; aumenta ligeramente la presencia de mujeres en el personal interino (5 puntos); el personal eventual es igual; y aumenta ligeramente la presencia de mujeres en el personal laboral (5 puntos).

Es decir, el cambio de gobierno ha supuesto el principal desajuste entre mujeres y hombres entre el diagnóstico del I PIO y del actual, no tanto por los cargos de representación sino por el personal con una dedicación no exclusiva ni parcial.



Al realizar una aproximación a la distribución de la plantilla en función de la categoría profesional, se observan diferencias sustanciales entre mujeres y hombres. En todos los grupos y categorías profesionales hay una mayor presencia de mujeres a excepción de los cuerpos especiales, donde hay más hombres que mujeres en todos los niveles salvo en el A2. Debe resaltarse la dimensión del grupo C1 de funcionario de cuerpos especiales en el que hay 48 personas, de las cuales 11 son mujeres y 37 hombres. De la misma manera que el grupo C1 de funcionario de cuerpo general tiene un total de 26 personas, de las cuales 22 son mujeres y 4 hombres. Estos serían los puntos de mayor desequilibrio.

T2. Distribución de las personas empleadas en el Ajuntament según tipología, categoría profesional y sexo,

			Nº	A1	A2	B	C1	C2	E	Total	
P. Electo	Dedicación exclusiva	M	2							50,0	
		H	2							50,0	
	Dedicación parcial	M	1							100,0	
		H	0							0,0	
	Otra dedicación	M	5							31,3	
		H	11							68,8	
P. Funcionario	De carrera cuerpo general	M	43	6	1	0	8	22	6		
		% M		60,0	100,0		88,9	84,6	66,7	78,2	
		H	12	4			1	4	3		
		% H		40,0	0,0		11,1	15,4	33,3	21,8	
		M	21	2	4	4	11				
		% M		25,0	66,7	44,4	22,9	0,0	0,0	25,9	
	Cuerpos especiales	H	60	6	2	5	37	8	2		
		% H		75,0	33,3	55,6	77,1	100,0	100,0	74,1	
		M	14	2	3		3	4	2		
		% M		50,0	50,0		75,0	57,1	66,7	58,3	
		H	10	2	3		1	3	1		
		% H		50,0	50,0		25,0	42,9	33,3	41,7	
	Interinidad	M	3	1				2			
		% M		100,0				66,7		75,0	
		H	1					1			
		% H		0,0				33,3		25,0	
		Eventual	M	8							66,7
			H	4							33,3

En cuanto a las áreas del Ajuntament, se observa como apenas hay 2 en las que haya una composición paritaria (cercana al 50%) y 4 que cumplen con los requisitos de equilibrio. Existe un mayor número de áreas con presencia de mujeres que de hombres, observándose, de esta manera, una reafirmación en la feminización y masculinización del Ajuntament d'Almassora

F1. Distribución de áreas del Ajuntament según sexo

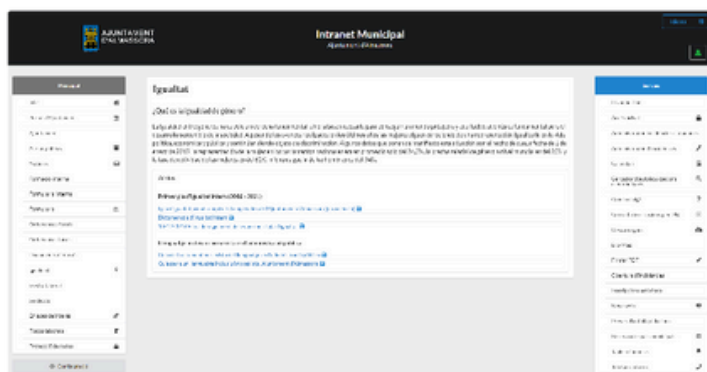


Nota metodológica: las áreas señaladas con un asterisco indica una composición total de ese sexo.

3.2. Acción transversal

El primero de los ejes de acción del I PIO fue la transversalidad de género en la gestión municipal con 8 medidas. Desde un punto de vista técnico, la propuesta presentada debe considerarse oportuna y ambiciosa en el marco de una acción transformadora. Actuaba desde diversos vectores, atendiendo a la composición equilibrada en los órganos decisores, la recogida y sistematización de información desagregada por sexos -clave para realizar diagnósticos certeros-, cláusulas de género para la contratación de personal, servicios o productos, la incorporación de la perspectiva a los presupuestos anuales y la dimensión comunicativa inclusiva y divulgativa. De esta manera se consignaba la idea de una organización que trataba de garantizar la igualdad de oportunidades en el medio plazo. La evaluación muestra unos resultados dispares:

- La modificación los reglamentos internos de funcionamiento para garantizar una composición equilibrada en los diferentes órganos de decisión ha tenido una implementación parcial ya que sólo en dos consejos (Juventud y Cultura) se ha aplicado. Además estos Consejos solicitaron un informe de impacto de género a lo largo de 2020.
- Respecto a la creación de estadísticas de calidad (desagregadas, actualizadas y útiles) y las herramientas informáticas para su recogida y análisis, el grado de cumplimiento es nulo ya que ni se han implementado ni se permite un análisis desagregado a través de la actual aplicación del Ajuntament. Existen algunos departamentos que sí permiten un análisis de sus datos de manera desagregada, pero se realizaba previa la aprobación del I PIO.
- En relación con la incorporación de cláusulas de género en la contratación pública o subvenciones en concurrencia competitiva que valoren positivamente a proveedores, empresas o entidades con planes de igualdad o similar, no se ha realizado ningún cambio ni mejora en este sentido. Está previsto incorporar este criterio para las subvenciones de 2024.
- Los presupuestos anuales llevan aparejado un informe de impacto de género, si bien no se han incorporado ni recomendaciones ni sugerencias resultado de estos informes. Algunas de estas sugerencias, especialmente las relativas a capítulo de personal, estarían claramente alineadas con las medidas propuestas por el I PIO.
- El grado de cumplimiento de la difusión del I PIO se ha alcanzado en su totalidad, de manera inmediata a la aprobación y publicación del Plan a través de la intranet del Ajuntament.



- La última acción de este eje es la que proponía la revisión de la RPT utilizando un lenguaje no sexista e inclusivo. Es una medida aplicada parcialmente, ya que gran parte de los puestos de trabajo aparecen modificados en el documento de 2023 si bien no en su totalidad.

En definitiva, este eje trata de armonizar la transversalidad del género en la acción municipal si bien es cierto que, tras la implementación del I PIO, no puede considerarse que haya tenido éxito puesto que se han cumplido aquellas más “superficiales” (divulgación), mientras que las de mayor calado o potencial en un sentido transformador siguen pendientes de aplicación.

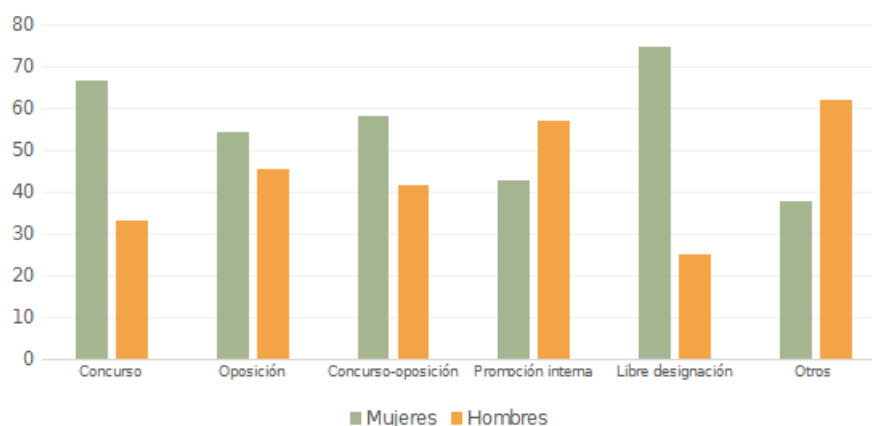
3.4. Contratación, reclutamiento y promoción

El apartado de contratación y promoción interna es uno de los espacios de actuación fundamentales para poder identificar posibles situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, puesto que en él se produce el acceso y crecimiento profesional dentro de la organización. En el I PIO se abordaba en el área 3 junto con la política retributiva. Se propusieron 7 medidas para alcanzar el objetivo primero de facilitar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de las convocatorias de ocupación pública. La batería de acciones propuesta trataba de atender todos los flancos, esto es, el lenguaje inclusivo en el proceso, el temario con contenido de igualdad, la composición equilibrada del tribunal, cláusulas de corrección en áreas donde exista infrarrepresentación de las mujeres, el estudio de medidas positivas para la promoción e información accesible de procesos de promoción para personas en excedencia o de reincorporación por situación de maternidad o lactancia. La ejecución del área ha sido exitosa ya que el 50% de las medidas se han implementado de manera total y el 50% de manera parcial. No se dispone de los datos sobre los procesos de selección, contratación o promoción del diagnóstico del I PIO, salvo que se señala que se realizan por oposición o concurso-oposición (I PIO, 2017:20).

En el presente diagnóstico sí se ha podido acceder a esta información (procesos finalizados), tal y como se presentan a continuación. La composición de los tribunales u órganos de selección es paritaria y se incluye contenido de género en el temario. Los requisitos para la promoción no tienen en cuenta la formación específica en materia de igualdad.

Los procesos analizados en los últimos años, donde el grueso de la muestra se concentra en el personal laboral vinculado a programas temporales de contratación municipal y autonómico, se distribuye de manera desequilibrada entre hombres (55%) y mujeres (45%). Por un lado, las mujeres tienen mayor presencia en casi todos los métodos de contratación o promoción (oposición 46 personas y concurso-oposición 12), siendo especialmente llamativos en el concurso (3 personas) y en la libre designación (4 personas). Por otro lado, los hombres están más presentes en los procesos de promoción interna (7 personas) y en los programas temporales de contratación (119 personas). En cierto sentido, en el caso de estos dos últimos procesos junto con la libre designación serían los espacios que contemplan, a priori, menores barreras de acceso ya que esquivan procesos de oposición y concurso. En todo caso, los resultados muestran un esfuerzo por parte del Ajuntament por incorporar mujeres de manera permanente y estabilizada a la plantilla municipal. Sería muy pertinente prestar especial atención a los procesos de contratación de programas temporales así como de promoción interna para garantizar el acceso o promoción de manera equilibrada a mujeres y hombres.

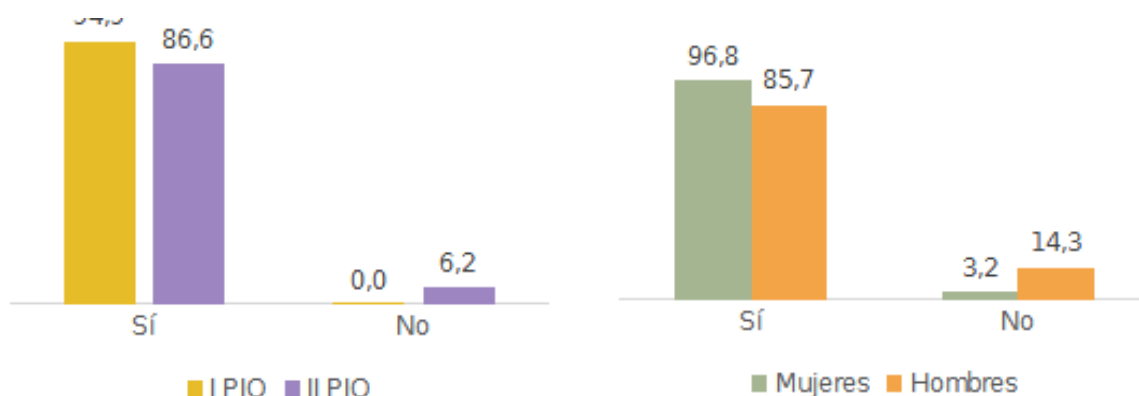
G11. Tipología de procesos de contratación o promoción según sexo, %.



Nota metodológica: el apartado "otros" hace referencia a programas de Labora de GVA y Plan de Empleo Municipal.

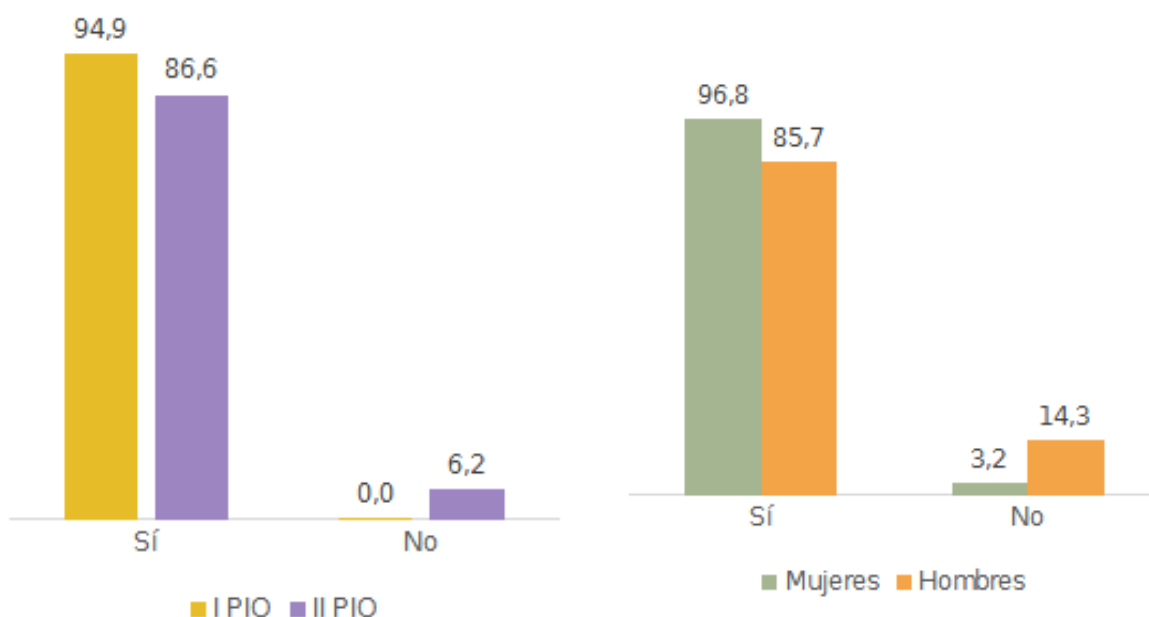
La integración de las políticas de igualdad en los derechos de la plantilla es uno de los pilares básicos de una política de igualdad transformadora y consciente, de ahí que esté presente en los planes estratégicos de las organizaciones. En el caso del Ajuntament d'Almassora se observa cierto retroceso en la percepción favorable para el grueso de la plantilla, ya que hay cerca de 9 puntos de pérdida entre 2017 y 2024, y se detectan posiciones más reactivas en hombres que en mujeres.

G12. Evolución de la importancia de integrar las políticas de igualdad en los derechos de la plantilla y los servicios que se ofrecen entre el diagnóstico del I PIO y el II PIO y situación actual según sexo, %.



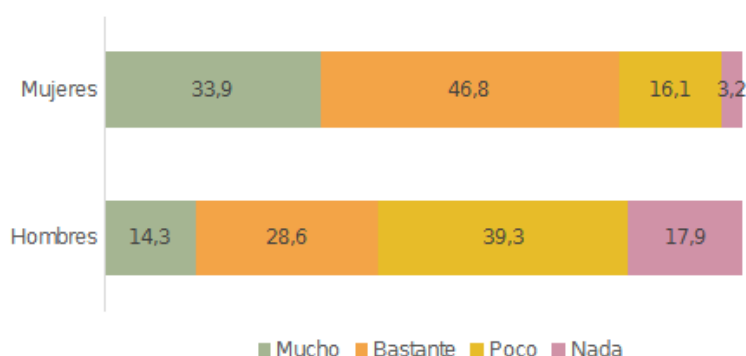
La evolución desde el diagnóstico del I PIO sobre la valoración de la incorporación de cláusulas de género en la contratación y provisión de servicios ha sido considerable, ya que se pasa de un 33,3% favorable a un 65% (agregando mucha y bastante importancia), si bien las diferencias entre hombres y mujeres son notorias. Para el 18% de los hombres el grado de importancia es ninguno mientras que para cerca del 81% de las mujeres tiene mucha o bastante importancia, casi el doble que de hombres. En este sentido, el choque entre intereses individuales y colectivos se manifiesta con cierta evidencia.

G12. Evolución de la importancia de integrar las políticas de igualdad en los derechos de la plantilla y los servicios que se ofrecen entre el diagnóstico del I PIO y el II PIO y situación actual según sexo, %.



La evolución desde el diagnóstico del I PIO sobre la valoración de la incorporación de cláusulas de género en la contratación y provisión de servicios ha sido considerable, ya que se pasa de un 33,3% favorable a un 65% (agregando mucha y bastante importancia), si bien las diferencias entre hombres y mujeres son notorias. Para el 18% de los hombres el grado de importancia es ninguno mientras que para cerca del 81% de las mujeres tiene mucha o bastante importancia, casi el doble que de hombres. En este sentido, el choque entre intereses individuales y colectivos se manifiesta con cierta evidencia.

G13. Grado de importancia en que el Ajuntament incluya cláusulas de género para la contratación y provisión de servicios, situación actual, %.



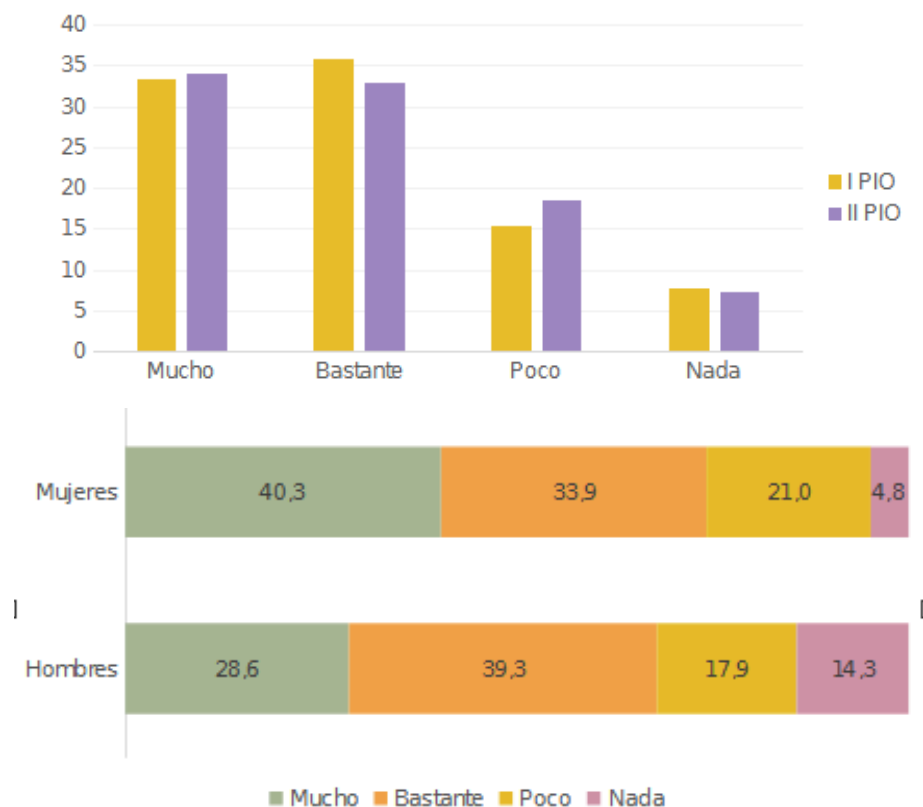
3.5. Formación

El área número 2 del I Pio era la relativa a la formación, un espacio de potencial capacidad transformadora y, por tanto, presente en todos los planes estratégicos de corte organizacional. En este caso, se propusieron dos acciones, la oferta anual de cursos en igualdad de oportunidades para la plantilla existente así como la realización de un curso de formación básica a las nuevas incorporaciones. Los resultados son discretos ya que se han implementado de manera parcial: se han realizado un total de 1 curso de lenguaje inclusivo (en 5 años), con tres ediciones, en los que ha participado menos del 25% de la plantilla total (2 de cada 3 personas fue mujer).

