

# I PLAN DE IGUALDAD

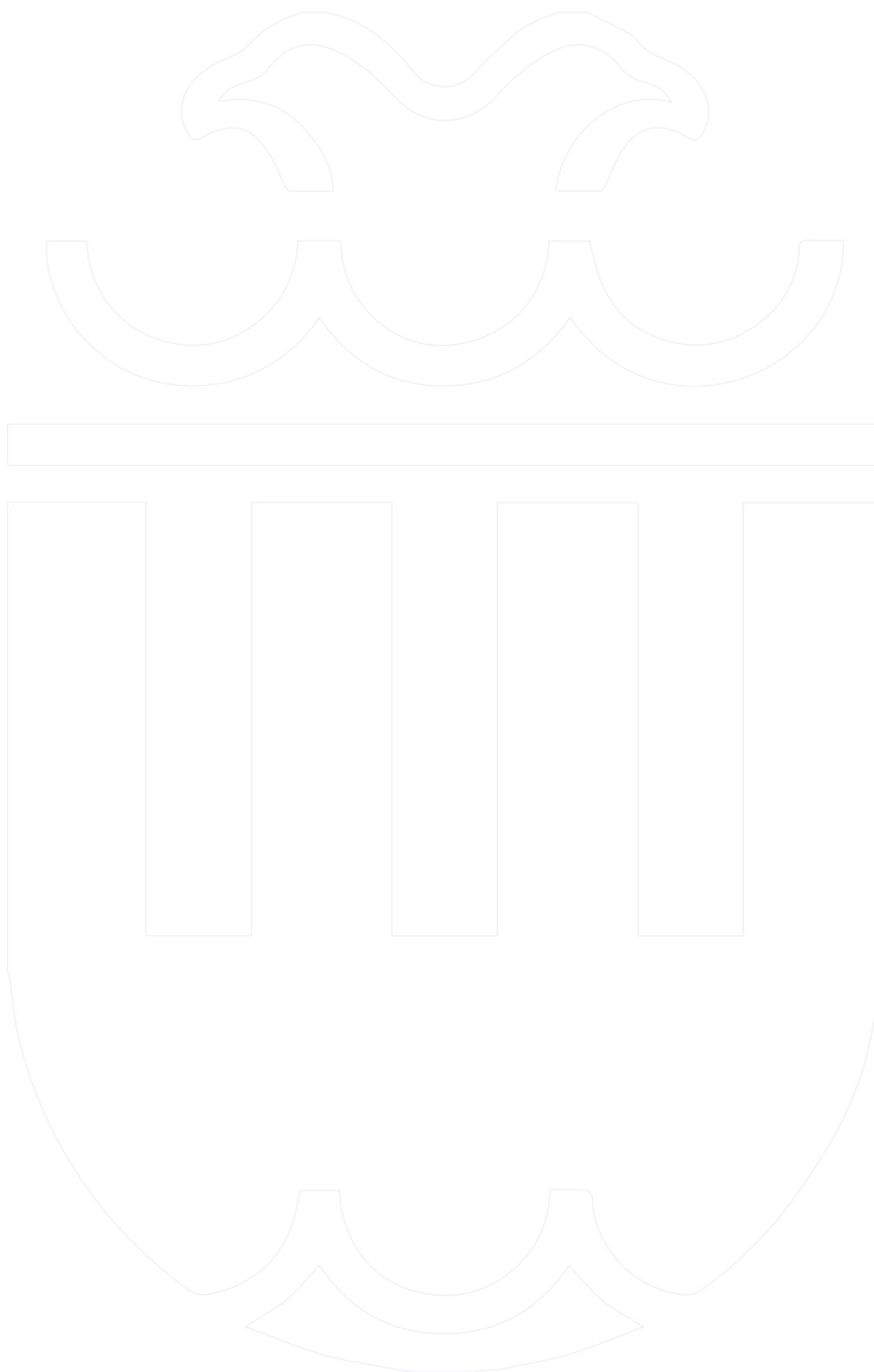


AJUNTAMENT DE  
PAIPORTA



# CONTENIDO

INTRODUCCION. ....	5
JUSTIFICACIÓN JURÍDICA. ....	15
DIAGNÓSTICO FASE INTERNA PLAN DE IGUALDAD.....	21
1. Presentación .....	21
2. Metodología .....	21
3. Diagnóstico de situación en materia de igualdad de mujeres y hombres .....	22
I Estructura y organización: cuestiones generales e información previa.....	22
II. Posicionamiento laboral .....	24
III. Promoción y carrera profesional.....	34
IV. Formación .....	35
V. Selección de personal .....	36
VI. Conciliación .....	38
VII. Comunicación .....	38
VIII. Salud laboral .....	38
X. Representación de personal .....	38
XI. Estructura salarial: .....	39
XI. Acoso sexual y por razón de sexo .....	40
PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO. ....	43
a. Composición de la plantilla. ....	45
b. Acceso al empleo. ....	45
c. Formación. ....	47
d. Promoción. ....	49
e. Clasificación Profesional. ....	49
f. Contratación, retribuciones y jornada laboral. ....	50
a. Competencias y Recursos Humanos .....	57
b. Formación .....	59
SISTEMA DE EVALUACIÓN .....	61
GLOSARIO .....	65



# INTRODUCCION.

## CONTEXTUALIZACIÓN

Como Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Paiporta, estoy absolutamente concienciada y sensibilizada con la enorme desigualdad que existe entre mujeres y hombres. Hoy en día no tenemos las mismas oportunidades en nuestra construcción y desarrollo personal y profesional.

Gracias al movimiento feminista, que levantó la voz para hacer visibles las discriminaciones que sufrían las mujeres, la sociedad ha evolucionado y han disminuido las desigualdades. Pero todavía estamos muy lejos de disfrutar de una sociedad donde las mujeres disfrutemos de los mismos derechos y obligaciones que los hombres, una sociedad que repiensa los roles tradicionales y reconsidera el modelo tradicional de masculinidad, el cual desemboca en su fase más extrema, en la materialización de la Violencia de Género.

Las mujeres sufrimos discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo, tenemos peores condiciones laborales, la tasa de paro femenina es superior a la masculina y la brecha salarial es una realidad. Estamos infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisión, y las responsabilidades familiares, que continúan recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, limitan nuestras posibilidades de formación y de promoción laboral.

Por todo esto estoy convencida de que la redacción de la fase interna del I Pla de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres supone el primer paso del reto que afronta este Ayuntamiento: que las mujeres y hombres del consistorio tengan las mismas oportunidades, y que integren en sus tareas diarias la cultura de la Igualdad de Género, para trasladarla a la ciudadanía cuando empecemos a implantar la fase externa del Plan de Igualdad.

Este Plan es el instrumento con el cual el Ayuntamiento define, en los ámbitos que son de su competencia, los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir, para conseguir la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

## COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LA ALCALDÍA:

AJUNTAMENT DE PAIPORTA  
SECRETARIA  
APROVAT en sessió plenària en data:  
26 MAYO 2016  
El secretari:

AJUNTAMENT DE  
PAIPORTA

DICTAMEN

Paiporta, 20 de mayo de 2016.

La Comissió Informativa de l'Àrea de Benestar Social, en sessió del dia 16/05/2016, adoptó el siguiente dictamen:

3. - SERVICIOS AL CIUDADANO. PROPOSTA SOBRE APROBACIÓ DE LA "CARTA MUNICIPAL DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES"  
La Comisi3n aprueba por mayoría, con 5 votos favorables (2 COMPROMÍS, 2 PSOE y 1 POD-EU) y 4 abstenciones (3-PP y 1 CIUDADANOS), el siguiente dictamen:

Paiporta, 16 de maig de 2016

### PROPOSTA DE LA REGIDORA DELEGADA DE L'ÀREA DE BENESTAR SOCIAL SOBRE APROVACIÓ DE LA "CARTA MUNICIPAL DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES"

Enfront de la fallida de justícia social que suposa la desigualtat entre dones i homes, i les múltiples conseqüències que aquesta ocasiona, des de l'àrea de Benestar Social de l'Ajuntament de Paiporta s'impulsa l'elaboració del PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES.

#### ANTECEDENTS

En la Junta de Govern Local celebrada el passat 4 de març, es va adoptar l'acord de contractar el servei d'assessorament necessari per a la redacci3n del PLA MUNICIPAL D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES.

Aquest Pla contempla dues fases, una de caràcter intern que centra les seues accions en la pròpia organitzaci3n de la instituci3n municipal, i una altra dirigida a la ciutadania.

Com a document inicial d'aquesta labor es planteja la "CARTA MUNICIPAL DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES", que s'adjunta a la

Carrer Mestre Músic Vicent Prats i Tarazona s/n  
46200 Paiporta (València) · C.I.F. P-4618800-I  
Tel. 96 397 12 22 · fax 96 397 17 25  
[www.paiporta.es](http://www.paiporta.es)  
[ajuntament@paiporta.es](mailto:ajuntament@paiporta.es)



Identificador: IzBN 3m+a AQGC Sc9C wKb4 U8wz wkY=

## CREACI3N DE LA COMISI3N DE IGUALDAD.

present proposta d'aprovaci3n.

### FONAMENTS JURÍDICS

- Constituci3n del 29 de desembre de 1978. Art. 9.2 i art. 14.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

Per tot l'exposat, la regidora delegada de l'àrea de Benestar Social, eleva al Ple de la Corporaci3n, que resoldrà amb el seu superior criteri el que estime més convenient per als interessos de la poblaci3n general, la següent

### PROPOSTA DE RESOLUCI3N

1r.- Aprovar la "**CARTA MUNICIPAL DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES**", que s'adjunta com a ANNEX a la proposta present.

2n.- Notificar i seguir els tràmits previstos en l'expedient.

Carrer Mestre Músic Vicent Prats i Tarazona s/n.  
46200 Paiporta (València) · C.I.F. P-4618800-1  
Tel. 96 397 12 22 · fax 96 397 17 23  
[www.paiporta.es](http://www.paiporta.es)  
[ajuntament@paiporta.es](mailto:ajuntament@paiporta.es)



Identificador: lzBN 3m+a AOGC Sc9C wkh4 U8wz wkY=

AJUNTAMENT DE PAIPORTA

SECRETARIA

APROVAT en sessió plenària en data:

26 MAYO 2016

El secretari,

AJUNTAMENT DE  
PAIPORTA 

## PROPUESTA DE LA CONCEJALA DELEGADA DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL SOBRE APROBACIÓN DE LA "CARTA MUNICIPAL DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES"

Frente a la quiebra de justicia social que supone la desigualdad entre mujeres y hombres, y las múltiples consecuencias que esta ocasiona, desde la el Área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Paiporta se impulsa la elaboración del PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

### ANTECEDENTES

En la Junta de Gobierno Local celebrada el pasado 4 de marzo, se adopto el acuerdo de contratar el servicio de asesoramiento necesario para la redacción del PLAN MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Dicho Plan contempla dos fases, una de carácter interno que centra sus acciones en la propia organización de la institución municipal, y otra dirigida a la ciudadanía.

Como documento inicial de esta labor se plantea la "CARTA MUNICIPAL DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES", que se adjunta a la presente propuesta de aprobación.

### FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- Constitución del 29 de diciembre de 1978. Art. 9.2 y art. 14.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Por todo lo expuesto, la Concejala Delegada del Área de Bienestar Social, eleva al Pleno de la Corporación, que resolverá con su superior criterio lo que estime mas conveniente para los intereses de la población general, la siguiente

### PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

1º. Aprobar la "CARTA MUNICIPAL DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES", que se adjunta como ANEXO a la presente propuesta.

2º Notificar y seguir los trámites previstos en el expediente.

Carrer Mestre Músic Vicent Prats i Tarazona s/n  
46200 Paiporta (Valencia) · C.I.F. P-4618800-1  
Tel. 96 397 12 22 · fax 96 397 17 25  
[www.paiporta.es](http://www.paiporta.es)  
[ajuntament@paiporta.es](mailto:ajuntament@paiporta.es)



Identificador: lzEN 3m+a AOGC Sc9C wkb4 U8wz wkY=

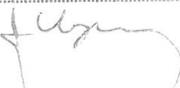
AJUNTAMENT DE PAIPORTA

SECRETARIA

APROVAT en sessi3n plenària en data:

26 MAYO 2016

El secretari,

AJUNTAMENT DE  
PAIPORTA 

## ANNEX

**"CARTA MUNICIPAL DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES"**

L'Ajuntament de Paiporta declara el seu compromís en l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i el foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si del nostre ajuntament, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans i de la nostra Política Municipal, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquest consistori, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, així com en tot el que concerneix a les polítiques públiques enfocades a la ciutadania, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta: "La situació en què una disposició, criteri o pràctica, aparentement neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Respecte a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten referent a açò i es projectarà una imatge del consistori d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la implantació d'un Pla d'Igualtat desenvolupat en dos fases, la interna (orientada als RRHH) i l'externa (orientada a la ciutadania), amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en el nostre municipi.

Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores referent a RRHH, i del teixit associatiu municipal referent a la ciutadania.



Identificador: IzEN 3m+ a AOGC Sc9C wKh4 U8wz wKY=

Carrer Mestre Músic Vicent Prats i Tarazona s/r  
46200 Paiporta (València) · C.I.F. P-4618800-  
Tel 96 397 12 22 · fax 96 397 17 25  
[www.paiporta.es](http://www.paiporta.es)  
[ajuntament@paiporta.es](mailto:ajuntament@paiporta.es)

## CREACI3N DE LA COMISI3N DE IGUALDAD.

AJUNTAMENT DE  
PAIPORTA 

### ACTA DE CONSTITUCI3N DE LA COMISSI3N D'IGUALTAT PAIPORTA

Considerant que tota Administraci3n P3blica ha d'estar compromesa amb l'objectiu d'aconseguir l'efectivitat del dret d'igualtat entre dones i homes, prenent com a base el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats; tot a3o tal com disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de mar3, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Considerant, així mateix, l'obligatorietat de les Administracions P3bliques d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, sobre la base del que es disposa en la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat P3blic. Considerant que la implantaci3n d'un pla d'igualtat passa necessàriament per una fase prèvia d'estudi i diagn3stic de la situaci3n institucional, i aquestes tasques han sigut encomanades a la Comissi3n d'Igualtat amb l'assessorament tècnic necessari, es designen com a membres de la Comissi3n d'Igualtat,

D'una part, i en representaci3n de l'empresa:

M <sup>a</sup> ISABEL ALBALAT ASENSI	Regidora de Benestar Social i Igualtat.
BEATRIZ JIMÉNEZ JIMÉNEZ	Regidora d'Hisenda i Administraci3n General.
ZAIRA MARTÍNEZ CHISBERT	Regidora de Joventut i Esports.
RICARD BENLLOCH CAMPOS	Regidor de Sanitat i Salut P3blica.

D'una altra part, i en representaci3n sindical:

PASCUAL MARTÍNEZ ESTRUCH	(UGT)
JOSÉ ANDRÉS MENCHERO MOLL	(UGT)
MARÍA JOSÉ MAESTRO FRÍAS	(CCOO)
JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ	(CSIF)

### EXPOSEN

Que amb data de 25 d'abril de 2016, es constitueix la Comissi3n d'Igualtat en l'Ajuntament de Paiporta, amb la finalitat d'abordar de forma conjunta l'eliminaci3n de qualsevol forma de discriminaci3n o desigualtat per raó de sexe, i elaborar el Pla d'Igualtat.

Les parts es reconeixen mútuament capacitat suficient per a obligar-se en el present acte i,

Carrer Mestre Músic Vicent Prats i Tarazona s/n  
46200 Paiporta (València) · C.I.F. P-4618800-I  
Tel. 96 397 12 22 · fax 96 397 17 25  
[www.paiporta.es](http://www.paiporta.es)  
[ajuntament@paiporta.es](mailto:ajuntament@paiporta.es)

**ACORDEN:**

Primer. Constituci3n de la Comissi3n d'Igualtat per a la redacci3n del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Paiporta. S'acorda la constituci3n de la Comissi3n d'Igualtat que, amb caràcter general s'ocuparà de promocionar la Igualtat d'Oportunitats en l'Ajuntament de Paiporta, afavorint i consolidant les bases d'una cultura en l'organitzaci3n del treball que afavorisca la igualtat efectiva entre dones i homes.

Segon. Composici3n de la Comissi3n d'Igualtat. La Comissi3n d'Igualtat estarà integrada per la representaci3n de l'empresa i la representaci3n sindical, cercant que la mateixa respecte el principi de presència equilibrada que defineix la Disposici3n Addicional Primera de la LO 3/2007 de 22 de març.

Tercer.- Convocat3ria de la Comissi3n d'Igualtat. La Comissi3n d'Igualtat es reunirà:

- Quan ho sol·licite qualsevol de les parts amb un preavís de 5 dies d'antelaci3n.
- En tot cas, amb caràcter mensual mentre dure el procés d'elaboraci3n del Pla d'Igualtat, per a elaborar un informe de situaci3n i sobre l'avanç en la redacci3n del mateix.

De les reunions s'estendrà acta que arrebregarà els temes tractats, els acords aconseguits, els documents presentats i la data de la següent reuni3n. En cas de desacord es farà constar les posicions defensades per cada part.

Quart.- Funcions de la Comissi3n d'Igualtat.

- Col·laborar en l'elaboraci3n d'un Pla d'Igualtat que comptarà amb un diagn3stic de situaci3n de partida, elaborat per l'empresa amb el suport d'una consultora externa especialitzada en la Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, sobre la base de criteris compartits amb la Comissi3n d'Igualtat, una programaci3n amb les mesures concretes necessàries per a resoldre manques detectades, un seguiment i avaluaci3n per a veure el grau de compliment.
- Garantir el principi d'igualtat i no discriminaci3n en l'empresa, realitzant el seguiment dels compromisos adquirits en el Pla i de quantes accions s'inicien per a complir l'objectiu principal de la Comissi3n, és a dir, la Igualtat efectiva entre dones i homes en l'Ajuntament de Paiporta

En Paiporta, a 25 d'abril de 2016



M<sup>a</sup> ISABEL ALBALAT ASENSI



BEATRIZ JIMÉNEZ JIMÉNEZ



ZAIRA MARTÍNEZ CHISBERT



RICARD BENLLOCH CAMPOS

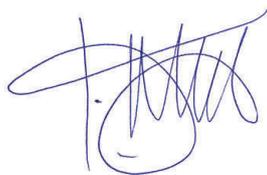


PASCUAL MARTÍNEZ ESTRUCH



JOSÉ ANDRÉS MENCHERO MOLL

MARÍA JOSÉ MAESTRO FRÍAS



JOSÉ MANUEL RODRÍGUEZ DOMÍNGUEZ

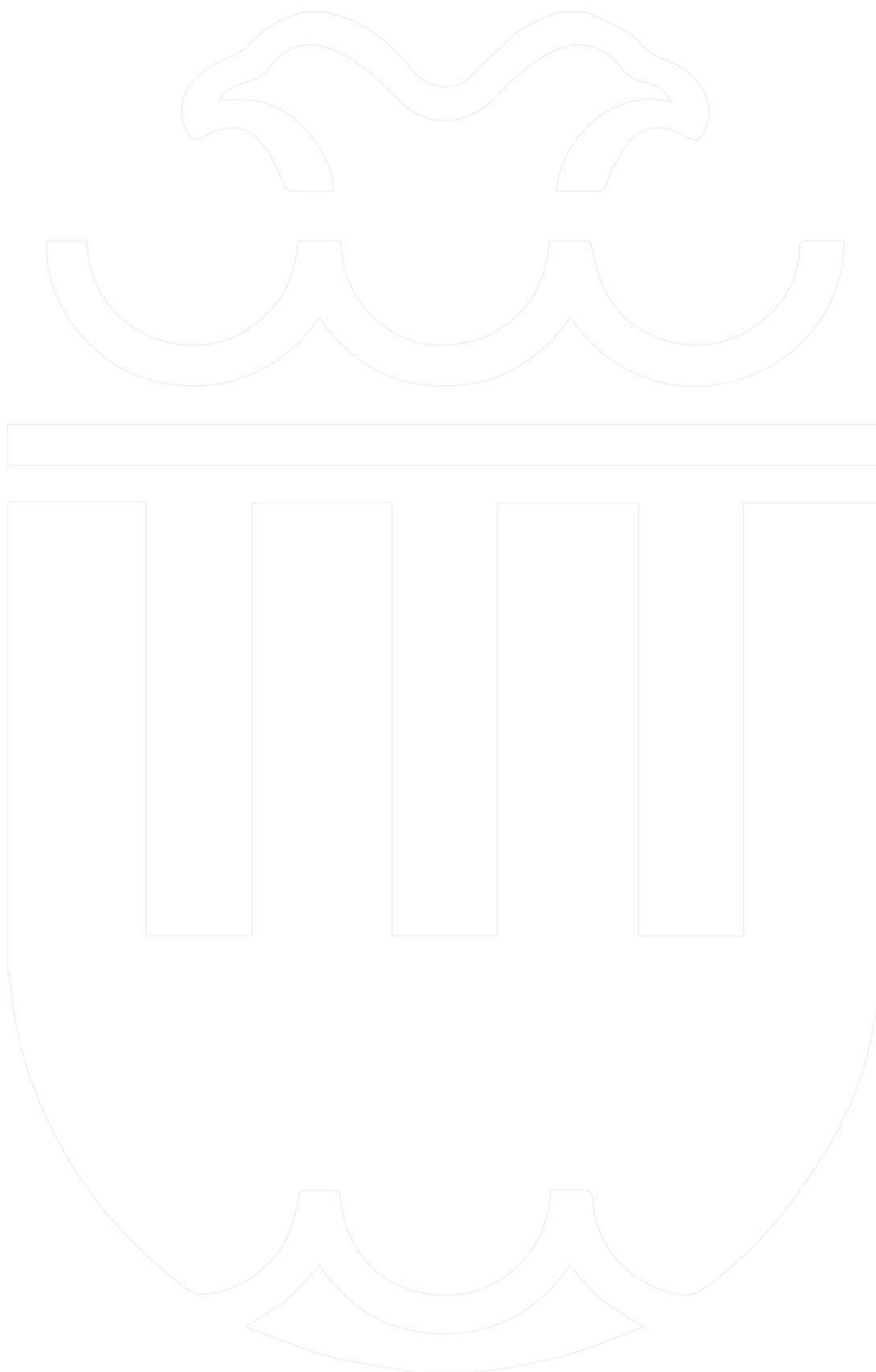


Carrer Mestre Músic Vicent Prats i Tarazona s/n  
46200 Paiporta (València) · C.I.F. P-4618800-I  
Tel 96 397 12 22 · fax 96 397 17 25  
[www.paiporta.es](http://www.paiporta.es)  
[ajuntament@paiporta.es](mailto:ajuntament@paiporta.es)

## FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

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



# JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.

## NORMAS DE CARÁCTER ESTATAL

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

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

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

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

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.
3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

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

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

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

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

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

**LEY 27/ 2003, DE 31 DE JULIO, REGULADORA DE LA ORDEN DE PROTECCIÓN.** Esta norma utiliza ya el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes públicos.