Por su parte, no se ha realizado ningún curso de formación básica en perspectiva de género dirigido a las nuevas incorporaciones. Tal vez el curso inicial de prevención de riesgos laborales pueda incluir parte de contenido vinculado a esta perspectiva pero no se ha podido analizar ni confirmar. En todo caso, sería pertinente realizar un curso específico sobre la realidad actual de la (des)igualdad y todas sus derivadas laborales, sociales y personales.

Con todo, la plantilla señala de manera mayoritaria y sin fisuras la importancia de recibir formación en igualdad como parte de la promoción interna, con ligeras mejoras respecto al diagnóstico del I PIO. De la misma manera, existe un consenso similar entre mujeres y hombres.

G14. Evolución del grado de importancia de la formación en igualdad para la promoción interna entre el diagnóstico del I PIO y el II PIO y situación actual según sexo, %.

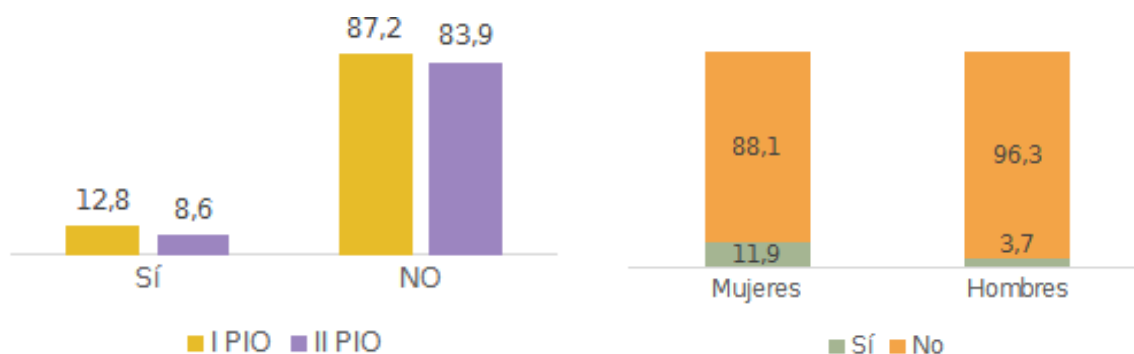


3.6. Acoso sexual o por razón de sexo

El área 6 del anterior plan tuvo por objetivo garantizar la prevención y atención a las situaciones de especial protección referidas a la violencia de género y acoso sexual y por razón de sexo. Se propusieron cuatro medidas de las que no se ha realizado ninguna en términos estrictos, tal y como se aprueba en el I PIO, no obstante la número 2 (elaborar un protocolo de prevención) se realizó de manera parcial ya que el citado protocolo no se revisó por parte de la Unitat d'Igualtat.

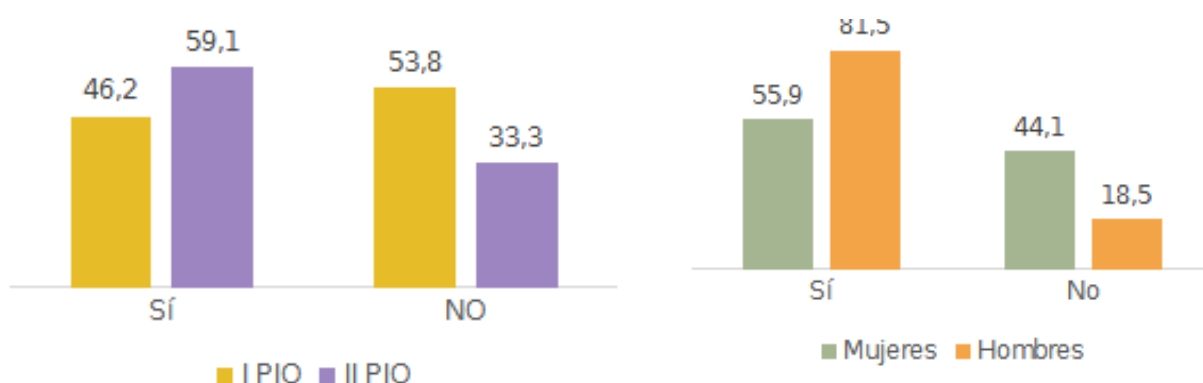
En todo caso, esta es una de las áreas sensibles de todo plan de igualdad y la falta de compromiso por parte del Ajuntament y las áreas responsables queda manifiesto y debería abordarse sin demora en el siguiente PIO. Existe una ligera mejora respecto a las personas que dijeron ser objeto de acoso sexual en el periodo pre I PIO y la situación actual, con una reducción de 4 puntos, si bien sigue situándose en el 8,6% de las personas que han respondido. Respecto a la diferencia entre mujeres y hombres, se observa una distancia de 9 puntos. Dicho de otra manera, apenas el 3,7% de hombres dice haber sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo mientras que el 12% de mujeres afirma haberlo sufrido.

G15. Evolución de percepción sobre haber sido objeto de acoso sexual entre el diagnóstico del I PIO y el II PIO y situación actual según sexo, %



Ahora bien, la plantilla muestra una mejora sustantiva entre el diagnóstico del I PIO y el actual diagnóstico en referencia a saber cómo actuar y a quién dirigirse dentro de la organización en el caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo. Hay una diferencia de 13 puntos tras la implementación del I PIO, siendo a todas luces una progresión considerable que debe continuarse con el II PIO. Las diferencias que se observan entre hombres y mujeres tal vez respondan a un problema muestral, ya que es posible que los hombres que hayan respondido al cuestionario muestren una mayor sensibilidad e interés por la cuestión de la igualdad, de ahí que tengan una mayor sobrerrepresentación.

G16. Evolución del conocimiento sobre la actuación en caso de acoso sexual entre el diagnóstico del I PIO y el II PIO y situación actual según sexo, %.



3.7. Salud laboral y prevención de riesgos laborales

El I PIO abordaba esta cuestión en su eje número 7, con el objetivo de promocionar la salud laboral de las personas empleadas públicas con perspectiva de género. Se presentaron 6 acciones de las que no se ha cumplido ninguna, si bien aunque las medidas 4 y 5 concitaban a la realización de una evaluación ex ante de los puestos de trabajo en los que pueda haber un mayor riesgo para la función reproductiva, embarazo o lactancia, sí existe la posibilidad de adaptación del puesto de trabajo ante dicha situación sin merma económica. En puridad no serían medidas implementadas porque no se realiza la identificación de puestos de trabajo, pero, de facto, se actúa para dar respuesta.

En relación con la situación actual, se ha consultado la autopercepción sobre los diferentes componentes de salud, la física, la mental y la social (relaciones con los y las compañeras), ya que se entiende que cada una de ellas completa la mirada general que tenemos sobre la salud. Se identifican varios resultados: el primero, tanto hombres como mujeres consideran que "sus saludes", son buenas; el segundo, la diferencia entre mujeres y hombres muestra que ellos están mejor -autopercepción- que ellas; y tercero, la salud física es la que mejor posición describe para ambos sexos, pero para las mujeres la salud mental se sitúa en la peor valoración y con cierta distancia de las otras saludes. Este resultado debería considerarse como un aviso o alarma para profundizar en la propuesta de acciones para identificar y mejorar cuestiones relativas a este tema.

G17. Valoración del estado actual de diferentes tipos de salud laboral según sexo, media.



Nota metodológica: la posición 5 es la mejor valorada.

En cuanto a las condiciones de trabajo, llama poderosamente la atención la valoración de la prevención del estrés para las mujeres que no alcanza el aprobado. Debe ser, como se ha señalado anteriormente, una prioridad para el II PIO. Junto con ella, tal vez sería interesante profundizar también en comunicación sobre prevención de enfermedades y accidentes laborales ya que se señala como la segunda área con menor valoración si bien, tal y como se puede analizar en las fichas entregadas para la presente evaluación, no se han detectado apenas accidentes laborales o enfermedades profesionales. Es posible que la atención deba situarse en el gap informacional acerca de la realidad y la percepción. En términos generales, las diferencias entre las valoraciones de hombres y mujeres son diferentes, más generosas por parte de ellos que de ellas.

G18. Valoración de las condiciones de trabajo actuales según sexo, media.



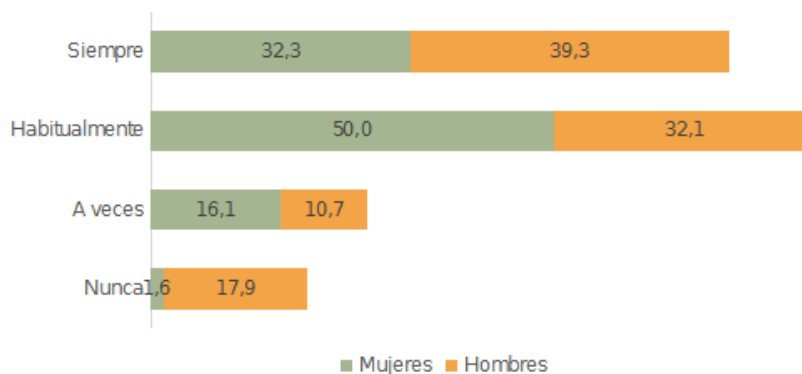
Nota metodológica: la posición 5 es la mejor valorada.

3.8. Uso de lenguaje inclusivo

El uso de lenguaje inclusivo por parte de la plantilla es, probablemente, uno de los pocos avances que se producen tras la aplicación del I PIO, al menos en cuanto a la autopercepción se refiere. En sentido estricto, las acciones generales realizadas por Alcaldía y la Unitat d'Igualdad se han completado ("Instrucció d'Alcaldia per a implantar l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista així com la transmissió d'imatges no estereotipades de dones i homes en l'Ajuntament d'Almassora" y "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.", ambas en 2019), mientras que las fichas de seguimiento de los objetivos señalan una aplicación desigual de las acciones entre departamentos, que lo han hecho en su totalidad (Biblioteca, DIL, Juventud), parcial (Cultura) o no han realizado ninguna acción para la comunicación inclusiva (Empleo, SIAC y Urbanismo).

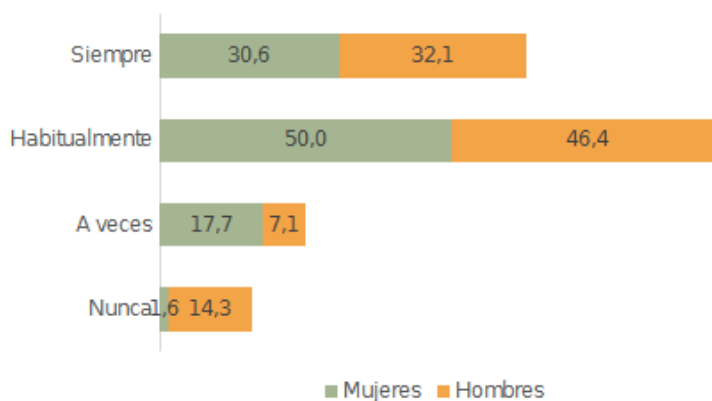
Respecto al diagnóstico de la situación, si en el anterior PIO el 79,5% afirmaba sí usar el lenguaje inclusivo, en estos momentos alcanza el 77%, es decir, que se encuentra estabilizado. Existe diferenciación entre hombres y mujeres, siendo éstas últimas las que hacen un uso mayor y más frecuente, con un 82% frente al 71% de los hombres.

G19. Frecuencia en el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación oficial según sexo, %.



Se ha querido conocer el uso del lenguaje inclusivo en la relación hacia el exterior, hacia la ciudadanía, por ver, primero si hay un comportamiento diferenciado entre la dimensión interna y externa, y segundo para abordar si este espacio puede tener una mayor atención en el II PIO ya que se entiende que la institución gubernamental municipal actúa como entidad de referencia para la ciudadanía y puede (y debe) tener un papel de motor de cambio también en el uso del lenguaje. En este sentido, existe coherencia con los resultados señalados y las personas que emplean el lenguaje inclusivo a nivel interno también lo hacen a nivel externo. El reto sería, por tanto, alcanzar cerca del 100% del uso tras la implementación del II PIO.

G20. Frecuencia en el uso de lenguaje inclusivo con la ciudadanía según sexo, %.

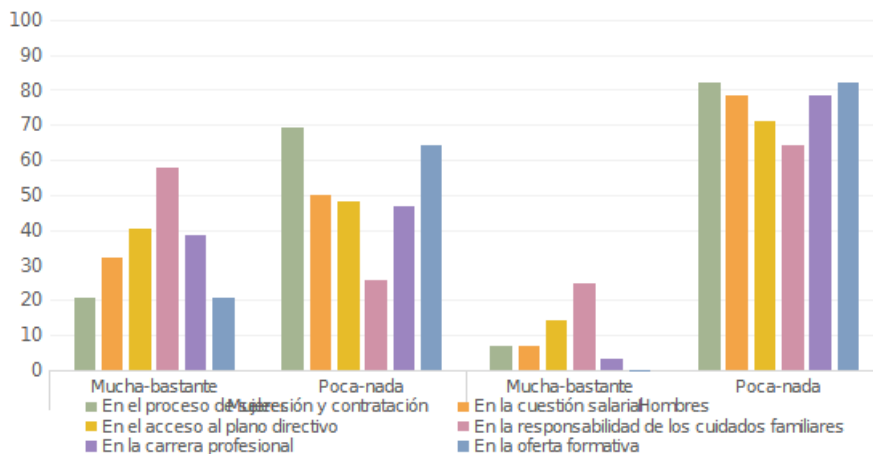


3.9. Percepción sobre la (des)igualdad actual

En este último subapartado, se presenta información muy reveladora sobre el estado actual de la igualdad o desigualdad dentro de la organización. En primer lugar se presenta directamente sobre las áreas con mayor desigualdad del Ajuntament, siendo poderosamente llamativa la diferente percepción de mujeres y hombres. En general, para los hombres apenas existe desigualdad en las áreas (entre el 65% y 81%), tan sólo señalan tímidamente (25%) la vinculada a la responsabilidad de los cuidados familiares. Esta cuestión, como es sabido, no es propiamente dicho un área departamental, sino que es una derivada del sistema sociocultural en la que se inserta el Ajuntament. Por el contrario, para las mujeres, también prevalece la idea de poca o ninguna desigualdad frente a mucha o bastante pero la intensidad cambia considerablemente. Es, de nuevo, el área de responsabilidad de cuidados familiares la identificada como la de mayor desigualdad, seguida del acceso al plano directivo. Esta dimensión es clave en tanto que, como señala la literatura académica y los estudios específicos, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los planos directivos correlaciona con una mejora sustancial de medidas para la conciliación y presencia de mujeres en la organización. En este sentido, para el 71% de los hombres apenas o no existe desigualdad mientras que para el 40% de las mujeres existe mucha o bastante.

De manera resumida se podrían identificar las áreas de formación y selección las que mejor resultados obtienen y, por tanto, sobre las que en menor medida habría que incidir en el II PIO, mientras que la cuestión salarial, la accesibilidad al plano directivo, la carrera profesional y la responsabilidad de los cuidados familiares sobre las que un mayor número de acciones y recursos deberían destinarse para corregir la situación.

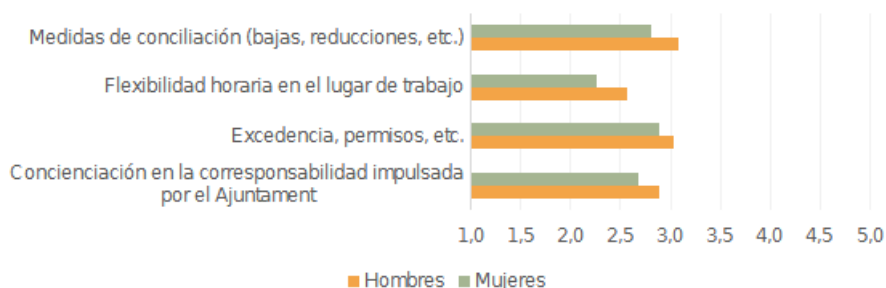
G21. Grado de presencia de la desigualdad en áreas del Ajuntament según sexo, %.



Junto con la clarificadora imagen anterior se presenta el grado de satisfacción con las medidas existentes en el Ajuntament sobre las medidas vinculadas a la conciliación y posibilitadoras de una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres real. De nuevo, se observan unos resultados discretos a pesar de haber sido objeto de la implementación de un Plan de Igualdad durante el último lustro.

Los hombres son más generosos que las mujeres en el grado de satisfacción de todas las medidas valoradas, y es la flexibilidad horaria (recordemos que es una condición de preferencia para las mujeres por la responsabilidad de cuidados que todavía recae sobre ellas), la que mayor distancia presenta entre ellas y ellos. En el cuestionario del I PIO se señalaba esta cuestión como muy o bastante de acuerdo con cerca del 46%, mientras que en estos momentos la valoración para el conjunto de la plantilla es de 2,41 sobre 5, es decir, ni siquiera se alcanza el aprobado. Es probable que entren en acción elementos como la mayor consciencia de la necesidad de conciliación laboral, familiar y personal e, incluso, más información por parte de la plantilla, pero no deja de ser llamativo que tras la aplicación de un Plan de Igualdad, la tendencia sea claramente negativa. Sin duda ninguna esta debe ser una de las principales atenciones del II PIO.

G22. Grado de satisfacción con medidas en el Ajuntament según sexo, media.