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

**LEY ORGÁNICA 1/ 2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.** En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

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

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

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

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

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

**LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:**

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

Colaboración entre las Administraciones públicas (**ART 21**) La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de

planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

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

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

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

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

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

## LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

### Planes de Igualdad (DA 8ª)

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

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

**LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**, en su artículo 27.3, apartado c), establece como competencia delegable en los municipios la "Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención

de la violencia contra la mujer”.

**RD LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**, que según la Disposición Adicional 7ª establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. Y que, sin perjuicio de ellos, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

## **NORMAS DE CARÁCTER AUTONÓMICO:**

**DECRETO 210/1997, DE 10 DE JULIO, DEL GOBIERNO VALENCIANO**, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

**LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ARTÍCULO 44. IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.** Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

**ARTÍCULO 45. IGUALDAD EN LA PROMOCIÓN INTERNA.** Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

**ARTÍCULO 46. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN.**

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

**ARTÍCULO 47. ACOSO SEXUAL.**

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

**ARTÍCULO 48. EL LENGUAJE NO-SEXISTA EN LOS ESCRITOS ADMINISTRATIVOS.**

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

**DECRETO 133/2007, DE 27 DE JULIO DEL CONSELL, SOBRE CONDICIONES Y REQUISITOS PARA EL VISADO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.**

**LEY 10/2010, DE 9 DE JULIO, DE LA GENERALITAT, DE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA**

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

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

### PLANES DE IGUALDAD (DA 11)

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

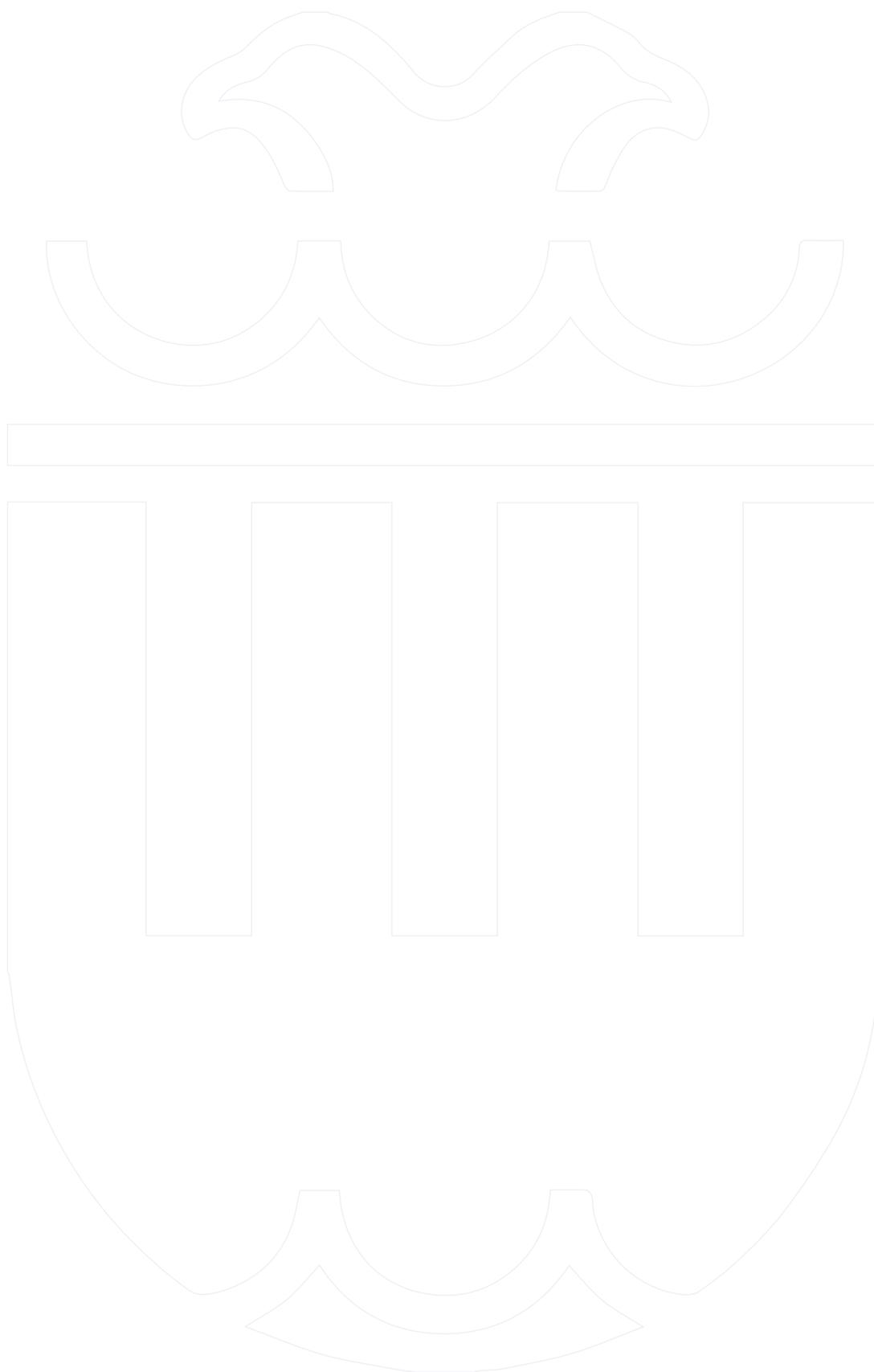
**LEY 7/2012, DE 23 DE NOVIEMBRE, DE LA GENERALITAT, INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA COMUNITAT VALENCIANA.**

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

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

### ARTÍCULO 31. ACTUACIONES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL

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



# DIAGNÓSTICO FASE INTERNA PLAN DE IGUALDAD.

## 1. Presentación

Las áreas y departamentos del Ayuntamiento de Paiporta más vinculadas con la situación laboral de las personas que componen la plantilla de esta organización han facilitado a la Consultora Equality Momentum los datos que figuran en este Informe de Diagnóstico, y dichos datos suponen el punto de partida en la redacción del Primer Plan de Igualdad de este consistorio, en su fase de RRHH.

La Comisión de Igualdad, asesorada por dicha consultora, los analizará e interpretará con el objetivo de detectar los posibles desequilibrios laborales que se produzcan desde el enfoque de género, y a partir de las conclusiones extraídas, procederá a la programación y redacción del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Paiporta, con el convencimiento de que el hecho de que la plantilla consiga superar las situaciones de desequilibrio que puedan aparecer avanzando hacia un modelo más justo y equitativo, contribuirá a incorporar la cultura de la Igualdad en el modo de administrar servicios públicos a la ciudadanía, en la segunda fase de redacción de este Plan.

## 2. Metodología

Para realizar el Plan de Igualdad, y por ende el Diagnóstico como punto de partida del mismo, el Ayuntamiento de Paiporta, desde el momento en que se constituye la Comisión de Igualdad, programa las diferentes fases de elaboración del Plan con unos criterios profesionales de eficiencia.

Así, en el momento actual de confección del Diagnóstico, se ha utilizado una herramienta profesional que contempla los diferentes indicadores, en función de las áreas propuestas por la Comisión de Igualdad, que además de las áreas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup>, comprende también el análisis de diferentes aspectos que resultan imprescindibles o interesantes para la correcta realización del Informe final de esta fase de Diagnóstico, a saber:

1. Selección
2. Formación
3. Promoción
4. Conciliación
5. Comunicación
6. Salud laboral
7. Representación de personal
8. Posicionamiento laboral y presencia equilibrada en órganos de toma de decisión

## 9. Estructura salarial

## 10. Acoso sexual y por razón de sexo

Todas las fases del Plan de Igualdad son acordadas por la Comisión de Igualdad para dar un soporte técnico a lo largo de todo el proceso. La información y documentación inherente a estas áreas, es solicitada por la Consultora de Género a través de unas fichas integrantes de una herramienta de Diagnóstico de Género, adaptadas a la idiosincrasia de la organización, y una vez facilitada esta información por el departamento de personal en la mayoría de ocasiones, es volcada en una base de datos para, a partir de ese momento, proceder al análisis cuantitativo y cualitativo de la misma, mediante la realización de gráficas de todos los datos desagregados por sexo, visibilizar los hallazgos, y proceder a un análisis DAFO, realizando por último el Informe Final de Diagnóstico como fase inmediatamente previa a la Programación y Redacción del Plan de Igualdad.

### 3. Diagnóstico de situación en materia de igualdad de mujeres y hombres

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

#### I ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN: CUESTIONES GENERALES E INFORMACIÓN PREVIA.

A pesar de que no hay organigrama definido y aprobado por la Junta de Gobierno y Alcaldía, se ha tratado de realizar un informe de situación lo más ajustado a la realidad del Ayuntamiento de Paiporta.

##### a. Composición de la plantilla

Distribución de la plantilla por género

■ % Mujeres ■ % Hombres



La plantilla del Ayuntamiento Paiporta se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, por 153 personas, de las cuales el 41% son mujeres (en concreto, 62) y el 59% son hombres (en concreto 91). Observamos que el dato se aleja sensiblemente de lo que se considera una paridad, aunque entra dentro de los parámetros del principio de presencia equilibrada. Nos encontramos, por tanto, ante una plantilla levemente masculinizada. Teniendo en cuenta, además que en el año 2009, el porcentaje global de mujeres en el conjunto del personal funcionario en España era de un 53%, existe una desviación considerable de doce puntos sobre la proporción general que las mujeres ocupan en el funcionariado español.

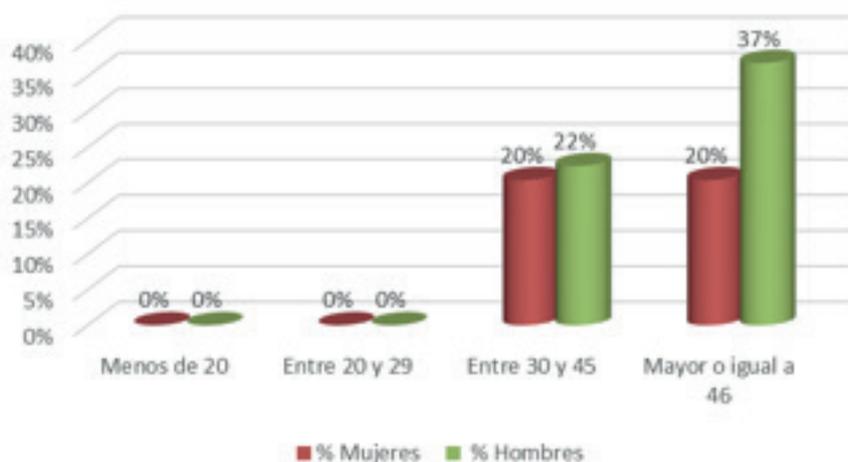
## b. Proporción de la población

Podemos afirmar que la proporción de la población en esta organización, y así se va a valorar y a comparar desde este momento, es la de 41% mujeres, y 59% hombres. En ese sentido, a lo largo del análisis de los siguientes apartados y gráficos, observaremos en que niveles se respeta esa proporción de la población, y en que niveles se desvía, para así sacar las conclusiones oportunas. Siendo además llamativo el desequilibrio de sexo, trataremos de examinar los procesos y analizar las causas que pudieran provocarlo.

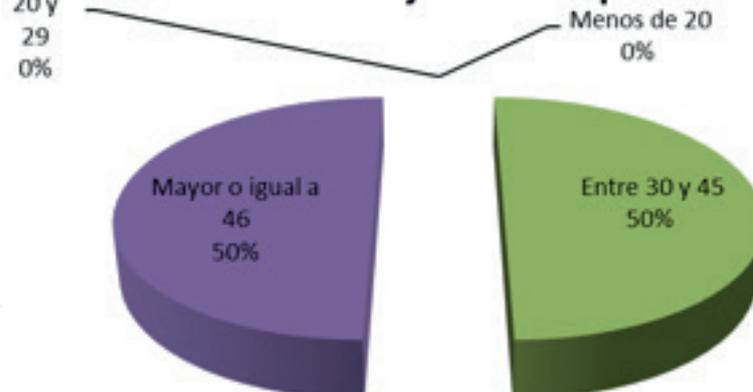
## c. Estructura por edades

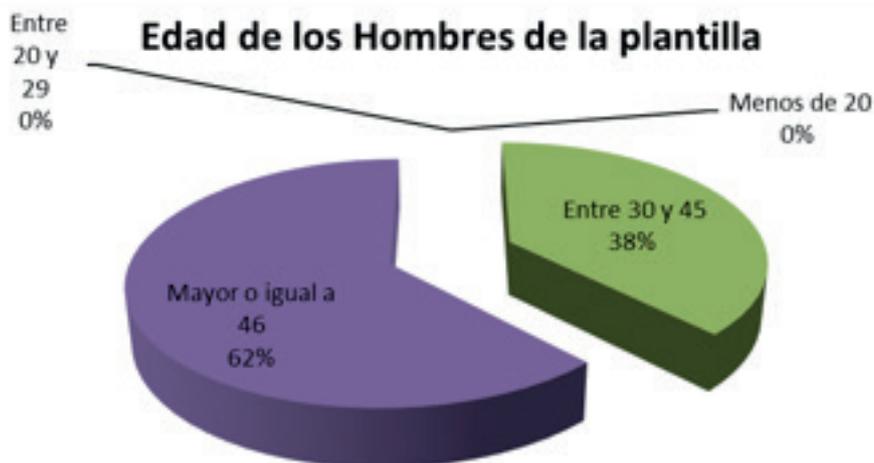
En esta comparativa por edades, vemos que los porcentajes de hombres y mujeres que se agrupan en cada franja de edad, reflejan el desequilibrio existente en la franja de edad de mayores de 46 años, donde hay 17 puntos de diferencia entre mujeres y hombres a favor de los varones, no sucediendo lo mismo en la franja de edad entre 30 y 45 años. Ello nos puede hacer pensar que a las mujeres de más de 46 les cuesta más acceder a este empleo público en el Ayuntamiento de Paiorta, siendo interesante un análisis de esta circunstancia en el Plan de Igualdad.

Comparativo plantilla por edad



Edad de las Mujeres de la plantilla

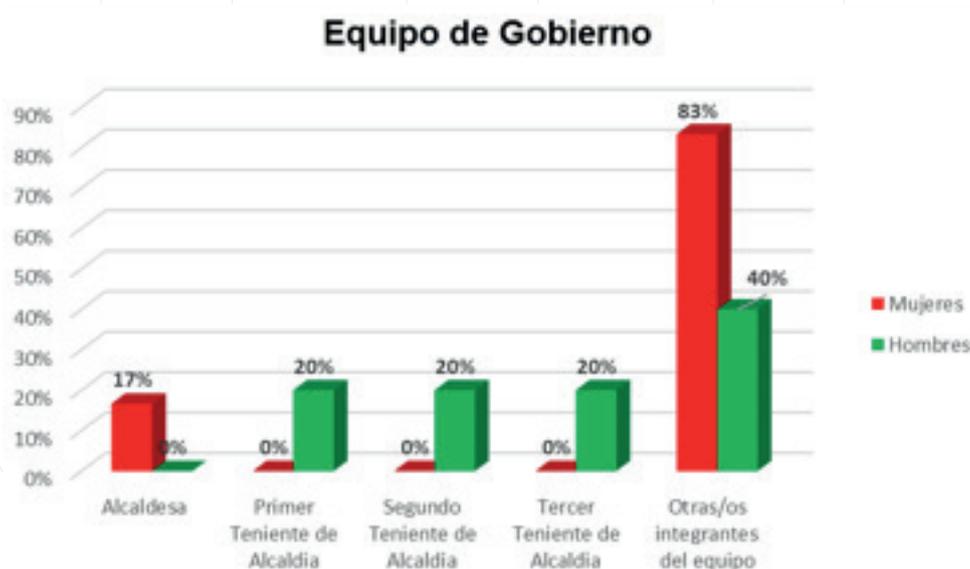




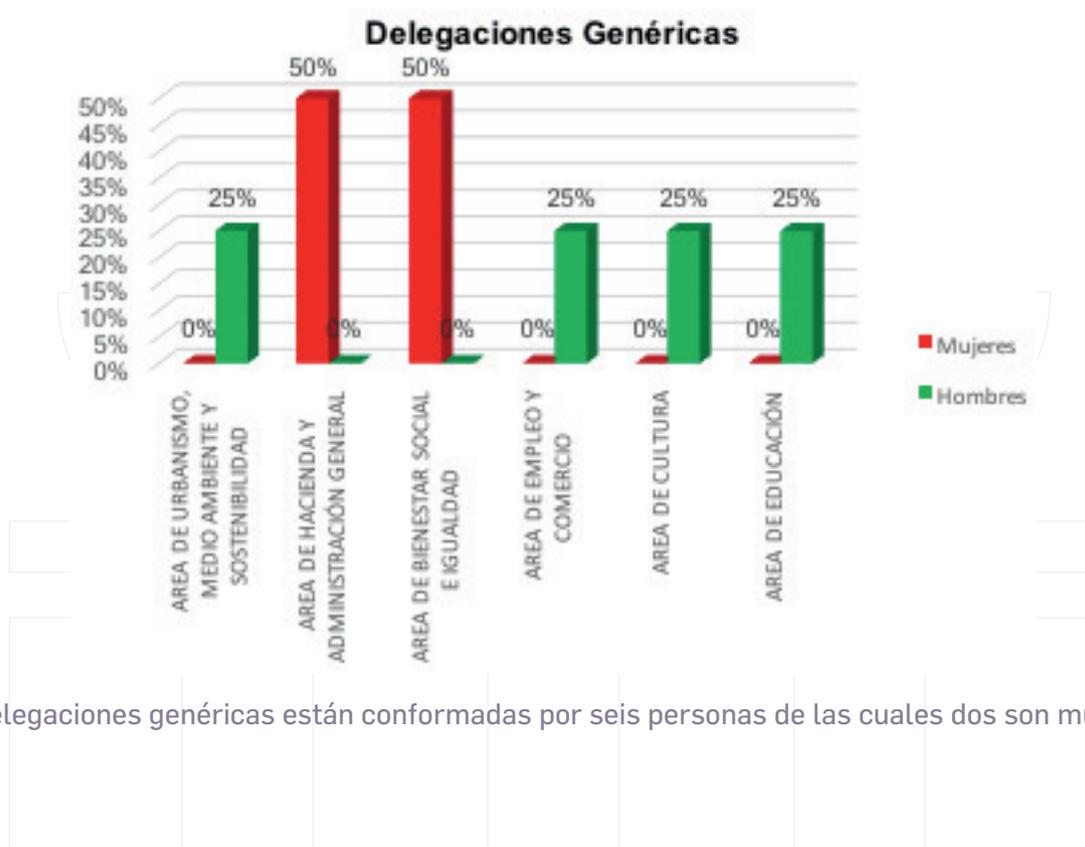
## II. POSICIONAMIENTO LABORAL

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

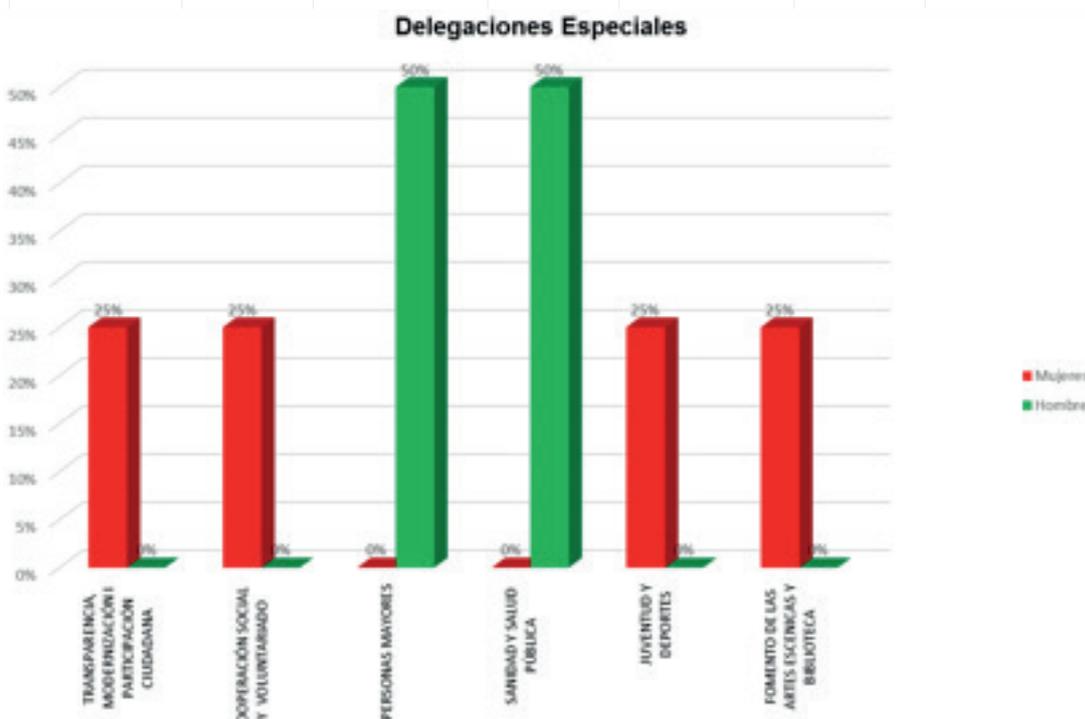
### a. Composición de la plantilla área de Dirección.



El equipo de gobierno está constituido por 11 personas, de las cuales 6 son mujeres. La líder del equipo es una mujer, y los cargos de mayor responsabilidad dentro de este equipo están ocupados mayoritariamente por hombres (n=3). El resto de las personas que integran el equipo son en su mayoría mujeres (n=5).