Nota metodológica: la posición 5 es la mejor valorada

4. Expectativas II PIO 2024-2028

Finalmente se presentan los resultados del cuestionario relativos a la valoración y expectativa que tiene la plantilla sobre las áreas o contenidos de relevancia para el II PIO. Se trata, pues, de una consulta ex ante que guíe la estrategia y la batería de acciones para alcanzar la igualdad real en el Ajuntament desde una perspectiva combinada, esto es, técnica y autopercibida. Para ello se abordan las principales expectativas, la priorización de las temáticas internas, de las áreas generales y la percepción de la (des)igualdad en estos momentos.

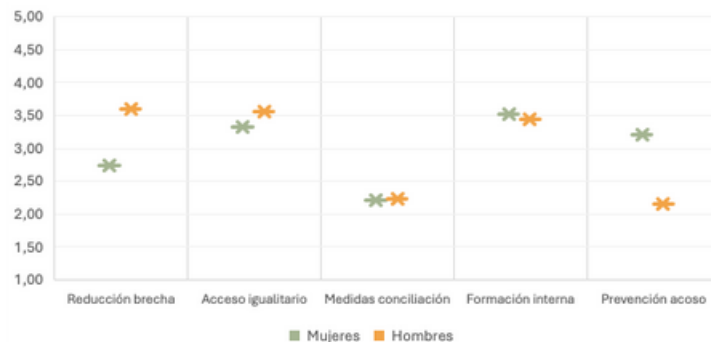
El primero de los gráficos de la secuencia presenta resultados en su vertiente más específica o micro, es decir, trata de discernir las prioridades de la plantilla en torno a diferentes elementos fundamentales de un PIO. De esta manera, destacan la cuestión de la flexibilización horaria como principal temática a trabajar en el nuevo plan tanto para mujeres como para hombres. Como segundo tema, a cierta distancia, aparece la necesidad de transversalización de la igualdad en todas las áreas del Ajuntament, mostrando diferente intensidad para mujeres (32%) que para hombres (25%). El resto de opciones se sitúan en posiciones más discretas, siendo más o menos equilibradas para ambos sexos. La tendencia general que se va a observar en este apartado, a través de los diferentes gráficos, es la necesidad de diseñar y activar de manera inmediata una política de igualdad transversal que implemente acciones reales en todas las dimensiones de la intervención local, siendo la cuestión de la corresponsabilidad la principal entre todas ellas.

G23. Expectativas sobre el II PIO según sexo, %.



De la misma manera, se trató de profundizar, en aras de una mayor precisión, sobre las principales temáticas internas que deberían priorizarse en la propuesta del II PIO. Los resultados que se muestran son interesantes porque exponen las debilidades y fortalezas de la organización municipal. Como se observa, tanto hombres como mujeres consideran de máxima prioridad la cuestión de la conciliación (posición 1 de 5) y la necesidad de proponer una batería de medidas que den respuesta a esta situación. Para las mujeres se suma, también, la reducción de la brecha salarial; mientras que para los hombres es prioritaria la prevención del acoso. Sobre este último punto es interesante contrastar la prioridad para las mujeres es mucho menor (3,30/%) que se alinea, en parte, con la ausencia de casos de acoso, tal y como se ha visto en el apartado de diagnóstico. En ambos casos la formación interna y el acceso igualitario a los puestos de dirección tienen una importancia similar para unos y otras, y más bien reducida (3,5/5).

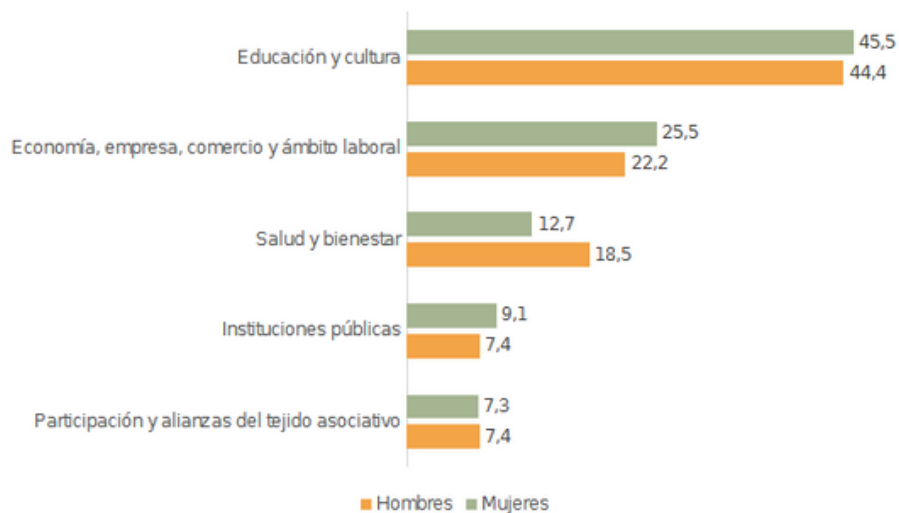
G24. Priorización de las temáticas internas para el II PIO según sexo, media.



Nota metodológica 1: "reducción brecha" = reducción brecha salarial; "acceso igualitario" = acceso igualitario a la dirección funcionarial y política; "medidas conciliación" = medidas de conciliación y corresponsabilidad; "formación interna" = formación interna para garantizar la igualdad de oportunidades; y "prevención acoso" = prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
 Nota metodológica 2: la posición 1 es la máxima importancia y la 5 la menor importancia.

A su vez, se solicitó a los y las participantes del cuestionario que señalaran la prioridad para determinadas áreas generales que abordan tanto la dimensión interna -organizacional- como la externa, vinculada con la sociedad de Almassora. El siguiente gráfico señala, tanto para hombres como mujeres, la cuestión educativa y cultural como el ámbito de mayor priorización para el II PIO. En cierto sentido se alinea con la idea de su potencia transformadora respecto a otras áreas. En segundo lugar aparece el ámbito económico o empresarial, un espacio tradicionalmente complicado para la incorporación de medidas igualitarias, al que se le presta menor atención en los planes estratégicos de igualdad. Es relevante, por tanto, que la plantilla identifique estos sectores como prioritarios para la activación de acciones y actividades. También se destaca la importancia que manifiestan los hombres por el ámbito de la salud y el bienestar.

G25. Áreas que deberían ser prioritarias en el II PIO según sexo, %.



Para finalizar el apartado y con el objetivo de disponer de una panorámica general sobre el estado de la igualdad según la plantilla, se trata de medir la percepción sobre el estado de la igualdad real en los tres niveles de actuación: organizacional, local y autonómico. Siguiendo la tónica habitual observada en este informe, se detecta una apreciación diferente para las mujeres y los hombres, siendo ellas más exigentes y ellos más generosos con la situación actual. En ellas se observa un estado de la igualdad más que suficiente (por encima de 6 sobre 10) en el Ajuntament mientras que en el ámbito general tanto local como autonómico la valoración es insuficiente. En el caso de los hombres, la situación dentro del Ajuntament es muy buena (8 sobre 10) y suficiente tanto en Almassora como en la Comunitat Valenciana.

G26. Estado de la igualdad en diferentes espacios según sexo, %.



5. Propuestas o recomendaciones

En este último apartado se presentan las principales conclusiones acompañadas de una propuesta de medidas de acción, con objetivo de iniciar o reforzar la transformación hacia la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

En términos generales, el éxito de implementación del I PIO ha sido discreto y asimétrico, más presente en espacios de mayor accesibilidad o facilidad de acción para la Unitat d'Igualtat o áreas o personas comprometidas realmente con la igualdad. Es por ello que no se puede hablar de una activación de naturaleza organizacional sino sectorial o, incluso, personal.

No es aventurado asegurar que la existencia del I PIO responde a una voluntad política inicial pero su implementación muestra un débil compromiso político por involucrar al consistorio en general y a la plantilla en particular. El éxito de un plan estratégico como un PIO requiere de voluntad para alcanzar la igualdad, iniciativa para activar la transformación y el compromiso por mantener de manera sostenible esa transformación. Se podría concluir que este no es el caso del Ajuntament d'Almassora, o, al menos, en su totalidad.

Por tanto, es preciso apostar por un compromiso institucional, no sólo político sino también técnico que se aborde desde la responsabilidad de convertir la principal institución de Almassora en un espacio igualitario y referente simbólico de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el municipio, su ciudadanía y sus empresas. Este renovado compromiso, consignado en el II PIO, vincula directamente el Ajuntament d'Almassora con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de igualdad (número 5), con especial relevancia de la meta 5.5. para "asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública", la meta 5.b. para "mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres" y la meta 5.c para "aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles". Y, por otra parte, el objetivo de instituciones sólidas (número 16), a través de la meta 16.6 para "crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas" y la meta 16.7 para "garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades".

El II PIO debe centrar el protagonismo en la acción y compromiso de las áreas municipales como garantía de implementación de las medidas propuestas, de manera que sea una

responsabilidad compartida y asumida por los departamentos, de corte horizontal que huya de imposiciones verticales (desde alcaldía) o concentraciones excesivas e inasumibles de determinadas secciones (Unitat d'Igualtat).

El II PIO debe retomar parte de la acción propuesta en el I PIO, ya que el grado de cumplimiento en torno a los pilares de la organización no han sido alcanzados. Debe, por tanto, realizar una revisión sustantiva de las fallas cometidas y proponer formulaciones nuevas para que esta en segunda oportunidad tengan éxito.

Se sugiere, además, la realización de un estudio de integridad organizacional que tenga, entre sus principales fundamentos, la cuestión de la igualdad y la incorporación de la perspectiva de género, vinculado con el compromiso con lo público, la transparencia y rendición de cuentas, los bienes comunes del municipio y las instituciones democráticas. Es pertinente, como organización alienada con los ODS, construir y divulgar el acervo de valores que definen y guían la acción municipal.

1. Acciones transversales

A tenor de los resultados presentados se puede concluir que este II PIO es un plan de trabajo esperado y que goza de buen recibimiento entre la plantilla. Entienden que es una herramienta de activación para la mejora sustantiva de la acción municipal y de las condiciones laborales de los y las trabajadoras. Es, por tanto, un buen punto de salida para la aprobación e implementación del Plan. En términos generales, debe definirse una estrategia de transversalización de la acción a todas las áreas del consistorio. Para ello, se han identificado cinco espacios de intervención:

1.1. La **acción departamental**. La responsabilidad va a recaer en la acción concertada y sumatoria de todas las áreas del Ajuntament. Por ello se sugiere una reunión con los y las responsables de cada departamento para la definición de dos acciones anuales (en total 6, dos por cada año de vigencia) asumibles y consensuadas, con el compromiso de la ejecución y evaluación por parte de cada área. Se sugiere el envío a principio de año de un documento resumen a cada departamento, con los compromisos contraídos, periodicidad y evaluación. La Unitat d'Igualtat tiene la función de coordinación, acompañamiento y asesoramiento durante el proceso.

Junto con esta batería de propuestas de corte colaborativo, la Unitat d'Igualtat, en tanto que entidad garante del conocimiento y la mirada estratégica de la organización, puede y debe

incorporar cuentas acciones adicionales considere oportunas para reconducir situaciones coyunturales o estructurales de desigualdad que se puedan dar en la institución.

A su vez, debe redoblarse el esfuerzo por alcanzar un nivel de seguimiento y evaluación óptimo para cada medida en particular, y para cada objetivo en general. Por ello, debe elaborarse un cuadro de seguimiento actualizado y preferiblemente compartido, de cada medida a realizar que incorpore no sólo los indicadores básicos habituales (impacto, responsable, temporalidad, etc.), sino también aquellos vinculados con la coordinación interdepartamental que trata de alcanzar la acción transversal del Ajuntament, como pueden ser la participación en el Comité d'Igualtat o en reuniones de coordinación del II PIO, comunicación fluida con la Unitat d'Igualtat o con los departamentos involucrados, etc. Se trata de evaluar, al tiempo, tanto el contenido de la acción como la coordinación o colaboración de los diferentes departamentos.

Finalmente se propone la creación de un buzón de sugerencias, recomendaciones o felicitaciones vinculado a la temática de género o del PIO, que trate de identificar o vigilar situaciones de desigualdad o transformaciones exitosas hacia la paridad

1.2. La reformulación de las acciones del I PIO. Como se ha señalado en el apartado anterior, las principales medidas transversales propuestas en el I PIO no se han implementado o se han realizado de manera parcial. Es pertinente, por su condición de fundamento organizacional, retomarlas y garantizar su correcto cumplimiento.

- Medida 1.1 del I PIO: debe asegurarse la composición equilibrada de todos y cada uno de los órganos de decisión existentes en el Ajuntament, durante el primer año de validez del PIO.
- Medida 1.3 del I PIO: deben crearse estadísticas desagregadas por sexo, actualizadas y accesibles en todos los departamentos del Ajuntament.
- Medida 1.2 del I PIO: se insta a la provisión de herramientas informáticas que posibilite la explotación y uso de los datos de manera autónoma en aras de un mejor y mayor seguimiento de la (des)igualdad en el seno de la institución, durante el primer año de validez del PIO.
- Medida 1.4 del I PIO: debe apostarse por la inclusión de cláusulas de género tanto en la relación con empresas de provisión y servicios, contratación pública o subvención en concurrencia competitiva. El Ajuntament no sólo debe garantizar la igualdad de acceso o concurrencia sino que debe ser referente real y simbólico para el entramado de entidades, empresas y colectivos con quienes interactúa.

- Se sugiere visibilizar el compromiso con la igualdad de los y las actoras de este entramado a través de acciones divulgativas, campañas publicitarias o con la creación de un reconocimiento de igualdad (con remuneración asociada).
- Medida 1.6 del I PIO: Deben incorporarse las recomendaciones sugeridas en el informe de impacto de género de los presupuestos anuales en aras de corregir situaciones de desigualdad que se producen en ellos. En aras de la transparencia y responsabilidad pública, el esfuerzo realizado para elaborar este informe -recursos públicos- debe manifestarse en la asunción de las recomendaciones por parte de los departamentos implicados.

1.3. El Comité de Igualdad. La actuación y utilidad del Comité de Igualdad ha sido discreta durante el I PIO, por ello es pertinente revisar su composición, funcionamiento y finalidad. Se propone configurarla como un foro de cariz estratégico de la acción interna y externa de la institución, no tanto como una entidad de mera información o fiscalización. Debería realizarse una reunión semestral que presentara el estado de la cuestión del plan de acción. Sería recomendable asignar áreas o temáticas a los y las integrantes del Comité a modo de especialización y responsabilización de presentar la información y mantener el seguimiento. El seguimiento de la implementación del PIO debe recaer sobre los departamentos y la Unitat d'Igualtat, por lo que el Comité debe erigirse como el lugar para la mirada holística de la acción desarrollada y, sobre todo, a futuro.

Tal vez pueda ser interesante dotar de contenido prospectivo una de las reuniones anuales del Comité, es decir, defina escenarios de futuro y hojas de ruta para lograrlo, siempre desde la perspectiva institucional interna y externa.

1.4. El Pleno de Igualdad. Se propone la realización de un Pleno, ordinario o extraordinario, que tenga la igualdad como eje central. Es una ocasión privilegiada para abordar y reflexionar sobre el estado de la igualdad en Almassora, tanto de su ayuntamiento como de sus entidades, empresas, organizaciones y colectivos. En él debe presentarse, por un lado, el estado general de ejecución del II PIO, impacto y horizonte; y por otro lado, debería entenderse como una oportunidad excelente para invitar a entidades, empresas y colectivos de Almassora a exponer sus prácticas, y conseguir, de esta manera, una reflexión conjunta sobre el estado de la igualdad en el municipio, incluida la principal institución.

1.5. La comunicación interna del II PIO. La Unitat d'Igualtat debe realizar una comunicación interna anual exclusiva que sintetice el progreso del II PIO y resuma las principales conclusiones del informe de seguimiento y evaluación. La comunicación debe tener como premisa básica visibilizar la contribución de los departamentos a la implementación del plan. Debería realizarse en fechas próximas al Pleno de Igualdad para reforzar el mensaje y, sobre todo, para intentar crear o fijar una agenda político-institucional de la igualdad.

2. Formación

La implementación del objetivo de formación con perspectiva de género ha tenido sus luces y sus sombras. Si bien se han realizado formaciones específicas, no se ha conseguido consolidar una formación exclusiva de género obligatoria para toda la plantilla y para el nuevo personal.

Se debería trabajar, en este II PIO, por alcanzar la aplicación de una formación específica al 100% de la plantilla del Ajuntament, incluido el personal laboral sujeto a un contrato temporal, de la misma manera que debería incorporarse una cláusula de actualización de contenidos cada 3 años.

Debe asegurarse el uso de lenguaje inclusivo en todos y cada uno de los cursos formativos realizados por el Ajuntament o para la plantilla municipal.

Además, sería interesante diseñar un itinerario de igualdad que respondiera a dos o, incluso, tres niveles distintos de profundización de contenidos. El objetivo principal es conseguir que esta formación sea requisito imprescindible en los procesos de promoción interna, tal y como señala de manera favorable la plantilla.

De igual manera, desde una mirada más específica, sería interesante, además de abordar las nuevas y viejas masculinidades como condicionantes de la (des)igualdad actual, ofertar talleres de gestión pública con perspectiva de género y de derechos humanos, orientadas a alinear la acción municipal con los valores e integridad de la organización. Debe entenderse, por tanto, una formación en igualdad y perspectiva de género vinculada a los derechos y deberes democráticos y a la responsabilidad del trabajador o trabajadora pública como representante de la principal institucional de Almassora.

3. Acceso al trabajo, promoción y retribuciones

Gran parte de la atención del I PIO y del diagnóstico para el II PIO se ha centrado en este apartado, que trata de identificar las posibles situaciones de desigualdad en el ámbito estrictamente laboral, entendiendo el Ajuntament como un espacio de trabajo. Como se ha señalado a lo largo de los diversos apartados de análisis, se han alcanzado mejoras considerables en una mayor presencia de mujeres en la institución, si bien es cierto que todavía existen espacios de profundo desequilibrio en presencia, estabilidad, acceso a la dirección y retribución. Es por ello por lo que, asumiendo que los ritmos de reemplazo hacia escenarios de paridad son lentos, deben activarse medidas para asegurar y acelerar la igualdad de oportunidades en el presente y en el futuro:

- Hacer un estudio pormenorizado de los puestos de trabajo y los requisitos y canales de promoción interna para garantizar unos procesos equilibrados y de igualdad de oportunidades (se produce una mayor promoción interna en hombres que en mujeres).
- Tener una actitud vigilante en los procesos de contratación vinculados a programas de empleo para que el resultado, tanto de la contrata puntual como del conjunto del Ajuntament, responda a situaciones de equilibrio entre mujeres y hombres. Sería pertinente la realización de un informe anual de género en términos de contratación y promoción del Ajuntament.
- Existe una brecha salarial entre mujeres y hombres que es resultado de la estructura sociolaboral de la plantilla, no obstante se debe estudiar con detenimiento la diferentes atribuciones de complementos salariales ordinarios extraordinarios, que es donde se sitúan los principales desequilibrios.
- Se sugiere prestar atención a las retribuciones vinculadas a las felicitaciones y reconocimiento laboral desde una perspectiva de género.
- Se recomienda hacer un estudio pormenorizado de brecha salarial (atendiendo al valor de la hora) que incluya, además, información sobre la situación de los cuidados familiares de los y las trabajadoras. Este es el único camino para poder comprender en qué espacios la organización puede y debe actuar para corregir las desigualdades identificadas.
- Sería recomendable incorporar medidas de acción positiva hacia las mujeres en caso de empate en procesos de promoción a cargos de responsabilidad.

4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En términos generales, las políticas de conciliación que lleva a cabo el Ajuntament d'Almassora tiene un éxito y aceptación discreta. En algunos aspectos, incluso, no obtienen el aprobado.

Se evidencia una demanda de mejoras sustantivas en la adopción de medidas que faciliten la conciliación, como la flexibilidad horaria, mejora de permisos, reducción de jornada. Además, llama la atención el reducido número de permisos, reducciones o bajas vinculados a los cuidados, a la maternidad o a la paternidad.

- Se sugiere hacer un estudio en profundidad sobre la situación familiar de los y las trabajadoras (con todas las garantías de anonimidad), que muestre las necesidades reales de la plantilla y permita diseñar medidas concretas y certeras para acompañar o corregir situaciones de desigualdad que puedan derivarse. Se recomienda que parte de ese estudio aborde los usos del tiempo laboral, familiar y personal como fuente de información de enorme riqueza para identificar la (des)igualdad.
- Sería interesante elaborar una sintética guía de medidas de conciliación a las que pueden acogerse los y las trabajadoras del Ajuntament.
- De igual manera es preciso prestar atención a la gran incidencia de bajas laborales vinculadas a los contratos de personal laboral de mujeres.
- En el II PIO debería incluirse el estudio de la incidencia del teletrabajo (en el caso de que exista) o de su demanda, desde la perspectiva de género, ya que como han señalado algunos estudios, esta fórmula de trabajo tiene gran acogida entre las mujeres como estrategia de conciliación, y no tanto, como metodología de trabajo.

5. Comunicación inclusiva

Este es uno de los apartados de mayor recorrido del I PIO, por lo que el nuevo plan debería continuar con la misma estrategia, si bien debería asegurar tanto el uso total del lenguaje inclusivo en la documentación oficial (no se ha alcanzado el 100%), como una profundización en la comunicación institucional:

- Se sugiere crear un documento comunicativo que sintetice las bondades de un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, a la plantilla en la que se incorpore, junto con herramientas de ayuda, los resultados del diagnóstico en los que la plantilla asegura hacer uso mayoritario de este lenguaje.
- Sería interesante crear un documento comunicativo orientado a la sociedad civil y a la ciudadanía para incorporen el lenguaje inclusivo y no sexista en su acción cotidiana. La ejemplarización del Ajuntament puede actuar de manera positiva para su asimilación por parte de las empresas y entidades.
- En el marco de la celebración del Pleno de Igualdad, señalado anteriormente, sería interesante crear diferentes acciones comunicativas que aborden la igualdad en términos generales pero también desde el punto de vista institucional: dar a conocer el PIO y su desarrollo; realizar entrevistas en medios locales por parte de alcaldía o concejalía responsable para evidenciar los avances del PIO y de la igualdad en el municipio, etc. Se trataría de visibilizar la responsabilidad y compromiso del Ajuntament con esta cuestión.

6. Prevención, detección y protección para el abordaje de la violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo

Este apartado no se ha abordado de manera íntegra durante la implementación del I PIO por lo que es perentoria su atención en este segundo plan.

Existe un protocolo de prevención que debe ser validado por la Unitat d'Igualtat, tal y como se subraya en el I PIO, si bien deben activarse medidas que garanticen la prevención de estas situaciones. No se dispone de estadísticas, pero en estos momentos el 12% de mujeres manifiesta haber sido objeto de algún tipo de acoso. Es urgente estudiar a fondo la situación para identificar posibles espacios de vulnerabilidad que puedan producir situaciones de mayor magnitud. De igual manera, es fundamental dar a conocer el protocolo y proceso de actuación en el que caso de vivir una situación de estas características, y que casi la mitad de las mujeres y casi la quinta parte de hombres desconoce cómo actuar en una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

7. Salud laboral con perspectiva de género

Los resultados sobre salud laboral, en cualquier de sus dimensiones, son positivos pese a que en sentido estricto, no se ha implementado ninguna de las acciones propuestas por el I PIO. En este sentido es pertinente retomar la batería de medidas del anterior plan para poder atender a los fundamentos de la aproximación a la salud laboral con perspectiva de género.

Sería interesante, a su vez, ofertar talleres de comunicación eficaz y resolución de conflictos en ambientes laborales para abordar las complejas dinámicas personales y sociales que se producen en los espacios de trabajo y que, en muchas ocasiones, contribuyen a alterar el clima de confianza de la plantilla. En este sentido, es perentorio prestar especial atención al nivel de estrés, manifestado de manera evidente en el cuestionario, en aras de mejorar la convivencia laboral y evitar posibles bajas de la plantilla. Se insta a realizar un estudio específico o podría incorporarse al estudio de conciliación y usos del tiempo, para conocer y valorar el nivel de estrés, sus causas y posibles soluciones entre la plantilla del Ajuntament.

De igual manera, sería recomendable incorporar la salud mental como uno de los ejes principales del objetivo de salud laboral durante el periodo de validez del II PIO, tanto en las revisiones médicas de la plantilla como en la formación específica.

VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Para la realización de la auditoria retributiva se ha contado con la colaboración de una auditoria externa, especializada en la materia.

Vigencia y periodicidad de la transparencia y registro retributivo

El análisis se ha realizado a partir de los datos existentes durante el primer trimestre del año 2024 y su vigencia será similar a la vigencia del Plan de Igualdad.

1. METODOLOGÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La información analizada ha sido preparada y entregada, a través de la Unitat d'Igualtat, por el departamento de Recursos Humanos del Ajuntament d'Almassora.

Se ha tenido acceso a la base de datos individualizada -anonimizada previamente- y a los datos agregados por parte del citado departamento. Debe resaltarse que se dispone de diferentes totales para el cálculo individual (177 personas) y el agregado (276 personas, 78 de ellas son personal laboral contratado recientemente). Se señalará en cada ocasión. El cálculo de la brecha salarial se realiza sobre el total anual ya que no se dispone de la segmentación por hora. Se ha empleado la fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario medio anual bruto hombres} - \text{Salario medio anual bruto mujeres}}{\text{Salario medio anual bruto hombres}} * 100$$

2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

La cuestión salarial se abordaba en el I PIO a través del área 3 junto con el acceso a la ocupación y promoción. Tenía como objetivo (nº 2) garantizar la igualdad retributiva y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Se proponía, en este caso, una medida de gran alcance, vinculada al departamento de Recursos Humanos, que asegurara el análisis y actuación para la posible desigualdad salarial a través de la "realización de un informe retributivo anual, desagregado por sexo donde se localicen los datos correspondientes a las retribuciones por clase, tipo y totales percibidos del personal del consistorio" (I PIO, 2017:31). No se tiene constancia de la realización de un informe de estas características desde la puesta en marcha del I PIO, si bien se realiza el informe pertinente al cierre del presupuesto anual.

VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

El objetivo de este subapartado es, por tanto, presentar los resultados más interesantes y útiles del diagnóstico retributivo realizado para que sean tomados en consideración en el diseño del II PIO. Es por ello por lo que se hace un análisis del registro salarial y de las principales diferencias entre mujeres y hombres. Se trata de identificar espacios de mayor desequilibrio y abordar las posibles causas o condiciones necesarias para que se produzca esta desigualdad. Por ello se va a calcular la brecha salarial, los diferenciales salariales entre mujeres y hombres en función de la naturaleza del contrato, el grupo profesional, el concepto salarial y el desglose de los complementos salariales extraordinarios. A través de estos datos se puede definir la situación actual de la organización.

De manera general, la brecha salarial bruta entre mujeres y hombres del Ajuntament d'Almassora es del 12,3%. Es un cálculo no ajustado ni afinado que requiere ser matizado, como se realiza a continuación, pero actúa como primera fotografía en términos de diferencia salarial. De la misma manera, atendiendo al cómputo bruto anual por categoría profesional se observa que existiría brecha salarial en todos los tramos salvo el grupo C2, siendo muy significativas los grupos A2 y B, superiores al 25% de diferencia. De nuevo, se sugiere una interpretación prudente de esta información que debe ser explicada, matizada y contextualizada, como se hace en las tablas y gráficos siguientes.

T3. Brechas salariales brutas por categoría profesional, %

Total	12,3	C1	2,5
A1	6,2	C2	-3,1
A2	28,6	E	9,6
B	26,9		

Nota metodológica: se ha calculado con la fórmula anteriormente explicitada aplicada al salario medio total anual de mujeres y hombres.

En la siguiente tabla se presentan los datos relativos a la presencia de mujeres y hombres por tramos salariales en función de la naturaleza de su contrato. En ella se puede observar cómo, conforme aumenta la retribución, descende el número de mujeres en términos relativos respecto a los hombres, de la misma manera que el número de mujeres es mayor conforme se produce un alejamiento de la figura de funcionariado de carrera (de cuerpo general y cuerpos especiales), la mejor provisionada a nivel salarial y de estabilidad laboral.

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Desde 2017 hasta la actualidad, ha habido un cambio sustantivo en la organización a tenor de la información del diagnóstico del I PIO. En él se establece que sólo existen dos tramos salariales, el de 20.001-30.000, la entonces más numerosa y con representación equilibrada entre mujeres y hombres; y el tramo de más de 30.001, más reducida y con una prevalencia de 37% de mujeres y 63% de hombres. En la actualidad aparece una distribución mayor y más afinada pero si se comparan los mismos tramos salariales, se observa como en el primero hay una sobre presencia de mujeres con el 67% y en el segundo tramo se ha producido una leve mejora hasta alcanzar el equilibrio mínimo, con el 41% de presencia. Es decir, hay un desequilibrio favorable en el tramo salarial inferior y una ligera mejora en el tramo salarial superior.

[T4. Estructura retributiva anual bruta según naturaleza del personal y sexo, %.]

	E. CARRERA				E. INTERINO				P. EVENTUAL				P. LABORAL			
	M	% M	H	% H	M	% M	H	% H	M	% M	H	% H	M	% M	H	% H
12.001-18.000 €									1	100	0	0	39	73,6	14	26,4
18.001-20.000 €																
20.001-30.000 €	23	74,2	8	25,8	6	54,5	5	45,5	1	50,0	1	50,0	9	64,3	5	35,7
30.001-40.000 €	22	37,9	36	62,1	8	57,1	6	42,9	1	100	0	0	3	42,9	4	57,1
40.001-50.000 €	13	38,2	21	61,8	6	66,7	3	33,3					2	50,0	2	50,0
>50.001 €	12	37,5	20	62,5	1	20,0	4	80,0								
	70		85		21		18		3		1		53		25	

Nota metodológica: resultados extraídos de los datos agregados sobre el total de 276 personas, incluido el personal laboral de reciente contratación.

Es preciso continuar profundizando en los datos para conocer la realidad con el mayor nivel de detalle posible que permiten los datos, es por ello por lo que se presenta el salario medio anual de mujeres y hombres según concepto salarial y grupo profesional. Esta información permite ajustar el desfase salarial final señalado, que se produce no de una atribución diferencial de salario sino por acumulación de complementos vinculados a la antigüedad, responsabilidad, productividad o gratificaciones. En las administraciones públicas la brecha salarial se produce de manera indirecta por el desequilibrio en la percepción de los complementos. Así pues, como se observa en la siguiente tabla, la brecha salarial entre mujeres y hombres no se produce en el salario base (igual en todos los grupos profesionales), sino en los complementos de destino, específico, responsabilidad y productividad, y en los complementos extra de gratificación, responsabilidad y paga extra.

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Una diferencia que se agranda en los grupos A1, consignado a una mayor responsabilidad y salario, en el que la presencia de mujeres y hombres es equilibrada.

En él se observa una diferencia de 4.000 euros en el total, pero especialmente en el grupo A2, en el que es la mayor presencia de mujeres que de hombres, hay una diferencia de 14.000 euros, que viene marcada por una notable diferencia en la asignación de complementos salariales.

T5. Salarios medios según conceptos salariales, grupo profesional y sexo, €

	Salario base		Complementos		Extras		Salario Total	
	M	H	M	H	M	H	M	H
A1	18.212,3	18.212,3	41.309,9	45.913,0	4.231,6	3.858,7	63.753,8	67.984,0
A2	15.747,9	15.747,9	24.840,2	35.648,6	1.778,2	4.310,5	39.800,2	55.707,0
B	13.765,8	13.765,8	24.305,6	28.694,5	4.322,6	14.331,3	42.394,0	57.989,1
C1	11.824,0	11.824,0	22.984,4	22.495,2	2.541,1	3.974,6	37.349,4	38.293,7
C2	9.840,9	9.840,9	25.342,5	20.494,3	1.820,6	5.545,4	37.004,0	35.880,6
E	9.007,0	9.007,0	14.431,7	16.344,5	1.048,6	1.744,2	24.487,4	27.095,7

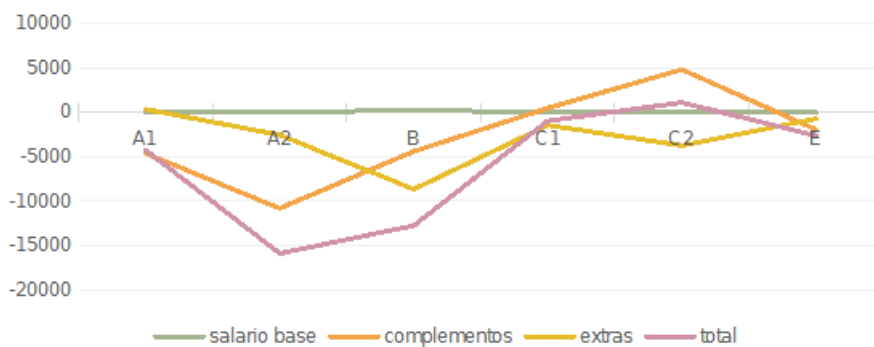
Nota metodológica 1: "complementos" = agregado complemento de destino, específico, plus responsabilidad y trienio; "extras" = agregado prestaciones sociales, productividad, gratificaciones, dietas y tribunales y plus responsabilidad.

Nota metodológica 2: se excluye el personal laboral por no disponer de datos individualizados para hacer el cálculo.

De manera visual, el siguiente gráfico muestra las distancias salariales entre hombres y mujeres para los grupos A1, A2 y B (en negativo), y las brechas entre mujeres y hombres en los grupos C1, C2 y E (en positivo), articuladas a partir de los diferenciales de complementos y extras. Se observa, tal vez con mayor claridad, el bloque de brechas a favor de los hombres en las posiciones de mayor poder y reconocimiento (laboral y salarial), y a favor de las mujeres en las posiciones de menor poder y reconocimiento. De la misma manera, se observa la inexistencia de brecha directa en el salario base entre hombres y mujeres.

VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

G9. Diferencial salarios medios entre mujeres y hombres según conceptos salariales y grupo profesional, €



Nota metodológica 1: "complementos" = agregado complemento de destino, específico, plus responsabilidad y trienio; "extras" = agregado prestaciones sociales, productividad, gratificaciones, dietas y tribunales y plus responsabilidad.

Nota metodológica 2: en negativo se señala la brecha respecto a los hombres; en positivo, la brecha respecto a las mujeres

El estudio de la distribución salarial por áreas o departamentos suele alertar de posibles brechas indirectas producto del desigual acceso o promoción por razón organización, cultural o económica.

Todavía hoy está presente la configuración tradicional de espacios masculinizados vinculados a áreas como urbanismo, hacienda, policía o intervención, y espacios feminizados asignados a servicios sociales, cultura, educación o recursos humanos. En el caso del Ajuntament d'Almassora, como se ha visto en la figura 1, esta distribución entre mujeres y hombres parece superarse de manera progresiva. La mayoría de los departamentos presentan desequilibrios entre los salarios de mujeres y de hombres, especialmente en lo relativo a los complementos salariales no extraordinarios, espacio donde se consigna la antigüedad, el destino o específico o el plus de responsabilidad. Tal y como señala la literatura, es preciso prestar especial atención a este apartado para identificar los espacios de desigualdad y establecer medidas de corrección para la situación actual pero, sobre todo, para la provisión futura. En este sentido, la principal debilidad del Ajuntament d'Almassora se evidencia por el desequilibrio resultante de la asignación de complementos salariales.

VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

T6. Diferencial salario medio anual entre mujeres y hombres según conceptos salariales y área del Ajuntament, €

	Salario base	Complementos	Extras	Salario total
Contratación	6.388,3	21.817,1	9.516,1	37.721,5
Deportes	-6.388,3	-18.555,6	-6988,5	-31.932,4
Educación	-2.442,2	-6.092,1	385,6	385,6
Empleo	2.447,2	52.277,3	-2.470,2	52.254,3
Informática	-2.615,9	-23.876,8	-515,0	-27.007,8
Intervención	-7.049,4	-47.861,5	75,0	-54.835,8
Medio Ambiente	-4.602,6	-3.116,7	2.012,2	-5.707,2
Policía	-62,3	-1.270,7	-335,8	-1.668,8
<u>RRHH</u>	2.588,6	10.594,3	2.589,2	15.772,2
Secretaría	-2.929,5	-18.935,4	-4.409,5	-26.274,3
Servicio a las personas	2.202,6	10.058,3	871,8	13.132,7
Servicios sociales	-1.993,0	2.761,8	-242,2	-1.269,7
<u>SIAC</u>	608,5	3.251,1	-921,2	2.938,4
Tesorería	2.855,7	9.873,6	-899,8	11.829,5
Urbanismo	-3387,4	-8.153,8	-976,1	-12.517,3

Nota metodológica: "complementos" = agregado complemento de destino, específico, plus responsabilidad y trienio; "extras" = agregado prestaciones sociales, productividad, gratificaciones, dietas y tribunales y plus responsabilidad.