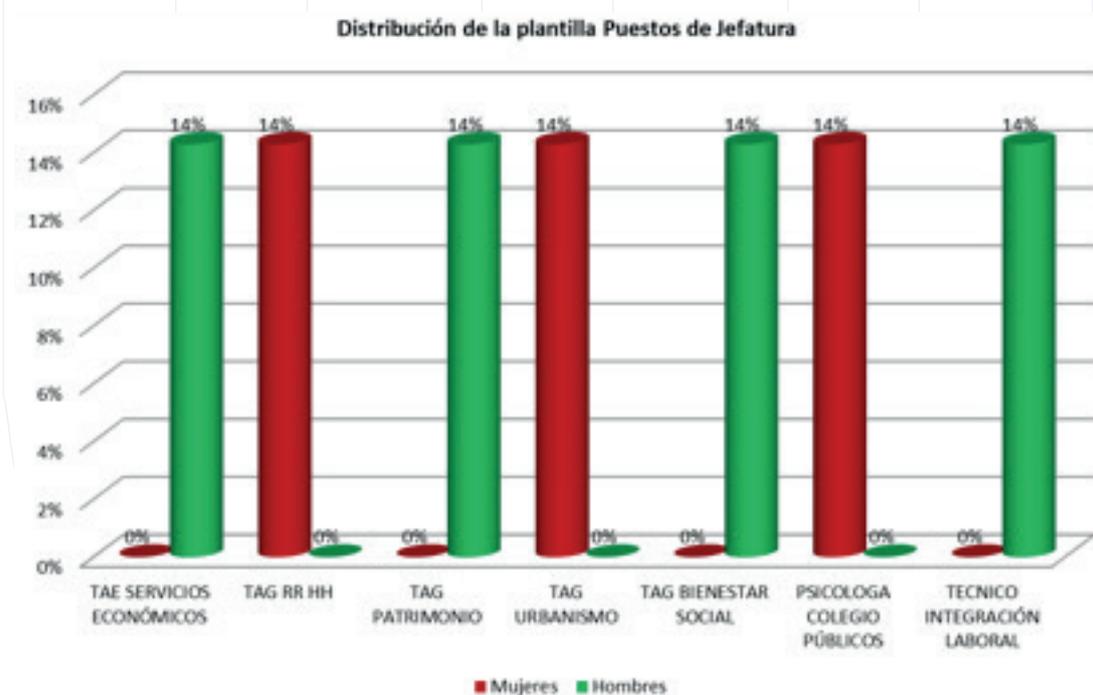
Las delegaciones genéricas están conformadas por seis personas de las cuales dos son mujeres.



Las delegaciones especiales tienen seis personas en su estructura: cuatro mujeres y dos hombres.



Observamos como la distribución de los puestos de dirección está totalmente masculinizada.



El cliente declara que esta jerarquización de jefaturas obedece al funcionamiento informal que hay establecido. Dentro del ejercicio de funciones de jefatura hay siete personas, de las cuales tres son mujeres.

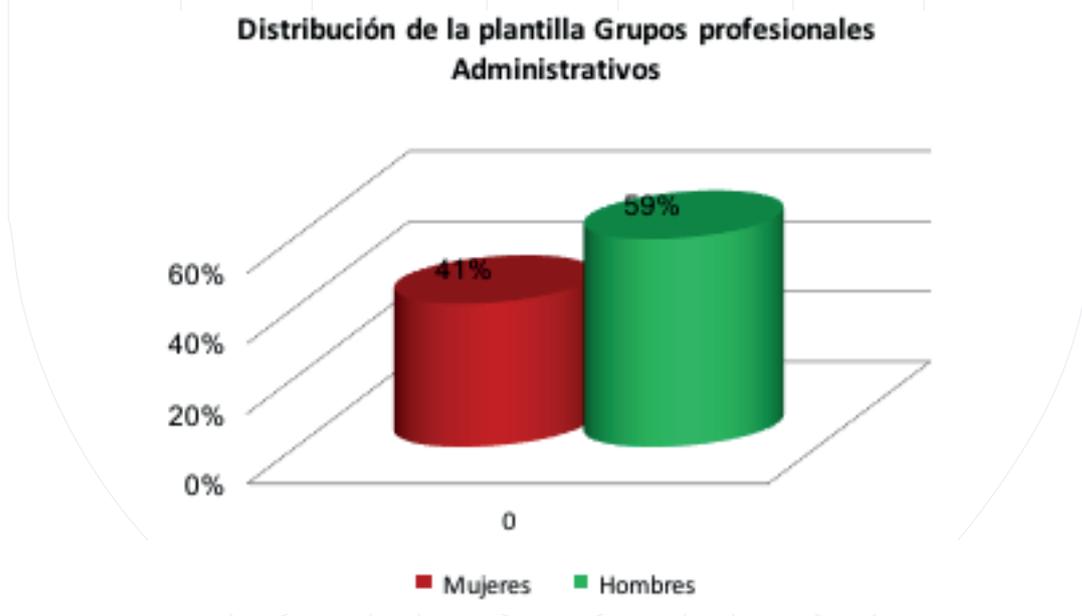
## b. Composición de la plantilla en nivel técnico.



Esta gráfica nos muestra como los grupos profesionales técnicos del Ayuntamiento de Paiporta guardan un adecuado equilibrio de género, es más, a pesar de que la plantilla está ligeramente masculinizada, los puestos técnicos están ligeramente feminizados, lo cual nos debería hacer pensar que no existen sesgos de género.

Sin embargo, el nivel de detalle facilitado por la organización es tan superficial que se evidencia la necesidad de activar una acción en el Plan de Igualdad que desglose esta información.

## c. Composición de la plantilla en nivel administrativo.

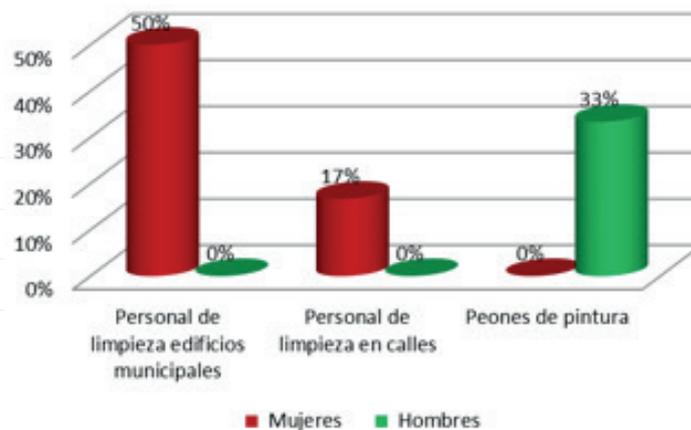


La plantilla en los puestos administrativos está absolutamente equilibrada con la composición inicial de la plantilla desagregada por sexos, siendo 31 mujeres y 45 hombres los que ocupan el nivel administrativo, lo que supone el 41% y el 59% respectivamente.

Nuevamente se aprecia una falta de detalle en la información que se propone solucionar a través de una acción del Plan de Igualdad.

#### d. Composición de la plantilla en puestos no cualificados.

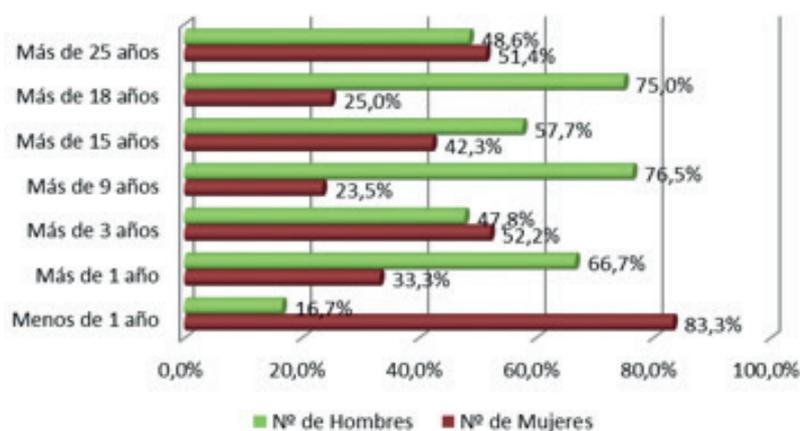
Distribución de la plantilla Grupos profesionales no cualificados



Del total de ocupantes de este grupo de profesionales hay cuatro mujeres y dos hombres. Las mujeres ocupan los puestos de limpieza, mientras que los hombres el de Peones de pintura.

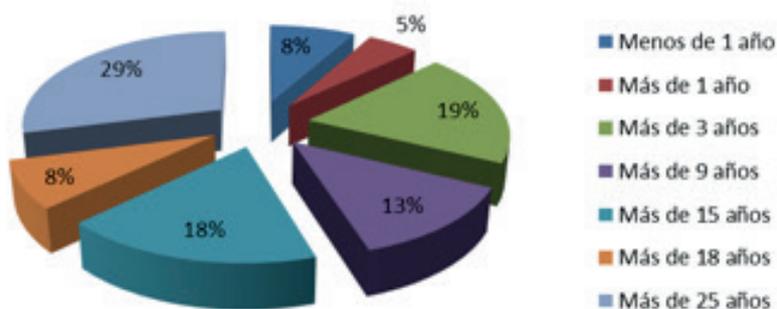
#### e. Distribución de la plantilla por antigüedad.

Distribución de la plantilla por antigüedad Comparativa hombres y mujeres



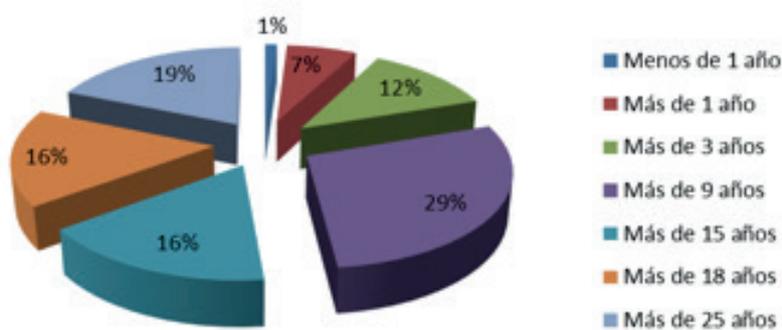
En las franjas de mayor antigüedad se concentra mayor presencia de hombres que de mujeres, sin embargo, en la franja que va de 3 años a esta parte, vemos mayor presencia de mujeres, sobre todo en la última de ellas que contempla el último año. Ello indica que, previo a la redacción del Plan de Igualdad, la corporación ha hecho ya una apuesta decidida por corregir el desequilibrio inicial, que se consolidará con la redacción del Plan de Igualdad.

### Comparativo de Antigüedad - Mujeres

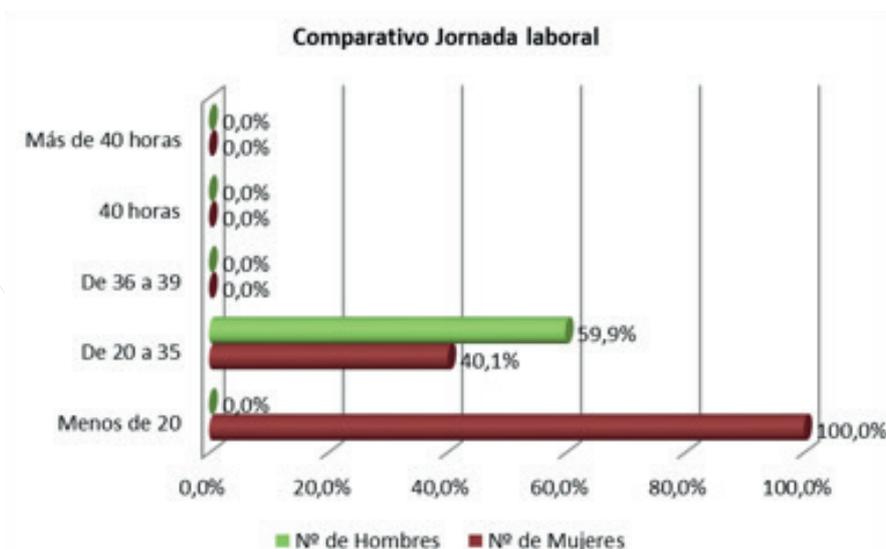


En el mismo sentido de la gráfica anterior, observamos como en las franjas de menor antigüedad (hasta más de 3 años) se encuentra un 32% de la totalidad de las mujeres que trabajan en el Ayuntamiento de Paiporta. En el caso de los hombres el porcentaje es menor (20%).

### Comparativo de Antigüedad - Hombres



### f. Distribución de la plantilla por horas semanales trabajadas.



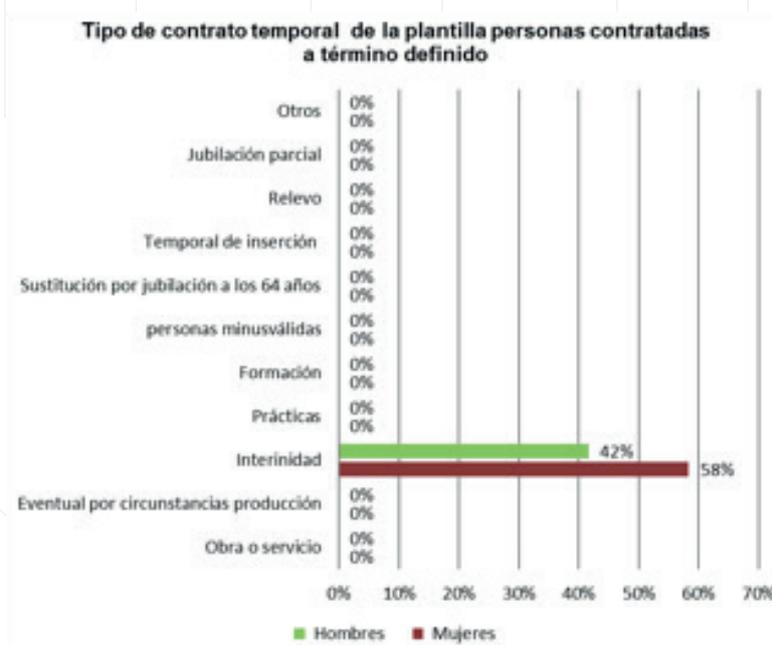
Respecto a la jornada laboral de la plantilla, la mayoría tiene un contrato a tiempo completo de 35 horas, y solo 1 mujer cuenta con un contrato de menos de 20 horas. Esta información guarda una concordancia total con la composición de la plantilla, y no requiere tratamiento alguno, por tanto.

### g. Distribución de la plantilla por el tipo de Contrato.



Con respecto a la distribución inicial de la plantilla desagregada por sexos, la proporción de hombres y mujeres que tienen plaza consolidada en la función pública es equilibrada.

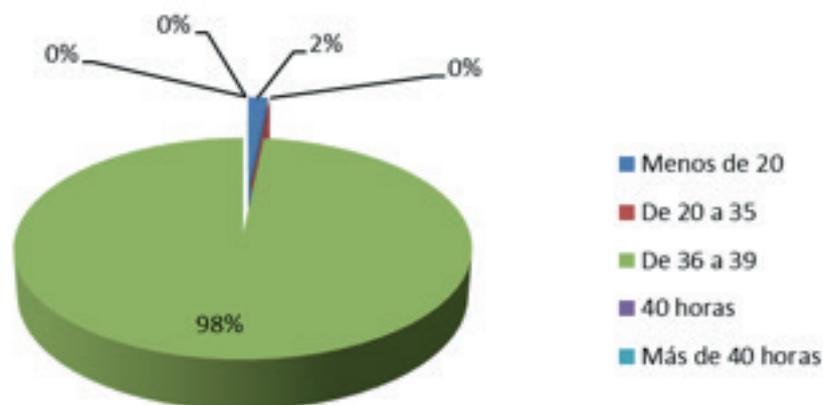
### h. Contrato Temporal



Los contratos temporales del Ayuntamiento de Paiporta son el 100% de Interinidad, en los dos sexos. Actualmente mantienen esta relación contractual 14 mujeres y 10 hombres, con lo cual podemos observar que las mujeres, aun siendo minoría en la distribución general de la plantilla (un 41%) son mayoría (un 58%) en los contratos más inestables en la función pública, que son los de interinidad. Se propone buscar medidas correctoras en el Plan de Igualdad, sobre todo en aquellos ámbitos en que las mujeres estén más infrarrepresentadas.

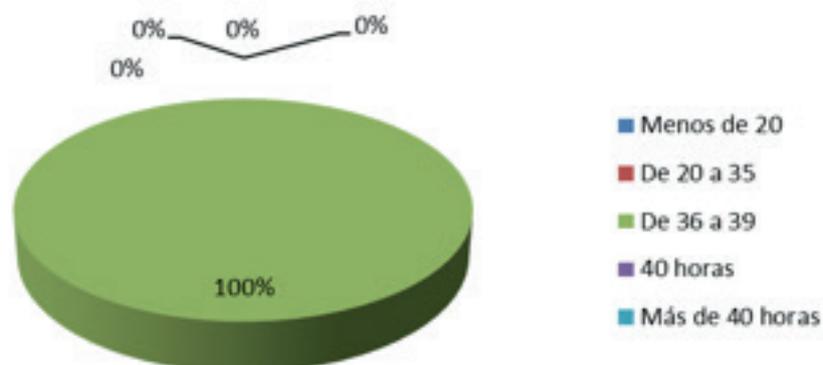
### i. Distribución de la plantilla según la organización del tiempo.

#### Horas Dedicadas al Trabajo - Mujeres



Analizando la información aportada con respecto a las horas dedicadas al trabajo, observamos que sólo 1 mujer trabaja menos de 20 horas semanales, y que el dato es parecido en los varones ya que el 100% de los hombres trabaja de 36 a 39 horas semanales.

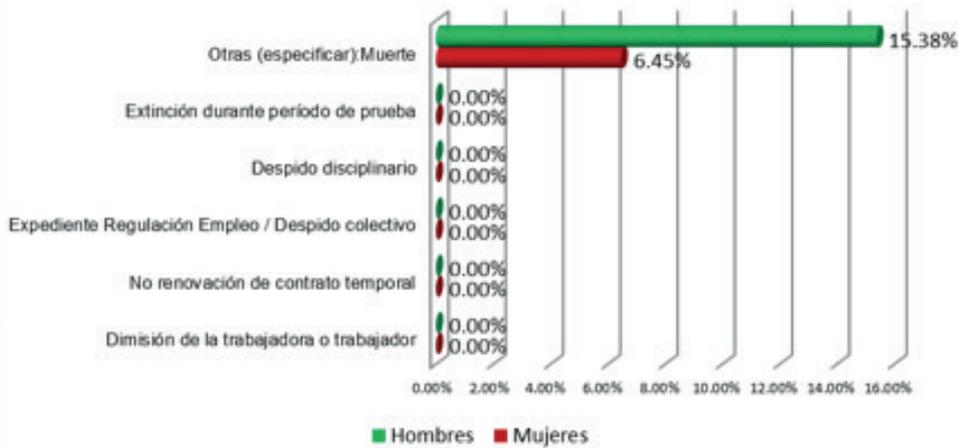
#### Horas dedicadas al Trabajo - Hombres



### i. Distribución de la plantilla según la organización del tiempo.

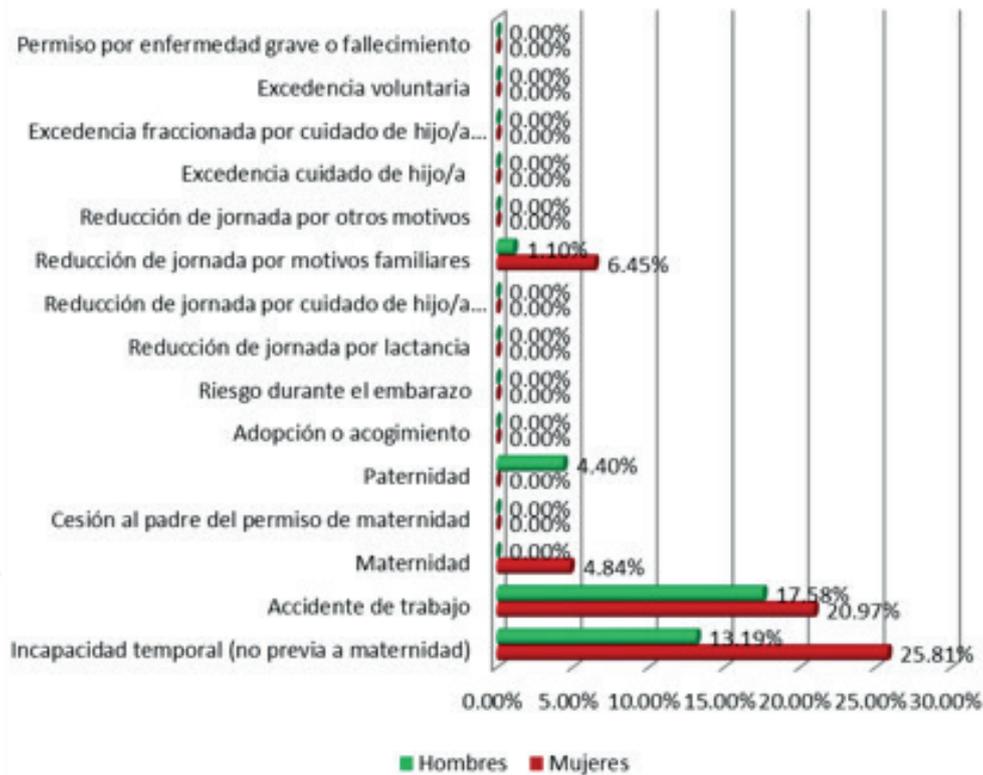
## j. Distribución de Bajas en la Plantilla.

Baja en la organización en los dos últimos años



Esta gráfica nos evidencia que, como es habitual en la función pública, no hay bajas producidas por motivos que no sean la jubilación o el fallecimiento. Este dato, que aparentemente no nos aporta información, indica sin embargo que ni ha habido expedientes disciplinarios por circunstancias graves ni personal que haya dimitido o cesado en su actividad, lo cual, a falta de ver qué sucede una vez esté redactado el Protocolo para la prevención del Acoso Sexual o por razón de sexo, puede dar a entender que hay un clima laboral adecuado.