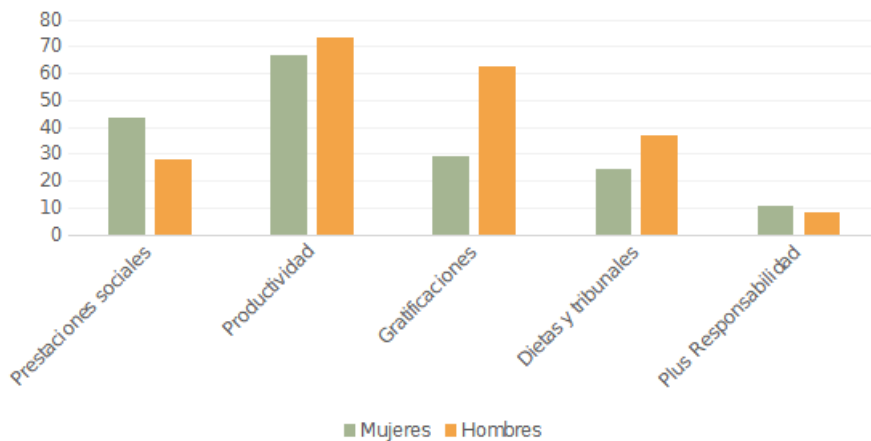
Nota metodológica 2: en negativo se señala la brecha respecto a los hombres; en positivo, la brecha respecto a las mujeres. Debe resaltarse que en no pocas ocasiones se trata de departamentos con 2 a 4 personas por lo que las diferencias de responsabilidad o antigüedad son más evidentes.

VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Finalmente, el desglose de los complementos extraordinarios muestra una mayor recepción de prestaciones sociales en las mujeres y cierto equilibrio en los conceptos de productividad y responsabilidad.

Se produce una masculinización considerable en la percepción de dietas y tribunales y, sobre todo, de gratificaciones. Es pertinente abordar con pausa de manera individualizada cada caso pero los datos parecen dar señales de aviso en torno a situaciones de posible brecha entre hombres y mujeres de la plantilla.

G10. Desglose tipología complementos extraordinarios según sexo, %.



Nota metodológica: resultados extraídos de los datos agregados sobre el total de 276 personas, incluido el personal laboral de reciente contratación.

OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género, transversalmente, en la cultura de la entidad local.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la entidad local.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

PLAN DE ACCIÓN

ÁREAS	OBJETIVOS	ACCIONES
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ENTIDAD LOCAL	Integrar la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Entidad Local.	6
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección y contratación de personal.	4
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Implantar un sistema de clasificación profesional objetivo y con perspectiva de género que valore a las empleadas y empleados públicos en base a su formación, experiencia, capacidades y habilidades con las que desempeñan las tareas, funciones y responsabilidades del puesto al que se adscriben.	1
PROMOCIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Conocer la distribución por sexos de la plantilla en la organización para identificar, en su caso, aquellos puestos de trabajo o categorías masculinizadas/feminizadas con la finalidad de fomentar la inclusión y la promoción del sexo infrarrepresentado	2
FORMACIÓN	Fomentar la formación en materia de igualdad.	2
RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO	Establecer instrumentos adecuados para controlar y hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres , por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor.	4

PLAN DE ACCIÓN

EJES	OBJETIVOS	ACCIONES
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL	Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	4
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	<p>Velar por que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.</p> <p>Cumplir el principio de igualdad y no discriminación, en la publicidad en los medios de comunicación social o cualquier otro medio utilizado por la Entidad Local.</p>	2
SALUD LABORAL	Integrar la perspectiva de género en la atención a la salud laboral	8
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, en la entidad local.	3
PREVENCIÓN, DETECCIÓN ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Velar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género empleadas de la administración local	4

PLAN DE ACCIÓN

1. Área de transversalidad de género en la entidad local

Objetivo: Integrar la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Entidad Local.

Núm de acciones a desarrollar 6

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incorporar en todos los reglamentos internos de funcionamiento del Ayuntamiento el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos, comisiones, consejos, etc. con capacidad decisoria.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Vigencia del II PIO
DPTO. RESPONSABLE	Alcaldía Todos los departamentos Comisión de Igualdad
RECURSOS	Personal al servicio de la entidad local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de órganos , comisiones, etc. creadas con composición equilibrada.

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Difusión del II PIO (Intranet, reuniones informativas, etc.)
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024
DPTO. RESPONSABLE	Comisión de Igualdad Dpto. Recursos Humanos Unidad de Igualdad
RECURSOS	Personal al servicio de la entidad local Web del Ayuntamiento
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de acciones de difusión realizadas

PLAN DE ACCIÓN

3	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incorporar la variable sexo en los sistemas informáticos registros y bases de datos de la administración local. Para poder obtener estadísticas desagregadas por sexo actualizadas y accesibles en todos los departamentos del ayuntamiento.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2025
DPTO. RESPONSABLE	Todos los departamentos para su inclusión en las bases de datos ya existentes y en las nuevas. El departamento de Informática para la supervisión y apoyo.
RECURSOS	Personal al servicio de la entidad local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de bases de datos creadas.

PLAN DE ACCIÓN

4	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales, y aplicar las recomendaciones en aras de corregir las situaciones de desigualdad.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Intervención Alcaldía
RECURSOS	Personal al servicio de la entidad local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Cuantía presupuestaria designada por cada departamento para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres. Informe de impacto de género de los presupuestos.

PLAN DE ACCIÓN

5	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incluir el órgano de contratación cláusulas de género tanto en la relación con empresas de provisión y servicios, contratación pública o subvenciones en concurrencia competitiva.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Todos los departamentos para su ejecución Dpto. Contratación para su supervisión
RECURSOS	Personal al servicio de la entidad local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de subvenciones, contrataciones y licitaciones con perspectiva de género

PLAN DE ACCIÓN

6	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incorporar un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento, que propone la norma, programa, plan ,etc.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Responsables del departamento que promueva la norma, programa, plan etc.
RECURSOS	Personal al servicio de la entidad local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de informes de impacto de género

PLAN DE ACCIÓN

2. Proceso de selección y contratación

Objetivo: Garantizar el principio de igualdad en los procesos de selección y contratación de personal.

Núm de acciones a desarrollar: 4

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Mantener la inclusión de temario en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos selectivos, y ajustarlos según grupo profesional A1, A2, B, C1, C2.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Representación de las empleadas y empleados del ayuntamiento. Comisión de Igualdad
RECURSOS	Personal propio de la entidad local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm convocatorias ofertadas donde se implante dicho criterio.

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaborar un informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos
RECURSOS	Personal propio de la entidad local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de informes realizados por el departamento responsable de la norma

PLAN DE ACCIÓN

3	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Constitución de tribunales y órganos de selección de personal que respondan al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos
RECURSOS	Personal propio de la entidad local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de tribunales de selección con composición equilibrada.

PLAN DE ACCIÓN

4	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Cumplir con las clausulas de desempate ,sexo infrarrepresentado, establecidas en las convocatorias de los procedimientos de selección.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos
RECURSOS	Personal propio de la entidad local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de tribunales de selección con composición equilibrada.

PLAN DE ACCIÓN

3. Proceso de clasificación profesional

Objetivo: Implantar un sistema de clasificación profesional objetivo y con perspectiva de género que valore a las empleadas y empleados públicos en base a su formación, experiencia, capacidades y habilidades con las que desempeñan las tareas, funciones y responsabilidades del puesto al que se adscriben.

Núm de acciones a desarrollar **1**

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración y descripción de la relación de puestos de trabajo con perspectiva de género, y lenguaje inclusivo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2025
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Representantes de las empleadas y empleados públicos.
RECURSOS	Personal propio de la administración local
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RPT

PLAN DE ACCIÓN

4. Promoción e infrarrepresentación femenina

Objetivo: Conocer la distribución por sexos de la plantilla en la organización para identificar, en su caso, aquellos puestos de trabajo o categorías masculinizadas/feminizadas con la finalidad de fomentar la inclusión y la promoción del sexo infrarrepresentado.

Núm de acciones a desarrollar : 2

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de bases de datos de los y las empleadas públicas desagregadas por sexos, y su actualización.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2025 (elaboración) 2025-2028 (actualización)
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos humanos
RECURSOS	Personal propio de la entidad local.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Base de datos elaborada

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En los procesos de promoción interna, estudiar la viabilidad de acciones positivas destinadas a incentivar la mayor inclusión de las mujeres en los sectores masculinizados.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos humanos Representación de las empleadas y empleados públicos.
RECURSOS	Personal propio de la entidad local.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Estudio de viabilidad y acciones positivas implementadas.

PLAN DE ACCIÓN

5. Formación

Objetivo: Fomentar la formación en materia de igualdad.

Núm de acciones a desarrollar : 2

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Ofertar anualmente un itinerario formativo en materia de igualdad adaptado a los niveles y grupos profesionales.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Unidad de Igualdad Dpto. Recursos humanos
RECURSOS	Propios y/o externos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de cursos ofertados, personas asistentes, contenidos y grado de satisfacción.

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Implantar un curso de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las nuevas incorporaciones.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Unidad de igualdad
RECURSOS	Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm. de formaciones realizadas Núm. de incorporaciones con y sin la formación .

PLAN DE ACCIÓN

6. Retribuciones

Objetivo: Establecer instrumentos adecuados para controlar y hacer cumplir el principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres , por un mismo trabajo o por trabajos de igual valor.

Núm de acciones a desarrollar : 4

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Crear una base de datos desagregada por sexos, donde se especificarán las retribuciones salariales (sueldo base, complementos, retribuciones y horas extras pagadas, antigüedad, tipo de relación contractual, categoría profesional, tipo de jornada etc., y todo aquello que sea necesario para poder realizar un seguimiento de la evolución de la plantilla en relación con sus retribuciones y clasificación profesional.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024- 2025
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Dpto. Informática
RECURSOS	Externos/propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Creación de la base de datos (Recursos Humanos/Informática) Informe anual (Recursos Humanos)

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Análisis cualitativo de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género en las revisiones y modificaciones de la RPT, eliminando cualquier tipo de discriminación salarial por cuestión de sexo que se pueda estar produciendo en esta administración.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2025
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos
RECURSOS	Recursos propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Reclasificación y modificaciones realizadas en la RPT desde la perspectiva de género.

PLAN DE ACCIÓN

3	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar un estudio pormenorizado de la brecha salarial que incluya, además información sobre la situación de los cuidados familiares de los y las trabajadoras.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2026
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Unidad de Igualdad
RECURSOS	Externos/proprios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Realización del estudio

PLAN DE ACCIÓN

4	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realización de un registro retributivo, que deberá contener los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, así como una comparación del salario por categoría, grupo y puesto de trabajo en función de la jornada o la hora trabajada, desagregado por sexo, y una auditoría salarial, cuya finalidad es comprobar que el sistema de retribución existente en esta administración local, garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, e identificar aquellas situaciones que no hagan posible esta igualdad, de modo que puedan corregirse, prevenirse y evitarse, asegurando la transparencia y seguimiento del sistema retributivo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2027-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos
RECURSOS	Externos/proprios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Auditoría Retributiva

PLAN DE ACCIÓN

7. Conciliación corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Núm de acciones a desarrollar : 4

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Estudio en profundidad, sobre la situación familiar de los y las trabajadoras (con todas las garantías de anonimidad), que muestre las necesidades reales de la plantilla y permita diseñar medidas concretas y certeras para acompañar o corregir situaciones de desigualdad que puedan derivarse. Se recomienda que parte de ese estudio aborde los usos del tiempo laboral, familiar y personal como fuente de información de enorme riqueza para identificar la (des)igualdad
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025-2026
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Unidad de Igualdad
RECURSOS	Externos/propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Realización del estudio. Medidas de mejora implantadas, y ajustadas a las necesidades reales de los y las empleadas del ayuntamiento de Almassora

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaborar una sintética guía de medidas de conciliación a las que pueden acogerse los y las trabajadoras del Ayuntamiento.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Unidad de Igualdad
RECURSOS	Externos/Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Realización de la guía y núm de acciones para su difusión.

PLAN DE ACCIÓN

3	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Regulación del teletrabajo, para que todos y todas las empleadas del ayuntamiento de Almassora, puedan acogerse en igualdad de condiciones.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2026
DPTO. RESPONSABLE	Responsable Políticos Dpto. Recursos Humanos Representación de las empleadas y empleados públicos.
RECURSOS	Externos/Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Protocolo de regulación del teletrabajo

PLAN DE ACCIÓN

4	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Modernización del sistema de fichaje, donde se contemple la bolsa de horas.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025-2026
DPTO. RESPONSABLE	Responsable Políticos Dpto. Recursos Humanos Representación de las empleadas y empleados públicos.
RECURSOS	Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nuevo sistema de fichaje

PLAN DE ACCIÓN

8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo: Velar por que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista. Cumplir el principio de igualdad y no discriminación, en la publicidad en los medios de comunicación social o cualquier otro medio utilizado por la Entidad Local.

Núm de acciones a desarrollar : 2

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Circular a toda la plantilla sobre la obligatoriedad de hacer un uso efectivo del lenguaje y de la comunicación inclusiva y no sexista en toda la documentación tanto interna como externa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2025
DPTO. RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
RECURSOS	Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Elaboración, comunicación y aplicación de la circular. Revisión de todos los documentos oficiales, escritos, informes, ordenanzas, reglamentos, intranet, web municipal, etc. que respeten en su redacción las normas relativas a un lenguaje inclusivo.

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Difusión de guías y herramientas para la aplicación del lenguaje inclusivo
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2025
DPTO. RESPONSABLE	Unidad de igualdad
RECURSOS	Propios/externos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de acciones realizadas para su difusión.

PLAN DE ACCIÓN

9. SALUD LABORAL

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en la atención a la salud laboral.

Núm de acciones a desarrollar : 7

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Sensibilización y formación del personal en materia de seguridad y salud laboral con perspectiva de género incorporando a estos los conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Prevención de riesgos laborales Comisión de Prevención de Riesgos Laborales. Comisión de igualdad
RECURSOS	Externos/propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de acciones realizadas Programa y contenidos del curso Núm de personas asistentes Grado de satisfacción.

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Incorporar en la composición de todos los botiquines, productos de higiene íntima femenina.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Prevención de riesgos laborales Comisión de Prevención de Riesgos Laborales.
RECURSOS	Externos/Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Verificación de los botiquines

PLAN DE ACCIÓN

3	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de un listado con los puestos de trabajo con riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Prevención de Riesgos Laborales Dpto. Recursos Humanos Comisión de Prevención de Riesgos Laborales.
RECURSOS	Propios/externos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Listados de puestos de trabajo con riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

PLAN DE ACCIÓN

4	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio de puesto de trabajo en situaciones de embarazo, lactancia, u otras situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2026
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Prevención de Riesgos Laborales Dpto. Recursos Humanos Comisión de Prevención de Riesgos Laborales.
RECURSOS	Propios/externos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de procedimientos de adaptación al puesto aplicados.

PLAN DE ACCIÓN

5	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar talleres de comunicación eficaz y resolución de conflictos en ambientes laborales para abordar las complejas dinámicas personales y sociales que se producen en los espacios de trabajo y que, en muchas ocasiones, contribuyen a alterar el clima de confianza de la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2026/2027
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Prevención de Riesgos Laborales Dpto. Recursos Humanos
RECURSOS	Propios/externos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de talleres realizados

PLAN DE ACCIÓN

6	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Inclusión de los factores psicosociales en las revisiones sanitarias, dado el nivel de estrés, manifestado de manera evidente en el cuestionario, en aras de mejorar la convivencia laboral y evitar posibles bajas de la plantilla.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025/2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Prevención de Riesgos Laborales Dpto. Recursos Humanos
RECURSOS	Propios/externos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de revisiones realizadas donde se tiene en cuenta los factores psicosociales.

PLAN DE ACCIÓN

7	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Estudio específico de conciliación y usos del tiempo, para conocer y valorar el nivel de estrés, sus causas y posibles soluciones entre la plantilla del Ayuntamiento.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2027
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Prevención de Riesgos Laborales Dpto. Recursos Humanos
RECURSOS	Propios/externos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Elaboración y difusión del estudio.

PLAN DE ACCIÓN

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

Objetivo: Prevenir el acosos sexual y por razón de sexo.

Núm de acciones a desarrollar : 3

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Aprobación, supervisión y/o adaptación del protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, de acuerdo con la legislación vigente, para establecer procedimientos y mecanismos efectivos para su detección y atención.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Dpto. Prevención de Riesgos Laborales Comisión de Prevención de Riesgos Laborales Comisión de Igualdad
RECURSOS	Externos/proprios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Elaboración e implantación de mejoras.

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y de los indicadores de detección.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Dpto. Prevención de Riesgos Laborales Comisión de Igualdad
RECURSOS	Externos/propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de acciones realizadas

PLAN DE ACCIÓN

3	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Formación específica dentro del Plan de Formación Interno del Ayuntamiento sobre el acoso sexual, acoso por razón de sexo.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2024-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Dpto. Prevención de Riesgos Laborales Unidad de Igualdad
RECURSOS	Externos/propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de acciones formativas realizadas

PLAN DE ACCIÓN

10. PREVENCIÓN DETECCIÓN ATENCIÓN Y PROTECCIÓN PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo: Velar por el cumplimiento de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género empleadas de la administración local

Núm de acciones a desarrollar : 4

1	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Adhesión al convenio de empleados y empleadas publicas para facilitar la movilidad de las empleadas víctimas de violencia de género
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Comisión de Igualdad Unidad de Igualdad
RECURSOS	Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Adhesión al Convenio

PLAN DE ACCIÓN

2	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Formación, sensibilización y prevención de la violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Unidad de Igualdad
RECURSOS	Externos/Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de acciones formativas realizadas

PLAN DE ACCIÓN

3	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración del protocolo de actuación ante problemáticas de violencia de género.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Comisión de Igualdad
RECURSOS	Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Elaboración y difusión del protocolo

PLAN DE ACCIÓN

4	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Difusión de los derechos que asisten a las empleadas de la administración pública víctimas de la violencia de género
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	2025-2028
DPTO. RESPONSABLE	Dpto. Recursos Humanos Comisión de Igualdad
RECURSOS	Propios
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Núm de acciones realizadas

RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, se contara con la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. No obstante, la entidad local dispondrá también de los medios y recursos materiales y humanos necesarios:

Medios materiales: La entidad local dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos económicos: El plan de igualdad contara con dotación presupuestaria para la ejecución de las medias establecidas anualmente.

Recursos humanos: Se precisará del personal que compone la comisión de igualdad, de la implicación de la totalidad de la plantilla, y en especial de los y las responsables de los departamentos. Asimismo, también se puede precisar de consultoras externas para el desarrollo acciones concretas.