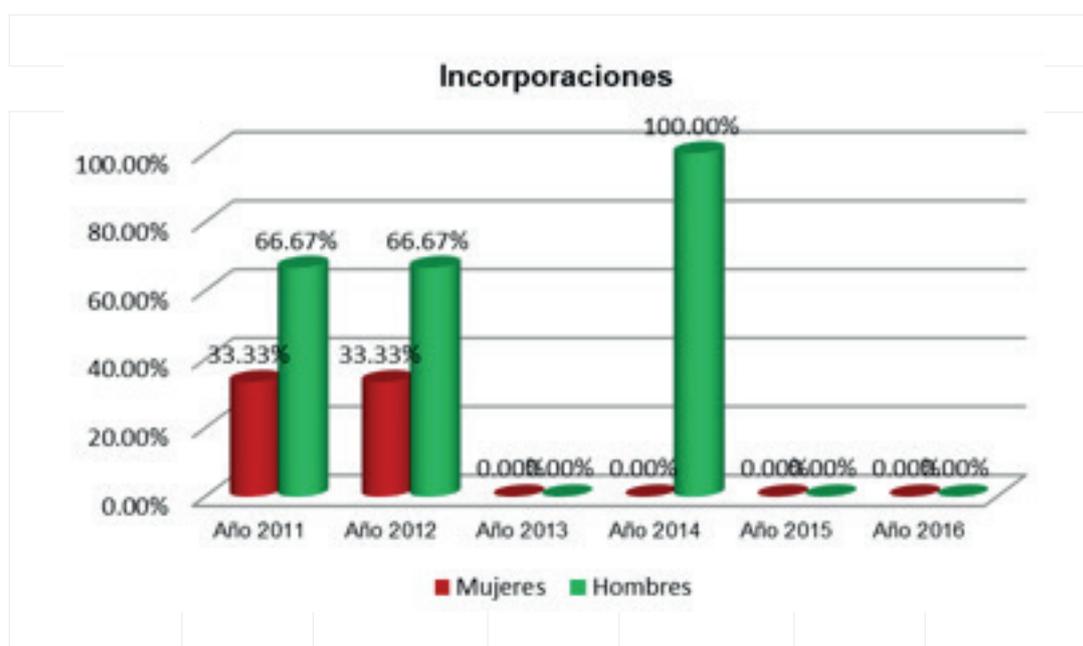
BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS ÚLTIMO AÑO



Los usos que se realizan de los mecanismos de conciliación, más allá de la baja de paternidad y maternidad que son permisos retribuidos que suponen la ausencia de dos o tres semanas por los varones y de 16 semanas por las mujeres, las realizan casi en exclusiva las mujeres. Ningún varón se ha acogido al permiso de maternidad, y solo el 1% de hombres frente a casi el 7% de mujeres, a pesar de ser una plantilla masculinizada, ha optado por la reducción de jornada por motivos familiares, lo cual denota que tenemos un cuadro clásico donde es necesario realizar campañas de conciliación dirigidas a hombres.

Por otro lado, llama la atención como, las mujeres aun siendo minoría en la plantilla (18 puntos por debajo de los hombres) sufren más situaciones de Accidentes Laborales y de Incapacidad Transitoria. Se propone un estudio de estas bajas femeninas por AT y por IT a fin de esclarecer este dato desproporcionado y proponer soluciones correctoras.

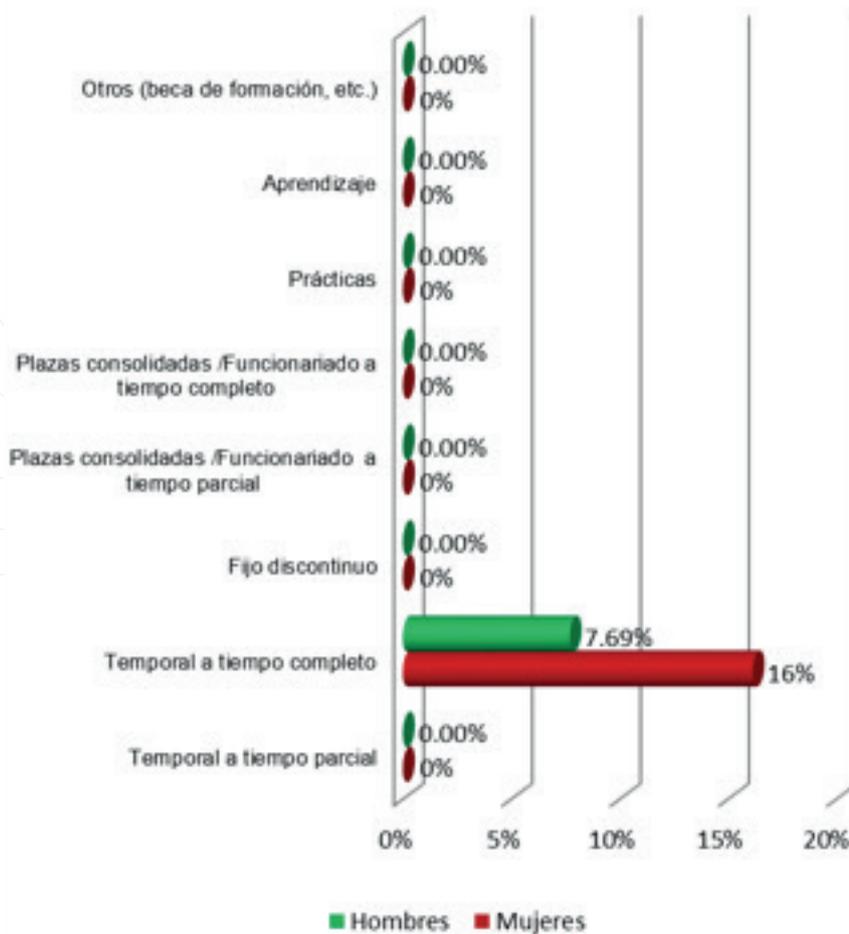
### k. Distribución de Incorporaciones en la plantilla.



De acuerdo a la gráfica en los últimos cinco años la mayoría de las incorporaciones a la plantilla del Ayuntamiento ha sido en su mayoría, de hombres (9) en detrimento de las mujeres (3). Se puede afirmar que por cada tres hombres incorpora a una mujer. Sin embargo, estos datos se contradicen con los de la gráfica "Distribución de la plantilla por antigüedad: comparativa hombres y mujeres", donde los datos indican que, de tres años a esta parte, y sobre todo en el último año, se ha contratado a muchas más mujeres que hombres.

**NOTA:** Cabe mencionar que, si hacemos una comparación de la información relacionada con La Antigüedad, resulta inconsistente con ésta última. Sugerimos hacer una revisión de la información para aclarar en donde se encuentra la inconsistencia de la información suministrada por el Ayuntamiento.

### Incorporaciones último año por tipo de contrato



De las personas que han sido contratadas de manera temporal a tiempo completo un 16% de ellas son mujeres (10) y 7 hombres. Ello indica como se ha comentado anteriormente un cambio positivo en la tendencia de plantilla masculinizada.

### III. PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.

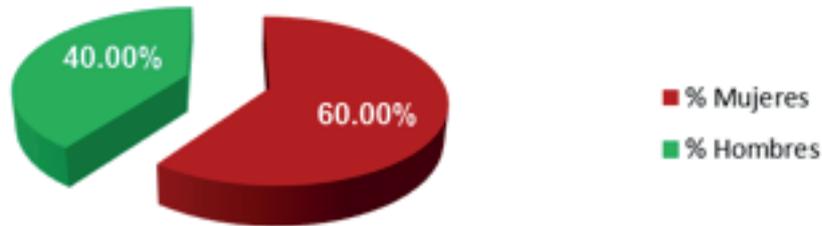
Al analizar este apartado, prestamos en un principio atención a la ratio de personas que solicitan la promoción, y nos encontramos con el dato de que son más las mujeres que los hombres quienes así lo hacen, comparado con el dato de población global de 60% y 40%.

Respecto a la promoción y carrera profesional se ha de resaltar que la organización no cuenta con un Plan de Carrera definido, ni dispone de sistemas de evaluación de personal de acuerdo a la promoción interna. No se ha puesto en marcha ninguna acción o incentivo hasta la fecha, para incentivar la promoción de mujeres en la organización. Tampoco existe previsión de programas formativos orientados directamente a la promoción interna.

En materia de difusión, es de resaltar que, según los datos facilitados, no se realizan campañas de publicidad de las vacantes para la promoción interna.

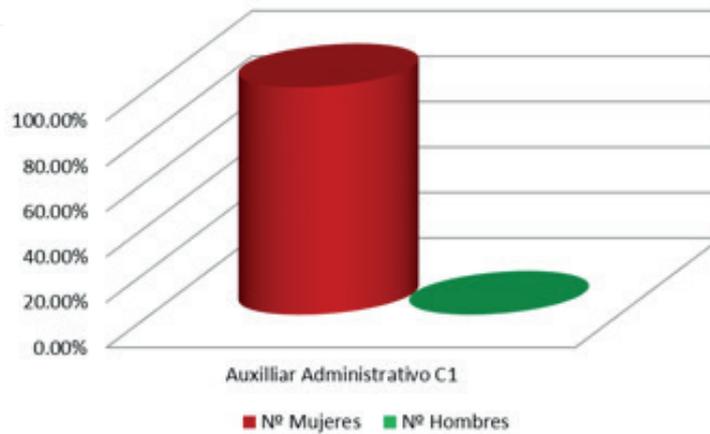
No se reconocen los periodos suspensivos para la promoción en la organización.

### Solicitudes de promoción presentadas



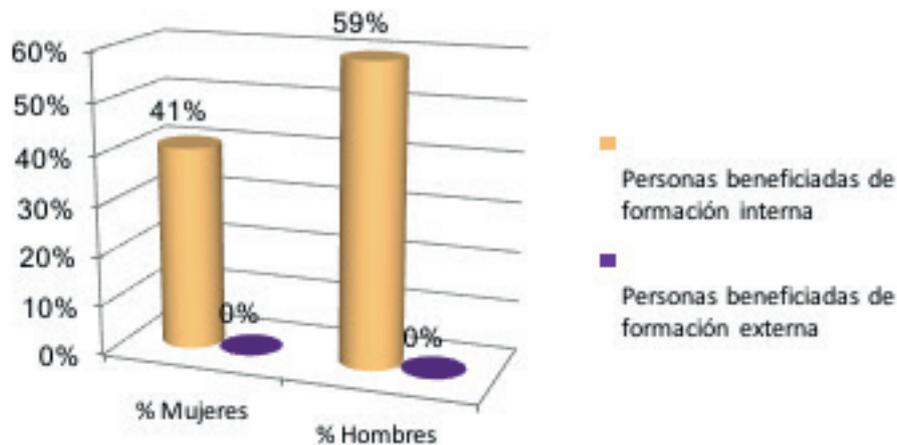
Las gráficas nos indican que hubo cinco solicitudes de promoción presentadas de parte de tres mujeres y dos hombres. La totalidad de las personas que han recibido ascensos son mujeres al cargo Auxiliar Administrativo dentro la categoría profesional C1.

### Comparativo Ascensos Por Género



## IV. FORMACIÓN

### Tipos de formación



Al analizar las gráficas se observa que con respecto a la cantidad de personas que han sido beneficiadas con formación interna existe una proporción equilibrada, con una ligera tendencia en el aprovechamiento de horas a favor de los hombres.

La organización menciona que no cuenta con mecanismos para detectar las necesidades de formación de la plantilla. Por ello, el Plan de Formación sólo se encuentra desarrollado específicamente en materia de prevención de riesgos laborales. Los demás contenidos se hacen a través de la oferta formativa de la Diputación de Valencia, IVASPE y Secciones Sindicales.