“Personal necesario e imprescindible para su correcta implantación”

- *Representación Política*
- *Responsable del área de recursos humanos*
- *Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad*
- *Responsables de los distintos departamentos de la corporación*
- *Empleadas y empleados de la corporación municipal*
- *Consultoras externas (de forma puntual)*

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Transversalidad de género en la Entidad Local				
Incorporar en todos los reglamentos internos de funcionamiento del Ayuntamiento el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos , comisiones, consejos, etc. con capacidad decisoria.	X	X	X	X
Difusión del II PIO (Intranet, reuniones informativas, etc.)	X			
Incorporar la variable sexo en los sistemas informáticos registros, bases de datos etc. de la administración local.	X	X		
Incorporar la perspectiva de género en los presupuestos municipales, y aplicar las recomendaciones en aras de corregir las situaciones de desigualdad.	X	X	X	X
Incluir el órgano de contratación clausulas de género tanto en la relación con empresas de provisión y servicios, contratación pública o subvenciones en concurrencia competitiva.	X	X	X	X
Incorporar un informe de impacto por razón de género que se elaborará por el departamento, que propone la norma , programa, plan ,etc.	X	X	X	X

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Proceso de selección y contratación				
Mantener la inclusión de temario en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos selectivos, y ajustarlos según grupo profesional A1, A2, B, C1, C2.	x	x	x	x
Elaborar un informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público	x	x	x	x
Constitución de tribunales y órganos de selección de personal que respondan al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.	x	x	x	x
Cumplir con las cláusulas de desempate, sexo infrarrepresentado, establecidas en las convocatorias de los procedimientos de selección.	x	x	x	x

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Clasificación profesional				
Elaboración de la relación de puestos de trabajo con perspectiva de género, en cuanto al lenguaje igualitario como respecto a las funciones profesionales y descripción de los puestos de trabajo.	x	x		

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Promoción e infrarrepresentación femenina				
Elaboración de bases de datos de los y las empleadas públicas desagregadas por sexos, y su actualización.	X	X	X	X
En los procesos de promoción interna, estudiar la viabilidad de acciones positivas destinadas a incentivar la mayor inclusión de las mujeres en los sectores masculinizados.		X	X	X

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Formación				
Ofertar anualmente un itinerario formativo en materia de igualdad adaptado a los niveles y grupos profesionales.	x	x	x	x
Implantar un curso de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las nuevas incorporaciones.	x	x	x	x

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Retribuciones				
Crear una base de datos desagregada por sexos, donde se especificarán las retribuciones salariales (sueldo base, complementos, retribuciones y horas extras pagadas, antigüedad, tipo de relación contractual, categoría profesional, tipo de jornada etc., y todo aquello que sea necesario para poder realizar un seguimiento de la evolución de la plantilla en relación con sus retribuciones y clasificación profesional.	X	X		
Análisis cualitativo de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género en las revisiones y modificaciones de la RPT, eliminando cualquier tipo de discriminación salarial por cuestión de sexo que se pueda estar produciendo en esta administración	X	X		
Realizar un estudio pormenorizado de la brecha salarial que incluya, además información sobre la situación de los cuidados familiares de los y las trabajadoras.			X	X
Realización de un registro retributivo, que deberá contener los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, así como una comparación del salario por categoría, grupo y puesto de trabajo en función de la jornada o la hora trabajada, desagregado por sexo, y una auditoría salarial, cuya finalidad es comprobar que el sistema de retribución existente en esta administración local, garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, e identificar aquellas situaciones que no hagan posible esta igualdad, de modo que puedan corregirse, prevenirse y evitarse, asegurando la transparencia y seguimiento del sistema retributivo.			X	X

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Conciliación corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar, y laboral				
Estudio en profundidad, sobre la situación familiar de los y las trabajadoras (con todas las garantías de anonimidad), que muestre las necesidades reales de la plantilla y permita diseñar medidas concretas y certeras para acompañar o corregir situaciones de desigualdad que puedan derivarse. Se recomienda que parte de ese estudio aborde los usos del tiempo laboral, familiar y personal como fuente de información de enorme riqueza para identificar la (des)igualdad	X	X	X	X
Elaborar una sintética guía de medidas de conciliación a las que pueden acogerse los y las trabajadoras del Ayuntamiento.	X	X	X	X
Regulación del Teletrabajo, para que todos y todas las empleadas del ayuntamiento de Almassora, puedan acogerse en igualdad de condiciones.			X	
Modernización del sistema de fichaje, donde se contemple la bolsa de horas.		X	X	

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Comunicación y lenguaje no sexista				
Circular a toda la plantilla sobre la obligatoriedad de hacer un uso efectivo del lenguaje y de la comunicación inclusiva y no sexista en toda la documentación tanto interna como externa	x	x		
Difusión de guías y herramientas para la aplicación del lenguaje inclusivo	x	x		

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Salud laboral				
Sensibilización y formación del personal en materia de seguridad y salud laboral con perspectiva de género incorporando a estos los conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres	X	X	X	X
Incorporar en la composición de todos los botiquines, productos de higiene íntima femenina.	X	X	X	X
Elaboración de un listado con los puestos de trabajo con riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural		X		
Elaboración de procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio de puesto de trabajo en situaciones de embarazo, lactancia, u otras situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.		X	X	

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Salud laboral				
Realizar talleres de comunicación eficaz y resolución de conflictos en ambientes laborales para abordar las complejas dinámicas personales y sociales que se producen en los espacios de trabajo y que, en muchas ocasiones, contribuyen a alterar el clima de confianza de la plantilla		x	x	
Inclusión de los factores psicosociales en las revisiones sanitarias, dado el nivel de estrés, manifestado de manera evidente en el cuestionario, en aras de mejorar la convivencia laboral y evitar posibles bajas de la plantilla.	x	x	x	x
Estudio específico de conciliación y usos del tiempo, para conocer y valorar el nivel de estrés, sus causas y posibles soluciones entre la plantilla del Ayuntamiento.			x	

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
Supervisión y/o adaptación del protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, de acuerdo con la legislación vigente, para establecer procedimientos y mecanismos efectivos para su detección y atención	x	x	x	x
Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y de los indicadores de detección.	x	x	x	x
Formación específica dentro del Plan de Formación Interno del Ayuntamiento sobre el acoso sexual, acoso por razón de sexo	x	x	x	x

CALENDARIO DE ACTUACIONES

	24/25	2026	2027	2028
Prevención detección atención y protección para el abordaje de la violencia de género				
Adhesión al convenio de empleados y empleadas publicas para facilitar la movilidad de las empleadas víctimas de violencia de género	x			
Formación, sensibilización y prevención de la violencia de género.	x	x	x	x
Elaboración del protocolo de actuación ante problemáticas de violencia de género	x			
Difusión de los derechos que asisten a las empleadas de la administración publica víctimas de la violencia de género	x			

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la elaboración de II Plan de Igualdad de las empleadas y empleados del ayuntamiento de Almassora, en mayo del 2024 se acordó por decreto de Alcaldía renovación y activación de la Comisión de Igualdad, constituida por primera vez en septiembre del 2017. La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de impulsar la elaboración, seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almassora 2024-2028, compuesta de forma paritaria, por representantes del Equipo de Gobierno, representantes sindicales y personal técnico.

Para la correcta implantación del II Plan de Igualdad, la comisión de igualdad se reunirá, en sesión ordinaria, dos vez al año y en sesión extraordinaria cuando la presidencia así lo decidiera o lo soliciten, por lo menos, la cuarta parte de los miembros de la comisión, sin que ningún miembro pueda solicitar más de tres anualmente. En este segundo caso, en la solicitud, que deberá ir suscrita por todas/os las/os solicitantes, se indicará expresamente el asunto o asuntos que deban ser recogidos en el orden del día, debiendo realizarse la sesión en el plazo máximo de 15 días desde que fuera solicitada. Cuando la petición incluya asuntos que no sean competencia de la Comisión de Igualdad, la presidencia podrá denegar, mediante una resolución motivada y dentro de los 10 días siguientes a la solicitud, su inclusión en el orden del día.

La Comisión de Igualdad efectuará el seguimiento y evaluación de las acciones implantadas anualmente, solicitando a cada uno de los departamentos y áreas responsables de ejecución de las medidas los informes anuales de las actuación y seguimiento, atendiendo así a los indicadores establecidos en el plan. Asimismo, será la responsable de realizar la evaluación intermedia y final del II Plan de Igualdad de las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Almassora.

APROBACIÓN Y REGISTRO

Reunidas todas las partes implicadas, se acuerda **aprobar el II Plan de Igualdad** entre las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Almassora 2024-2028, y posteriormente, proceder a su registro tal como marca la normativa vigente, y difusión.

Las administraciones públicas deberán remitir sus planes de Igualdad, así como sus protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia (DA 7ª . 3 EBEP).

La Resolución de 16 e marzo de 2023, d la Secretaría de Estado de Función Pública, ha creado el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo (BOE 21/03/2023). Al Registro de Planes de Igualdad se incorporarán los Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas (Estatal, Autonómica y Local), así como de aquellos organismos públicos que tengan la consideración de Administración Pública o que estén integrados en la misma y tengan un plan de igualdad propio, así como los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo del mismo ámbito.

A tal efecto, los órganos competentes en materia de igualdad remitirán al buzón institucional registro.planespublicosigualdad@correogob.es dependiente de la Dirección general de la Función Publica, los mencionados Planes y Protocolos así como las posteriores actualizaciones de estos.

BIBLIOGRAFÍA

Roqueta, Remedios (2024) "Igualdad entre mujeres y hombres en la empresas y administraciones Públicas".

Bustelo, María (2017): "Evaluación con perspectiva de género: una evaluación de mayor calidad, alcance y rigor". Tiempo de paz, 124.

Casado, José M^a, y del Pino, Eloisa (2021): Evolución, situación actual y retos de la evaluación de políticas públicas en las Administraciones españolas (2000- 2021). Cuadernos Económicos de ICE.

De Quintana, Júlia (2021): Guía práctica 18. La perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas. Barcelona: Institut Català d'Avaluació de Polítiques Publiques (Ivàlua).

Espinosa-Fajardo, Julia y Tamargo, M^a Carmen (2015): "¿Cómo integrar un enfoque transformador de género en la evaluación de políticas públicas? Debates y propuestas". Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas - FLACSO Argentina SinerGias, 5.

González, Lara y Clara Murgialday (2004): "Evaluar con enfoque de género". Cuadernos Bakeaz, nº 66. Bakeaz, Bilbao.

Jabbaz Churba, Marcela. (2018): "La desigualdad de género y el mercado de trabajo" en ARIÑO, A. (Coord.) La sociedad valenciana en transformación (1975-2025). València: Institució Alfons el Magnànim y PUV. Págs. 302-313.

Martínez Moreno, Carolina (2019): Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas. Albacete: Editorial Bomarzo.

Perelló Tomás, Fátima (2018): "Desigualdades de género y usos del tiempo" en ARIÑO, A. (Coord.) La sociedad valenciana en transformación (1975-2025). València: Institució Alfons el Magnànim y PUV. Págs. 313-325.

BIBLIOGRAFÍA

Tobío Soler, Constanza (2015): "Las relaciones de género en la familia" en TORRES, C. (Coord.) España 2015. Situación social. Madrid: CIS. Págs. 460-471.

Manual de elaboración de Planes Municipales de Igualdad de Oportunidades de GVA.

VVAA (2014): Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo. SGCID, MAE. Madrid

"Informe Global Sobre Salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de Género" de la UAB.

Villamor, Isabel, N. Sharon Hill, Ellen Ernst Kossek and Kira O. Foley (2023): "Virtuality at Work: A Doubled-Edged Sword for Women's Career Equality?". *Academy of Management Annals*, 17(1).

Estudio brecha salarial CCOO 2008-2015.

Glosario términos Unitat d'Igualtat UV

Consulta de fuentes documentales propias del Ayuntamiento de Almassora (Resoluciones, circulares, instrucciones internas, etc.)

ANEXOS

- Resolución de Alcaldía
- Actas de reunión de la Comisión de Igualdad
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo



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

Nº de expediente: 1/2024/IGUALCOMIG

Resol. 2024/1907

La Alcaldía del Ayuntamiento de Almassora

HECHOS

1. Visto el acuerdo de Pleno de fecha 11 de junio de 2018, en el que se aprueba el primer Plan de Igualdad de oportunidades para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Almassora, con vigencia de 2018 a 2021.
2. Visto el acuerdo de pleno de fecha 11 de julio de 2022, en el que se aprueba la prórroga del primer Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almassora para el personal del consistorio, con una vigencia de dos años más, hasta el 2024.
3. Vista la memoria emitida por la Concejala Delegada de Igualdad, de fecha 28 de marzo 2024, acerca de la necesidad de iniciar los trámites correspondientes para aprobar el II Plan de Igualdad de las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Almassora 2024-2028.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de toda la sociedad y un principio jurídico universal reconocido internacionalmente en distintas directivas de la Unión Europea, en textos sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito resulta interesante destacar los avances introducidos por las Conferencias Mundiales Sobre la Mujer, especialmente la celebrada en Nairobi en 1985 y la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995. Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, en mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras son un objetivo que tiene que integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.
2. Una aproximación conceptual a este tipo de planes, la encontramos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres al definir los planes de Consideradas las potestades atribuidas por el art. 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, igualdad de las empresas como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo". Señalando el aspecto de la negociación colectiva de dicho diagnóstico previo, por la representación legal de los/las trabajadores/as (art. 46).

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

Documento firmado digitalmente. Validar en <https://sede.almassora.es> Nº de validación: 15250363776502436720

3. Por su parte, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, considera Planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio. En los últimos años, tanto las políticas de igualdad como la legislación que se ha ido desarrollando han favorecido la mejora en la calidad de vida de las mujeres y las cuotas de igualdad. Sin embargo, sigue siendo insuficiente y sigue siendo necesario seguir utilizando y habilitando instrumentos que permitan garantizar la existencia y el mantenimiento de lo logrado, así como seguir avanzando en la mejora organizacional y en la creación de estructuras que puedan prevenir situaciones sexistas en nuestra organización.

4. En nuestro territorio español, la Constitución Española, en su artículo 14, se refiere a la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico y obliga a los poderes públicos, en su artículo 9.2, a promover las condiciones para que sea efectiva.

5. La ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, obliga a los poderes públicos a comprometerse con la efectividad de ese principio constitucional y a integrar la igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, cultural, etc. Concretamente, el Título V, en su Capítulo I, art. 51 establece los "Criterios de actuación de las Administraciones Públicas", incluyendo en el ámbito de sus competencias el deber de ofrecer las condiciones de igualdad en el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y de valoración, establecer medidas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y discriminación retributiva por razón de sexo. De forma similar, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en su Título III "Igualdad y Administración Pública", la igualdad en los procesos de formación y provisión de puestos de trabajo, en la promoción interna, en el ámbito de la contratación pública, la incorporación de un código de conducta frente al acoso sexual y, en la necesidad de introducir el lenguaje no sexista en toda norma o escrito administrativo.

6. Por su parte, el Estatuto Básico del Empleado Público expresa de forma tajante la obligatoriedad de las administraciones públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desplegar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable, si es el caso, y en los términos que se prevén.

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

8. La Ley Orgánica 3/2017, por lo que se refiere a los Planes de igualdad ha sido objeto de desarrollo reglamentario por el **RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que tiene por objeto desarrollar los procesos de elaboración de los planes de igualdad a través de la negociación colectiva de los mismos. Aunque este decreto tiene como ámbito de aplicación las relaciones laborales sujetas al Estatuto de los Trabajadores (por tanto, aplicable al personal laboral de las Administraciones Públicas), y en ningún momento se refiere al personal funcionario, un sentido integrador del ordenamiento nos lleva a la conclusión de que si resulta aplicable al personal laboral, lo razonable



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

Nº de expediente: 1/2024/IGUALCOMIG

es extender su aplicación al personal funcionario porque tanto la LO 3/2007 como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), al igual que los arts. 9 y 14 de la Constitución -CE-, tienen efectos generales en toda la ciudadanía, con independencia del tipo de relación jurídica que mantengan con su empresa. Y por el **RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva** entre mujeres y hombre establece las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

9. La Corporación Municipal del Ayuntamiento de Almassora se suma así a los cambios y a los avances en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cuanto a estructura, contenidos, exigencias, establecimiento de un proceso participativo de negociación en el desarrollo de planes de igualdad de las/los trabajadoras/es. Evitando así, posibles desequilibrios sociales y diferencias laborales que pudieran generarse entre la esfera pública y la privada en el progreso de la igualdad de oportunidades, adoptando por tanto similares estrategias de planificación y de actuación. A nivel normativo, y tras haber hecho referencia a aquella legislación directamente más relacionada con el desarrollo de planes de igualdad de personal, se tendrá en cuenta otra normativa y documentos:

□ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

□ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral para la violencia de género. Y la Ley de Violencia Integral en la Comunidad Valenciana, 7/2012, de 23 de noviembre.

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

10. Además de los compromisos adoptados por la FEMP en el impulso y creación de planes de igualdad. Y el "Pacto de Estado contra la Violencia de Género" por la que el municipio de Almassora, desde su puesta en marcha, recibe y gestiona fondos para la lucha contra todas las formas de violencia hacia la mujer, mejorando la vida de las mismas. Y de los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos en la Agenda 2030 de la ONU, el 5º objetivo está dedicado a la "Igualdad de Género". Planteándose lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y a todas las niñas.

Por tanto, **RESUELVO:**

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

Documento firmado digitalmente. Validar en <https://sede.almassora.es> Nº de validación: 15250363776502436720

PRIMERO: Declarar el compromiso público para impulsar, establecer y desarrollar políticas públicas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con la elaboración del II Plan de Igualdad de las empleadas y los empleados del Ayuntamiento de Almassora.

SEGUNDO: Promover la elaboración e implementación del II Plan de Igualdad dirigido a la plantilla municipal del Ayuntamiento de Almassora, a tenor de la normativa vigente.

TERCERO: Activar y renovar la comisión negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Almassora, constituida por los siguientes miembros:

Presidencia: Alcaldesa o responsable política en quien se delegue dichas funciones.

Secretaria: Personal técnico/a de la Unidad de Igualdad, Promotora de Igualdad.

Vocales:

Secretario/a general del Ayuntamiento de Almassora.

Responsable Técnica/o de Recursos Humanos.

Responsable del departamento de Servicios a las Personas.

Personal técnico/a del departamento de prevención de riesgos laborales.

Personal técnico/a de la unidad de Igualdad. Agente de Igualdad.

Representación sindical FeSP-UGT.

Representación sindical CSI-F.

Representación sindical STAS-IV.

Representación sindical CCOO.

Representación sindical SPPLBCV.

CUARTO: Convocar cuantas reuniones de la comisión negociadora sean necesarias hasta la Aprobación del II Plan de Igualdad, de conformidad con la legislación vigente y su posterior registro.

Por el servicio,

31/05/2024





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

Nº de expediente: 1/2024/IGUALCOMIG
el Libro de Resoluciones de la Alcaldía.

04/06/2024

05/06/2024

ACTA COMISIÓN IGUALDAD

Fecha: 26/06/2024

Hora: 12:30 h

Asistencia

Presidencia, secretaria.

Eugenia Martinavarro. Concejala de Familia, Bienestar Social, Sanidad y Mayores
Vallivana Murgui. Promotora de Igualdad del Ayuntamiento de Almassora

Institución

Clara Tomás. TAG Servicio a las Personas del Ayuntamiento de Almassora
Patricia Calvo. Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Almassora

No asisten


Pablo Catalá. Responsable de Prevención y Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Almassora
Marta López. Responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Almassora
Ignacio Martínez. Secretario del Ayuntamiento de Almassora

Sindicatos




Juan Diego Beltrán. FESEP
Roberto Marzo. FESEP
Ainhoa Abril. UGT

No asisten

José López. SPPLB
Benjamín Rubio. CSIF

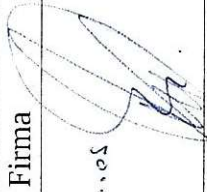
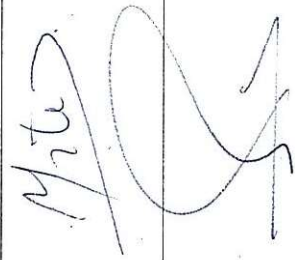
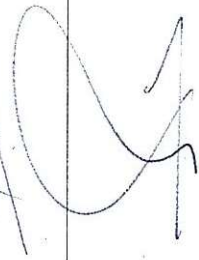

- 
1. Se expone la composición de la comisión negociadora así como sus funciones.
 2. Se explica la estructura del PIO, así como la normativa que lo recoge.

Acuerdos:

- 
- 
- 
1. Posponer a la siguiente sesión el resultado del diagnóstico del plan de igualdad por parte de una consultoría externa.
 2. Modificar el orden del día para la siguiente sesión añadiendo dicho punto y modificar la composición en la parte sindical de manera que se incluyan representantes de los siguientes sindicatos: UGT, CSIF, FESEP y SPPLB.
 3. Realizar una selección de planes de igualdad de otros ayuntamientos y enviar a la comisión negociadora.
 4. El diagnóstico se publicará en intranet una vez se exponga a la comisión negociadora.


II PIO COMISIÓN DE IGUALDAD

Fecha 29/09/2024

Composición Comisión Negociadora	Nombre y apellidos	DNI	Correo electrónico	Firma
R. Político	EUGENIA Hernández Moreno AGUI	18917889K	emartiniavarro@almassora.es	
Secretaría/o Comisión				
Téc. Personal	MARTA LÓPEZ SEBURA	189172676-E	mlopez@almassora.es	
Téc. Secretaria	Ignacio Martínez Vile	29178248-B	imartinez@almassora.es	
Téc. Igualdad				
Téc. Prevención Riesgos Laborales				
Téc. Área Servicio a las Personas	CARA E. TOMÁS MAJER	189172335-A	ctomas@almassora.es	

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

R. SINDICAL UGT	RAFAEL BENGOCHEA VERICAT	19993516 R	rbengochea@ohressure.es	
R. SINDICAL ESEPE				
R. CSIF				
R. SINDICAL SPPLBCV				

ACTA COMISIÓN IGUALDAD

Fecha: 09/07/2024

Hora: 12:30 h

Asistencia

Presidencia, secretaria.

Eugenia Martinavarro. Concejala de Familia, Bienestar Social, Sanidad y Mayores (abandona después de la exposición del diagnóstico).

Vallivana Murgui. Promotora de Igualdad del Ayuntamiento de Almassora

Institución

Clara Tomás. TAG Servicio a las Personas del Ayuntamiento de Almassora

Patricia Calvo. Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Almassora

Ignacio Martínez. Secretario del Ayuntamiento de Almassora

No asisten

Pablo Catalá. Responsable de Prevención y Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Almassora

Marta López. Responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Almassora

Sindicatos

Juan Diego Beltrán. FESEP

Roberto Marzo. FESEP

Benjamín Rubio. CSIF

Rafael Bencoechea. UGT

No asisten

José López. SPPLB

1. Exposición del diagnóstico por parte de Aida Vizcaino, socióloga y politóloga externa encargada de su redacción
2. Propuestas de medidas




Acuerdos:

1. Necesidad de incluir medidas de formación específica y manuales en materia de contratación y se recalca la importancia de las medidas para permitir la flexibilidad horaria y conciliación.
También se propone un estudio situación salud mental de la plantilla, mejora del protocolo de acoso sexual y finalmente un protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género dentro de la administración local.
2. Se acuerda realizar la próxima comisión el 29 julio 12:30h
3. Se informa de la necesidad de registrar la representación sindical en la comisión (titular y suplente).

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

II PIO COMISIÓN DE IGUALDAD

Composición Comisión Negociadora	Nombre y apellidos	DNI	Correo electrónico	Firma
R. POLÍTICO				
TÉCNICO/A DE PERSONAL	_____			
TÉCNICO/A DE SECRETARÍA	_____			
TÉCNICO/A EN IGUALDAD				
TÉCNICO/A EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES				
TÉCNICO/A EN CONTRATACIÓN	_____			
R. SINDICAL UGT	ANXA ABRI JUCA	51944560 D	ANXAABRI@regimur.com	
R. SINDICAL FESEP	Suares Diego Beltrán Ortiz	19989584 T	beltrand@educarurva.es	
R. CFIE	_____			
R. SINDICAL SPPLBCV	_____			
ÁREA SERVICIOS A LAS PERSONAS	CARLA ESTER TOÑAS TALEN	18972335-A	ctomas@educarurva.es	

ACTA COMISIÓN IGUALDAD

Fecha: 09/07/2024

Hora: 12:30 h

Asistencia

Presidencia, secretaria.

Eugenia Martinavarro. Concejala de Familia, Bienestar Social, Sanidad y Mayores (abandona después de la exposición del diagnóstico).

Vallivana Murgui. Promotora de Igualdad del Ayuntamiento de Almassora

Institución

Clara Tomás. TAG Servicio a las Personas del Ayuntamiento de Almassora

Patricia Calvo. Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Almassora

Ignacio Martínez. Secretario del Ayuntamiento de Almassora

No asisten

Pablo Catalá. Responsable de Prevención y Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Almassora

Marta López. Responsable de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Almassora

Sindicatos

Juan Diego Beltrán. FESEP

Roberto Marzo. FESEP

Benjamín Rubio. CSIF

Rafael Bencoechea. UGT

No asisten

José López. SPPLB

1. Exposición del diagnóstico por parte de Aida Vizcaino, socióloga y politóloga externa encargada de su redacción
2. Propuestas de medidas

Acuerdos:

1. Necesidad de incluir medidas de formación específica y manuales en materia de contratación y se recalca la importancia de las medidas para permitir la flexibilidad horaria y conciliación.
También se propone un estudio situación salud mental de la plantilla, mejora del protocolo de acoso sexual y finalmente un protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género dentro de la administración local.
2. Se acuerda realizar la próxima comisión el 29 julio 12:30h
3. Se informa de la necesidad de registrar la representación sindical en la comisión (titular y suplente).

II COMISIÓN DE IGUALDAD

Fecha: 09/07/2024

Comisión Negociadora	Nombre Y Apellidos	DNI	Correo Electrónico	Firma	Suplente	Observación
R. Política	EU GENIA MARTINEZ AGUI	18918889K	emartinez@almassora.es			
Secretaria comisión						
Técn personal						Ausencia
Técn Secretaria	Ignacia Martínez Uña	291282488	martinez@almassora.es			
Técn Prevención de riesgos laborales						Ausencia.
Técn Igualdad						
Técn Área de servicios a las personas	CARLA E. TORTAS NALLEJO	18912335A	ctortas@almassora.es			
Sindicatos UGT	RAFAEL BELUGOCHA VENIGANT	18993516R	rbelugocha@almassora.es		*	
Sindicatos FESEFP	SUARI DIEGO BELTRAN ORTIZ	18999524T	ibeltran@almassora.es			
Sindicatos CSIF BENJAMIN	RUBEN FELIP	18998538D	casarubio@fotmail.com			
Sindicatos SPPLBCV						

REVISADO POR:	APROBADO POR:
Sr. Alcalde o Sra. Alcaldesa:	Sr. Alcalde o Sra. Alcaldesa:
Secretario/a:	Secretario/a:
	Delegado/a de personal:
	Delegado/a de personal:
AJUNTAMENT DE ALMASSORA	AJUNTAMENT DE ALMASSORA

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
Revisión	Fecha	Motivo de la modificación
00	Diciembre 2021	Revisión del protocolo
02	Diciembre 2022	Revisión del protocolo

LA IMPRESIÓN EN PAPEL NO ES UNA COPIA CONTROLADA. COMPRUEBE SU VIGENCIA ANTES DE UTILIZAR EL PRESENTE PROCEDIMIENTO

Contenido

- 1 Compromiso. Declaración de Principios.
- 2 Referencias
- 3 Definiciones
- 4 Objeto
- 5 Alcance o ámbito de aplicación
- 6 Responsabilidades
- 7 Desarrollo del procedimiento
- 8 Indicadores
- 9 Implantación del protocolo
- 10 Otras consideraciones
- 11 Anexos y flujograma

1 Compromiso. Declaración de Principios.

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, tienen derecho a la salud en el trabajo, no solo frente a los riesgos que puedan ocasionar daño físico, sino también frente a los que puedan originar deterioro en la salud psíquica, a ser tratadas con igualdad y a no sufrir discriminación en los lugares de trabajo.

Es por ello que el Sr. Alcalde/Sr. Alcaldesa del AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA, junto con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores asume el compromiso de adoptar cuantas medidas sean necesarias para la prevención, detección y gestión de las posibles situaciones de violencia laboral, acoso u otros conflictos, que puedan darse en el ámbito laboral y que puedan representar un atentado grave contra la dignidad de las persona y sus derechos fundamentales. Este compromiso se traduce en los siguientes puntos:

El AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras modalidades de acoso y de violencia laboral provenga de quién provenga.
- No ignorar las quejas o comunicaciones de los casos de acoso y de violencia laboral en cualquiera de sus modalidades que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y lo más rápida posible, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas o comunicaciones que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas o comunicaciones, ni contra aquellas que participen su proceso de gestión, siempre y cuando se actúe de buena fe.
- Tomar medidas para intentar evitar que las situaciones de acoso y/o de violencia laboral se produzcan o se mantengan como aplicar de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral y la cultura preventiva. Así mismo se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos o unidades de la organización y entre personas de la misma.

Para la consecución efectiva de este compromiso el AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA exige de todas y cada una de las personas que integran su organización que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (otro personal trabajador de la organización, ciudadanos/as, proveedores/as, , etc.) con respeto a su dignidad y a sus derecho fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte, el AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA se compromete además a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras modalidades de acoso y de violencia laboral:

- Fomento y mantenimiento de un entorno laboral positivo donde se respete la dignidad y un clima en el que no pueda cultivarse ninguna de las modalidades de acoso y se minimice la aparición de conflictos; y en su caso, se aplicará la sanción correspondiente, de acuerdo con (según corresponda): la ley del Estatuto Básico del Empleado/a Público, el Estatuto de los trabajadores/as y/o el Convenio Colectivo correspondiente vigente, sin importar quién sea la persona afectada o la persona o personas causantes.
- Diseño de un procedimiento de prevención y actuación frente a diferentes situaciones de acoso o conflictos.
- Difusión entre todas las personas trabajadoras del procedimiento de prevención y actuación ante diferentes situaciones de acoso o conflictos.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del procedimiento de prevención y actuación ante diferentes situaciones de acoso o conflictos.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, LA DETECCIÓN Y LA ACTUACIÓN
ANTE SITUACIONES DE ACOSO Y OTROS CONFLICTOS O SITUACIONES
DE VIOLENCIA LABORAL**

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios o compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en _____ a _____ de _____ de _____

Sr. Alcalde/Sra. Alcaldesa	REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS			

2 Referencias

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2006/54/CE Del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Acuerdo Marco Europeo de 2007 sobre el acoso y la violencia en el trabajo.
- Constitución española
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 51/2003 de 12 de diciembre de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Criterio Técnico (CT) 34/2003 sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo.
- Criterio Técnico (CT) 69/2009 de 19 de febrero de 2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- NTP 489 Violencia en el lugar de trabajo
- NTP 854. Acoso Psicológico en el trabajo.
- NTP 891 y 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I y II.
- Estatuto de las y los trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- En caso de contratar trabajadores/as laborales temporales, se deberá tener en cuenta el convenio propio de su sector.
- BOE 130, miércoles 1 de junio de 2011, protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado
- BOE 295, miércoles 1 de junio de 2011, protocolo de actuación frente a violencia en el trabajo en la Administración General del Estado
- Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de garantías de la libertad sexual. Art.13

3 Definiciones

Las conductas que tienen cabida dentro del genérico Acoso y Violencia Psicológica Laboral, a los efectos de lo previsto en el presente procedimiento son las siguientes:

Acoso Sexual

Por **acoso sexual** se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquier otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de estos comportamientos.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito laboral de la organización, así como la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado en el tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Podrán ser consideradas acciones constitutivas de acoso sexual, a título de ejemplo, las siguientes conductas:

- Peticiones de favores sexuales, incluyéndose todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo, o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de dichos favores.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo, la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo o condición sexual.

El Art. 7.1. LO 3/2007 define el **acoso sexual** como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

La Directiva 2006/54 de 5 julio introduce a la definición de acoso sexual los siguientes matices:

- Al comportamiento verbal, no verbal o físico se le añade la característica de no deseado.
- Al entorno intimidatorio, degradante u ofensivo lo califica también de hostil y humillante.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (**bilateral**) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (**chantaje**), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (**acoso ambiental**).

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual o “quid por quo”

Es el producido por una persona superior en jerarquía o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

En este tipo de chantaje pueden ser sujetos activos de acoso sexual quienes tengan poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada (responsable/s, personal directivo de la organización o la persona que lo represente legalmente) o sobre sus condiciones de trabajo (salario, promoción, acceso a beneficios, etc.).

El **chantaje sexual** puede manifestarse de forma explícita o implícita. Es explícito cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud de coacción física para ello, e implícito cuando la persona trabajadora no ha sido requerida sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría profesional o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Acoso sexual ambiental

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

En el **acoso ambiental**, la relación de jerarquía no es necesaria, pudiendo ser sujetos activos del acoso sexual compañeros o compañeras de igual o inferior nivel o terceras partes relacionadas con la organización (ciudadanos/as, personas colaboradoras, proveedoras relacionadas con el lugar del trabajo, etc.). En este caso, las consecuencias de acoso son menos directas. Lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo que se ve afectado en esta situación es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

Acoso sexual horizontal y vertical

Se produce acoso sexual horizontal cuando se da entre iguales, o vertical cuando se produce entre personas de diferente situación en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o más infrecuente, ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad. Esta concreta clasificación se podría aplicar también al acoso por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo

El Art. 7.2. LO 3/2007 define el **acoso por razón de sexo** como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Discriminación directa e indirecta por razón de sexo

Según el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera **discriminación directa por razón de sexo** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007)

Según el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera **discriminación indirecta por razón de sexo** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En especial se consideraran las situaciones referentes a materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y familiar.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerara también acto de discriminación por razón de sexo (art 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007).

Acoso Psicológico o Moral / Mobbing.

El **acoso psicológico o moral** se trata de toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directamente o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o las y los compañeros.
- Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).
- La violencia verbal, gestual o física.

La NTP 854, desde el campo técnico de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) define operativamente el **acoso psicológico en el trabajo** como riesgo laboral como la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”. Algunas acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud de la persona trabajadora pueden consistir en:

- Ataques a la persona afectada con medidas organizativas
- Ataques a las relaciones sociales de la persona afectada
- Ataques a la vida privada de la persona afectada
- Amenazas de violencia física
- Ataques a las actitudes de la persona afectada
- Agresiones verbales
- Rumores

Abuso de poder o autoridad.

Por abuso del poder de dirección constitutivo de acoso no se debe entender la conducta despótica, desordenada o arbitraria de los mandos de la organización sino una conducta de dichos mandos, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un concreto trabajador/a o grupo de trabajadores/as cuando la misma se desvía de los objetivos y fines propios de la organización y dirección del servicio que se encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad a la que se hace referencia es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la organización y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador/a que se encuentre bajo su dependencia. (Criterio Técnico de la Inspección).

Trato Vejatorio.

Conducta en la que el representante de la organización o bien otros trabajadores/as de la misma llevan a cabo conductas que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad. Puede tratarse de conductas como insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público, reprender reiteradamente a una persona delante de sus compañeros/as o clientes/as de manera particularmente ofensiva o difundir diversos rumores falsos sobre su trabajo o sobre su vida privada. La definición de estas conductas es imprecisa y obedece a patrones culturales de lo que se considera en cada caso tolerable o inaceptable de acuerdo con el contexto o las circunstancias. En cualquier caso, esta valoración debe obedecer a patrones objetivos de valoración social, teniendo a este respecto en cuenta el patrón cultural de la presunta víctima, y no a los patrones subjetivos de las personas que se consideran humilladas e insultadas por estas conductas. (Criterio Técnico de la Inspección)

Acoso Discriminatorio

Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil discriminatorio por cualquiera de las causas previstas en el Art. 28 de la Ley 62/2003, el Art. 7.1. de la Ley 51/2003 y el Art. 7.2. de la LO 3/2007.

En general se trata toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, enfermedad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo. Ejemplos típicos de estas conductas sería el acoso por razón de convicciones dirigida frente a un la o el representante sindical o político/a en la organización, la conducta de acoso por razón de sexo frente a mujeres embarazadas o en período posterior a su embarazo, o la conducta de acoso por razón de edad dirigida frente a trabajadores/as susceptibles de incorporarse a los planes de prejubilación en las organizaciones que tengan planes de este tipo.

Violencia laboral

Según lo indicado en la NTP 891 se entiende como violencia en el trabajo todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral entre trabajadores de una misma organización, entre trabajadores/as de diferentes organizaciones que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre la plantilla/es y responsable/s; y también la que eventualmente se establezca entre la persona usuaria/cliente/a y trabajador/a en la prestación del servicio. En este sentido, entre las conductas a considerar se encuentran las siguientes:

- 1 Conductas de violencia física. Son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practica entre personas pertenecientes a la propia organización o entre personas de distintas organizaciones que prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo.
- 2 Conductas de violencia psicológica (acoso discriminatorio, laboral, sexual).

Violencia Física Interna

Se define como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona trabajadora es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra persona, trabajadora de la misma organización, en el ejercicio de su actividad profesional

Las situaciones de violencia física interna que se den entre trabajadores/as no serán consideradas riesgo laboral, ya que no existe un vínculo causal entre la actividad profesional y este tipo de situaciones. No obstante, aquellos daños y/o lesiones derivados de la exposición a este tipo de incidentes podrán ser susceptibles de ser tratados como accidente de trabajo.

La NTP 489 que en la violencia tipo III (violencia interna), el/la persona causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún trabajador/a concreto de tal lugar. Lo más habitual es que el objetivo de la acción violenta fijado por el/la agresor/a sea un/a compañero/a de trabajo o un/a responsable suyo.

Conflicto

Aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí, generándose una situación de enfrentamiento de posiciones debido, fundamentalmente, a que el comportamiento de una de las partes perjudica el logro de objetivos, intereses, necesidades, deseos o valores que persigue la otra parte.

La aparición de conflictos laborales puede generar, desde una interferencia mínima en las operaciones de la organización, hasta la aparición de serias disfunciones que atentan contra la efectividad de la misma.

4 Objeto

El objeto de este protocolo es ser el instrumento de intervención frente a las diferentes situaciones de violencia laboral descritas en este documento en sus tres niveles de prevención:

- Prevención primaria, que se efectúa antes de la aparición del riesgo, mediante la implantación y difusión del presente procedimiento en esta institución, en especial la declaración de principios y la forma de actuar en caso de queja, para prevenir y reducir los daños a la salud de las personas trabajadoras del AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA que pudieran derivarse de las situaciones descritas en este documento
- Prevención secundaria, detección de la situación y corrección lo más rápida posible de la misma, estableciendo la sistemática de actuación en caso de presentarse una queja por exposición ante posibles situaciones que pudieran constituir Acoso, Conflictos y/o Violencia Laboral en el ámbito laboral de este organismo público y el establecimiento de las medidas correctoras oportunas.
- Prevención terciaria, orientada a la reducción en el personal trabajador de los efectos y/o consecuencias derivadas del riesgo mediante la comprobación del cumplimiento de las medidas planificadas.

¿DE QUE FORMA SE REALIZARA?

5 Alcance o ámbito de aplicación

Este protocolo es de aplicación a todo el personal del AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA, sea cual sea su relación laboral: el funcionariado de carrera, personal laboral, el personal interino y laborales temporales, dentro del ámbito laboral.

Cómo ámbito laboral se entiende que las situaciones descritas en este protocolo se han de producir en un centro del propio ayuntamiento o por causa directamente ligada al trabajo o como motivo del mismo (por ejemplo en asistencia a reuniones fuera del centro o en viajes por razón del trabajo).

Si alguna de las partes implicadas en la situación de conflicto no fuera personal del AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA (personal de una subcontrata, otras administraciones públicas, etc.) se aplicará en conjunción con las medidas establecidas en el protocolo de la empresa u organización a la que pertenezca la otra persona implicada (Art. 24 de LPRL sobre Coordinación de Actividades Empresariales).

6 Responsabilidades

Sr. Alcalde/sra Alcaldesa: Será el encargado de promover las condiciones de trabajo para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo no permitiendo ni tolerando la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral u otros y contribuirá a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación.

Concejales/as: Explicarán la política de la organización, facilitarán información, adoptarán medidas, contribuirán a un ambiente que prevenga la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral y ayudarán a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación.

Sr. Alcalde o alcaldesa y/o Secretario o secretaria (a los que vaya remitida la reclamación): Además del punto anterior será quien se encargue de iniciar y desarrollar el procedimiento, conforme a lo establecido en el apartado 6 y de custodiar la información/documentación bajo el principio de confidencialidad.

Representantes de la plantilla: Contribuirán a prevenir las situaciones de conflictos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso moral en el trabajo, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la alcaldía de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran proporcionarlos.

Todo el personal del los/as trabajador/a del AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA tienen la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran.

7 Desarrollo del Procedimiento

Este procedimiento se pone a disposición para el caso de que cualquier persona trabajadora del AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA lo necesite pueda comunicar estar expuesta a una posible situación de acoso o de discriminación en sus diferentes modalidades u otro tipo de conflicto en el ámbito laboral de los expuestos en el punto 3 para que se puedan tomar las medidas oportunas.

Principios del procedimiento de actuación

El desarrollo del presente procedimiento se basa en los siguientes principios:

- Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas . Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Así pues el protocolo tiene que proteger la intimidad y la dignidad tanto de la persona afectada como de todas las personas implicadas en el protocolo.
- Contradicción. Exige que ambas partes puedan tener los mismos derechos de ser escuchadas y de practicar pruebas, con la finalidad de que ninguna de las partes se encuentre indefensa frente a la otra.
- Carácter preventivo. Este protocolo no goza de naturaleza punitiva sino que tiene un carácter plenamente preventivo, es por esto que las medidas van encaminadas a eliminar el riesgo, evaluar y establecer medidas correctoras adecuadas al riesgo. Es por lo tanto, independiente del régimen disciplinario que se pueda concluir y no debe impedir en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley. En caso de denuncia ante órgano judicial la actuación de la Comisión quedará en suspenso en tanto no se dicte sentencia judicial firme y se valorará la propuesta de medidas cautelares.
- Confidencialidad de los datos. Las personas que intervengan en el protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación. Esto supone indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.
- Criterios a tener en cuenta en el proceso de investigación . Se deben investigar hechos, no apreciaciones. Se deben evitar juicios previos. El trato a las partes implicadas y a las y los diferentes testigos debe ser lo más delicado posible. Todos los y las testigos o personas a las que se solicite testimonio para el proceso deben ser informados previamente sobre el asunto para el cual se les solicita colaboración así como del carácter voluntario y confidencial de la misma. Además es importante tener en cuenta el resto de principios en la determinación del personal encargado de tramitar y gestionar las quejas.
- Diligencia o celeridad. La tramitación del protocolo debe realizarse de forma urgente, fijando un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones que se tramiten. Así pues, la investigación y la resolución sobre la conducta referida en la queja o reclamación deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el protocolo pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Prohibición de represalias. Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación de los hechos relacionados en la denuncia, siempre que hayan actuado de buena fe.

Por el contrario las denuncias o actuaciones que se demuestren de mala fe o deshonestas serán susceptibles de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que de estas pudieran derivarse.

Presentación de la queja o reclamación

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona afectada al departamento de RRHH, que darán traslado al Sr. Alcalde o alcaldesa y/o al Secretario o secretaria. La solicitud de intervención se presentará por escrito, por registro de entrada, dirigido a la unidad de prevención, y en sobre cerrado marcado como "CONTIENE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL". En la solicitud se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los y las posibles testigos de dichas conductas y actos (ver modelo incluido en el Anexo I).

Si la solicitud de intervención la presenta la representación legal de las/os trabajadoras/es, representantes legales de las personas presuntamente afectadas o cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible situación de acoso, discriminación, conflicto o violencia laboral en el ámbito laboral, la organización estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este procedimiento.

Admisión a trámite

La alcaldía, tras un primer análisis de los datos objetivos y tras la puesta en contacto con las personas afectadas (en un plazo no superior a 5 días) deberá:

- No admitir a trámite dicha reclamación, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. En cuyo caso deberá emitir informe y comunicarlo a las partes.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en el presente procedimiento.

Inicio del Procedimiento

El Sr. Alcalde/Sra. Alcaldesa o alcaldesa o concejal/a, delegado o delegada y/o el/la secretario/a (personas a las que vaya dirigida la solicitud de intervención), estudiarán si es necesaria, para cada caso concreto, la designación, de una Comisión de Investigación en función de la gravedad, complejidad, dificultad de verificación de los hechos o cualquier otro factor que estime pertinente. En el caso de que decidan no constituir la Comisión, esta decisión deberá estar motivada y justificada en el informe final emitido. En este caso, los pasos a seguir serán los mismos que los recogidos para la Comisión, pero serán realizados por la/el secretario/a, incluida la posibilidad de optar por un mediador que realice la investigación.

No obstante, si en el transcurso de la investigación la persona designada decidiera que es necesaria la constitución de la Comisión de Investigación, se deberá realizar a la mayor brevedad posible para evitar demoras innecesarias en el proceso.

En el caso de que debido a la complejidad o la dificultad de verificar los hechos, el Sr. Alcalde o alcaldesa, el Secretario y el Delegado/a de personal (personas a las que vaya dirigida la solicitud de intervención) decidan constituir una Comisión de Investigación, se designará, para cada caso concreto, los miembros responsables de llevar a cabo el proceso de investigación y emitir informe de conclusiones. La constitución de dicha comisión deberá producirse en el plazo de 4-7 días desde la admisión a trámite de la reclamación.

La propuesta de designación de la Comisión de Investigación, se realizará según Anexo II y se presentará a la Representación Legal del personal para su consenso. Estará integrada por un equipo imparcial de 3 o 5 personas, las cuales podrán pertenecer a algunos de los siguientes perfiles:

- Sr. Alcalde o alcaldesa o concejal/a delegado o delegada
- Secretario/a
- Área de Personal
- Concejales/as
- Representantes de los/as trabajadores/as
- Personal trabajador (por su conocimiento de la organización, etc.).

En el caso de que la puesta en marcha del presente procedimiento, sea por un posible acoso sexual, se tratará de conseguir una comisión paritaria en cuanto a género de los comisionados.

A los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o la persona a la que se le atribuye el comportamiento no adecuado).

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, el Sr. Alcalce/sra. Alcaldesa, el Secretario y Delegado/a de personal (personas a las que vaya dirigida la solicitud de intervención) podrán proponer motivadamente medidas cautelares como la posible movilidad de éstas (cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

preferentemente de la persona a la que se le ha puesto la queja, o en caso de no ser posible, de la persona afectada si así lo solicita y así es aconsejado por consideraciones médicas), u otras, durante el tiempo que dure el proceso, con el fin de evitarles mayores perjuicios, en caso de ser posible o viable.

La Comisión de Investigación valorará disponer del apoyo y asesoramiento externo según el caso, así como contar con asesoramiento por parte del Servicio de Prevención del AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA.

Proceso de Investigación

La Comisión de Investigación practicará cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias, garantizando una total discrecionalidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

Una vez se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención, la Comisión de Investigación iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada al personal intervinientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión que deban personarse, incluidos el personal representante legales de los las y los trabajadores/as, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos referidos en la queja, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción.

Todo la plantilla del AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA están obligados/as a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la Comisión y a guardar la debida confidencialidad.

La Comisión de Investigación podrá solicitar información a cuantas Concejalías/Departamentos/Áreas considere oportuno y en concreto a:

- El ÁREA DE PERSONAL relativa a su puesto de trabajo (antigüedad, descripción de puesto, absentismo, desarrollo profesional...)
- El Servicio de PRL, sobre la situación previa de los riesgos psicosociales, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, en caso que la Comisión lo considere oportuno, podrá solicitar asesoramiento.

En el proceso de recopilación de información, **que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados**, podría ser necesario proceder a entrevistar al personal afectado reclamante y reclamado y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la reclamación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como reclamado.

Es recomendable que dichas entrevistas sean realizadas por personal con formación en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto el reclamante como el reclamado, así como cualquier otra persona que intervenga ante la Comisión de Investigación podrán ser acompañados, si así lo solicitan expresamente, por un Representante Legal de la plantilla del Ayuntamiento, u otro acompañante de su elección.

Durante esta fase del procedimiento, la Comisión de Investigación podrá plantear la adopción de medidas cautelares de protección, en caso de que no se hubieran tomado ya. La propuesta de las mismas será comunicada y solicitada al Sr. Alcalde o Sra alcaldesa y a las partes afectadas.

Durante el proceso de investigación pueden darse diferentes situaciones:

- No hay evidencias de Acoso ni de situaciones de Violencia Física ni Conflicto: Se da por concluida la Investigación, archivando la reclamación por Acoso y emitiendo informe al Sr. Alcalde o sra. alcaldesa y a el/la secretario/a para su oportuno proceder y comunicación a las partes.
- No hay evidencias de Acoso, pero sí de otra falta distinta y tipificada en la normativa existente: Se da por concluida la investigación, archivando la reclamación de Acoso y emitiendo informe al Sr. Alcalde o sra. alcaldesa y a el/la secretario/a para que inicie el Procedimiento correspondiente y comunique a las partes.
- No hay evidencias de Acoso, pero sí de otro tipo de conflicto, se continuará el procedimiento hasta el final, informando de ello a las partes interesadas y clarificando en el informe de Conclusiones que no es una situación de acoso, sino de conflicto debido a otras causas. En este caso, el informe de conclusiones deberá emitirse en el menor plazo posible.
- Existen indicios de Acoso; en cuyo caso la Comisión de Investigación deberá continuar el procedimiento con las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir con el fin de elaborar el informe de Conclusiones en un plazo máximo de 30 días, salvo causas justificadas que imposibiliten la elaboración de conclusiones.

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

Si existe algún trabajador del Ayuntamiento, al que se le puede aplicar el procedimiento disciplinario ya establecido en la organización, y que por investigación se le hayan observado indicios de falta grave o muy grave, el Ayuntamiento deberá avisar al Alcalde o sra. alcaldesa o Concejal/a delegado o delegada para que decida si se abre el expediente disciplinario correspondiente.

Informe de Conclusiones

Al finalizar la investigación, la Comisión de Investigación, emitirá el Informe de Conclusiones incluyendo las propuestas que se deriven que se adoptaran por unanimidad. Dicho informe se realizará en un plazo máximo de 30 días, conforme al modelo incluido en el Anexo III. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

Este informe será remitido al Sr. Alcalde o sra. alcaldesa y el/la Secretario/a para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias, como las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes, según se encuentren indicios de acoso o de cualquier otra situación de las referidas en este procedimiento.

El Sr. Alcalde o alcaldesa y/o el/a secretario/a informará/n a las partes implicadas, y el/la Secretario/a archivará/custodiará todos los documentos que conformen el expediente completo (desde el inicio hasta el fin de procedimiento).

Fin del procedimiento. Plazo de resolución

El Sr. Alcalde o sra. alcaldesa y el Secretario decidirán, en un plazo de 10 días desde la recepción del Informe de Conclusiones, las acciones a adoptar en relación con la propuesta de la misma, y comunicará su decisión inmediatamente a los afectados.

El Sr. Alcalde o sra. alcaldesa y/o el Secretario hará/n un seguimiento de la implantación de dichas medidas.

No obstante cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia justificada, el mencionado plazo podrá ser prorrogado durante el más breve periodo posible.

En caso de que la alcaldía no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las partes y a la Comisión.

Infracciones y sanciones disciplinarias

Es conveniente que todos los aspectos del procedimiento estén consensuados entre la organización y las personas representantes del personal trabajadores/as y se ajuste a lo indicado sobre el tema en el título VII (régimen disciplinario) del Real Decreto Legislativo 5/2015 para los/las funcionarios/as públicos y para el personal laboral. Para el personal laboral temporal, se considerará el convenio laboral correspondiente.

Según el artículo 95, del Real Decreto Legislativo 5/2015, el acoso laboral y toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo, serán considerados como FALTAS MUY GRAVES y por lo tanto, se aplicará lo indicado en el artículo 96 (sanciones).

Para el personal laboral temporal, las normas disciplinarias deben recoger claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones según el correspondiente Convenio Laboral.

Si el resultado de la investigación no implica el traslado forzoso ni despido, el Sr. Alcalde o sra. alcaldesa podrá adoptar las medidas necesarias para que las personas afectadas no convivan en el mismo ambiente laboral o al menos limitar su convivencia. La persona afectada tendrá la opción de permanecer en su puesto o solicitar el traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, al margen de las normas que rijan en ese momento los traslados y sin que suponga este mejora o detrimento en las condiciones laborales de la persona trasladada.

8 Indicadores

El AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA informará a quienes representen a la plantilla del número y estado de todos los casos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que se produzcan (no del contenido, ni de las partes implicadas).

9 Implantación del protocolo

Para la implantación del presente procedimiento, el Sr. Alcalde o sra. alcaldesa deberá realizar las siguientes actuaciones:

- Comunicar la aprobación del procedimiento a todo el personal y sus representantes.
- Formación/ información de la plantilla y la línea de mando.
- El modelo de reclamación deberá estar disponible para el uso de cualquier interesado/a.

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

10 Otras consideraciones

Si existiera norma legal o convencional de ámbito superior y afectara al contenido de este procedimiento, el AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA se compromete a su inmediata adecuación.

Por otro lado, independientemente de que no hubiera cambios legales, el presente procedimiento podrá ser revisado para su adecuación a las características de la organización en caso necesario.

El contenido del presente procedimiento es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes.

11 Anexos

Anexo I.- Modelo de Reclamación

PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN POR ACOSO Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA LABORAL

A/A. SR. ALCALDE O SRA ALCALDESA SECRETARIO/A:

Presentado en Fecha:

(La recepción de la reclamación se justifica mediante el sello de registro de entrada marcado en el sobre cerrado que porta la reclamación)

DATOS DEL RECLAMANTE

Nombre		DNI:	
Organización	AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA	Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	

Si actúa en nombre de otros trabajadores/as indique Nombre y Apellido de los mismos

Nombre		DNI:	
Organización	AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA	Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	

Otros datos:

DATOS DEL RECLAMADO

Nombre		DNI:	
Organización	AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA	Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	

Otros datos:

RELATO DE HECHOS: (Descripción cronológica de hechos, qué ocurre, desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, posible origen de la situación, posibles pasos dados encaminados a solucionar la situación, propuesta de solución, etc.).

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA: (Completar la reclamación con toda la documentación justificativa, en su caso y describirla en este apartado)

TESTIGOS: (Datos de las y los testigos: Nombre y Cargo)

Presentada esta reclamación se solicita el inicio del procedimiento para la prevención y actuación de situaciones de acoso, conflictos y violencia laboral.

Fecha y firma del solicitante

Fecha y firma de la persona afectada (si es diferente la persona que solicita)

Documento firmado electrónicamente. Consulte su validez en el servicio de validación de

<https://sede.almassora.es>. Indicando el nº de validación: 15256047237260530116

ANEXO II.- Constitución de la Comisión de Investigación

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN			
Organización	AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA		
Centro de Trabajo		Fecha	
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			

1.- Constitución de la Comisión

De conformidad con el procedimiento para la prevención, la actuación y la resolución de situaciones de Acoso, Conflicto y Violencia Laboral, definidos en este procedimiento, se constituye la presente Comisión, cuyos miembros son los citados en el encabezamiento. A los componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o la persona a la que se le presupone el comportamiento no adecuado).

2.- Acuerdo de apertura del Proceso de Investigación

Por las y los asistentes, se acuerda la apertura del Proceso de Investigación, que se indica a propuesta de:

D/D^a _____ (Definir mediante iniciales), con D.N.I./N.I.E.: _____ en su calidad de persona afectada.

D/D^a _____ con D.N.I./N.I.E.: _____ en su calidad de _____

D/D^a _____ con D.N.I./N.I.E.: _____ en su calidad de _____

El expediente informativo debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador/a solicitante del proceso de investigación y persona presuntamente afectada de la situación como los de el/la persona con el presunto comportamiento no adecuado . El objetivo del Proceso de Investigación es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de las referidas de este procedimiento como el acoso moral, sexual o por razón de sexo, elaborar un informe, una propuesta y trasladarla a la Dirección de la Organización.

ANEXO III.- Informe de Conclusiones

INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN			
Organización	AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA	Fecha	
Centro de Trabajo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			

- 1 Antecedentes del caso.** (Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas).
- 2 Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Comisión**
- 3 Resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación**
- 4 Conclusiones**
- 5 Propuesta de las medidas a adoptar.** (La propuesta ha de adoptarse por unanimidad)

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALMASSORA TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

Flujograma