La difusión de la oferta formativa se realiza de acuerdo a los medios divulgativos con los que cuente cada centro organizador y a través del correo electrónico de las personas de la plantilla.

Las personas que trabajan en el Ayuntamiento pueden realizar la solicitud de cualquier curso de formación indicado en el plan de formación.

Estas actividades formativas pueden ser tanto en el lugar de trabajo como fuera. La modalidad de formación On-line se usa en menor cuantía que la modalidad presencial.

## V. SELECCIÓN DE PERSONAL

Los factores determinantes para la apertura de un proceso de selección y contratación en el Ayuntamiento de Paiporta, vienen determinados por: sustitución de otras trabajadoras o trabajadores, exigencias productivas coyunturales, inicio de nuevas actividades, desarrollo de actividades estacionales, u otras.

Las estrategias principales que utiliza la organización para la realización de procesos de selección son Bolsas de Trabajo y uso de los Servicios Públicos de Empleo.

La determinación y características de los puestos de trabajo se hacen constar en la Oferta de Empleo Público.

Los métodos de selección utilizados para cubrir plazas en la función pública son el concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas y exámenes, y/o oposición como es norma en la Administración Pública, si bien son ya varios los años en que por prescripción legal no se pueden ofertar nuevas plazas, y las necesidades son cubiertas por contratos temporales, existiendo a tal efecto un Reglamento de Bolsas de Empleo Temporales.

Los criterios profesionales de aplicación general se ajustan a las bases de cada proceso selectivo. No se aplican criterios de selección de carácter personal. Los criterios profesionales específicos son el resultado de la adaptación de los criterios generales a cada grupo de titulación y al puesto de trabajo a seleccionar.

El sistema general del Ayuntamiento Paiporta es por concurso/oposición. Las fases del proceso de selección son las siguientes:

- a) Fase de oposición
- b) Una vez superada la fase de oposición, se produce la valoración de méritos y experiencia en la fase del concurso.

Los órganos implicados en el proceso de selección son un tribunal de selección y la Presidencia de la Corporación Local. El tribunal de selección está formado por Técnicas y Técnicos, que valorarán a las y los aspirantes admitidos en los procesos de selección de personal cualificado en función del puesto de trabajo a seleccionar, para luego elevar a la Alcaldía Presidencia de la Corporación Local la propuesta de selección de los aspirantes seleccionados. Es esta unidad la que toma la decisión final debido a que ostenta la Jefatura de Personal; por ello, es de su competencia realizar los nombramientos de personal funcionario y contrataciones laborales de personal, de conformidad con la legislación sobre régimen local. Es procedente hacer un análisis en el propio Plan de Igualdad, sobre:

- El cumplimiento del principio de presencia equilibrada de este tribunal.
- La descripción de los puestos de trabajo en las convocatorias y los requisitos exigidos y /o valorados.
- La redacción y el uso del lenguaje en las convocatorias.
- Los canales de difusión utilizados.

No se realizan publicaciones internas sobre las vacantes disponibles en la organización. Tampoco se observan barreras internas, externas, o sectoriales para la incorporación de mujeres en la organización, sin embargo, si existen puestos en la compañía que están especialmente masculinizados, específicamente en los de la Policía Local, y los de la Brigada de Obras y Servicios.

La publicación interna de las ofertas laborales se hace a través de los Boletines Oficiales, el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y la Web municipal, y se hace difusión también en redes sociales.

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

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• el sexo femenino,</li> <li>• edad entre 25 y 40 años,</li> <li>• estado civil casado,</li> <li>• aspecto físico agradable,</li> <li>• disponibilidad para viajar,</li> <li>• disponibilidad para cambiar de residencia,</li> <li>• la no afiliación sindical,</li> <li>• docilidad,</li> <li>• capacidad de mando,</li> <li>• fuerza física</li> <li>• destreza manual,</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• dotes de liderazgo,</li> <li>• habilidades de organización y coordinación de equipos,</li> <li>• afabilidad,</li> <li>• carencia de responsabilidades familiares,</li> <li>• disponibilidad para trabajar a tiempo parcial,</li> <li>• disponibilidad de tiempo extra para dedicar a la organización si se requiriera,</li> <li>• el domicilio,</li> <li>• la experiencia,</li> <li>• la antigüedad en la organización (10 o más años),</li> </ul> |
|---|---|

En ocasiones pueden ser positivos las siguientes características, en función del puesto de trabajo:

- la asertividad,
- la iniciativa,
- la capacidad de trabajo,
- dotes de liderazgo,
- el esfuerzo formativo realizado,
- el desempeño de puestos de mando,
- la disponibilidad de tiempo extra para dedicar a la organización si se requiriera.

Se considera negativo haber sido sancionado disciplinariamente en el seno de alguna organización.

Se traslada en la información facilitada que aun cuando se hace expresa la indiferencia del criterio ser del sexo femenino para ser seleccionada para un cargo, existe una clara masculinización de ciertos cargos dentro del Ayuntamiento, por lo que se debería abordar este tema dentro del Plan de Igualdad para romper con las barreras que impiden que las mujeres accedan a estos cargos.

## VI. CONCILIACIÓN

La estrategia que se ha implementado dentro del Ayuntamiento para que la plantilla pueda conciliar su vida familiar y laboral, es la posibilidad de tener flexibilidad horaria.

El Ayuntamiento de Paiporta señala que se otorgan a quien lo solicite los permisos de conciliación de la vida familiar con la laboral.

No obstante, ante la baja incidencia del uso de mecanismos de conciliación en el consistorio, se propone en el propio Plan de Igualdad realizar un estudio más minucioso sobre este asunto, para tener un conocimiento más detallado de la realidad y actuar si es necesario.

## VII. COMUNICACIÓN

### Análisis Documental

Se ha realizado un análisis documental a través de la página web [www.paiporta.es](http://www.paiporta.es) y en principio la información analizada cumple los requisitos exigibles a una administración pública en el uso de un lenguaje inclusivo, y un tratamiento igualitario de las imágenes. Se han encontrado documentos que hacen suponer que al menos una persona está supervisando la documentación generada por el consistorio, por la temática de las exposiciones (Mujeres Deportivas, o Historia del Taller de PatchWork del Centro de Formación de Personas Adultas).

## VIII. SALUD LABORAL

Respecto a la Salud Laboral, se han detectado desajustes con respecto a la legislación en esta materia. La organización no cuenta con una evaluación de riesgos laborales que atienda a los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, ni el Plan de Prevención comprende medidas específicas en este sentido. Por tanto, no se han realizado actuaciones con carácter general, aunque si se ha suprimido o reducido el trabajo nocturno o a turnos a alguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o la lactancia.

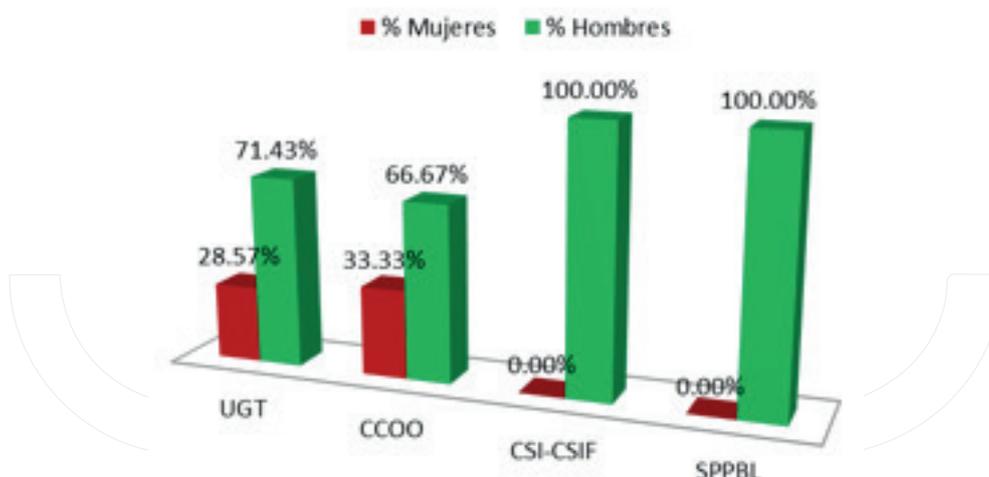
La integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales es una necesidad reconocida por la Estrategia Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y otros organismos de reconocido prestigio. Por su parte, la normativa española establece en el artículo 5.4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales que "Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores" (cambio introducido por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Por otro lado, la Ley de Igualdad incluyó la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Al respecto el Ayuntamiento no cuenta con un protocolo específico para prevenir y actuar en el caso de que estas conductas se produzcan ni tampoco se cuenta con indicadores sobre los posibles casos que hayan podido producirse.

## IX. REPRESENTACIÓN DE PERSONAL

Respecto de la gráfica referente a las delegaciones sindicales, según central sindical queda como sigue: 2 (29%) de los/as 7 delegados/as de la UGT son mujeres; la delegación de la CCOO está conformada por 2 hombres y una mujer; las delegaciones de la CSI-CSIF y el SPPBL están conformadas por hombres.

### Delegados de sindicales según CENTRAL SINDICAL

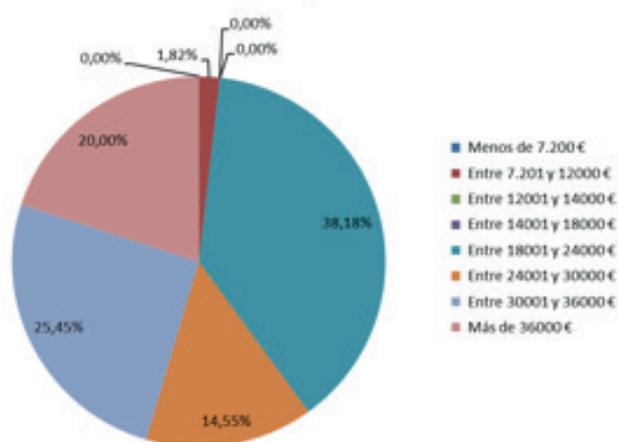


Las personas que ocupan el puesto de Delegada/os sindicales son, como se aprecia en la gráfica, hombres en su mayoría. Sin embargo, este dato es contemplado simplemente a efectos informativos, pues no se valora la posibilidad de activar acciones en este ámbito.

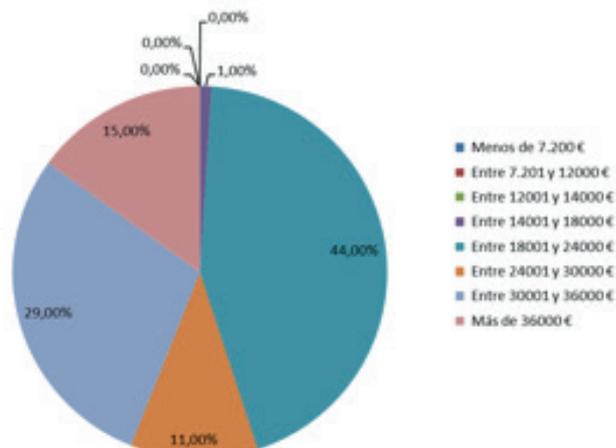
## X. ESTRUCTURA SALARIAL:

### a. Retribuciones salariales sin complementos.

Retribuciones salariales sin complementos  
Mujeres



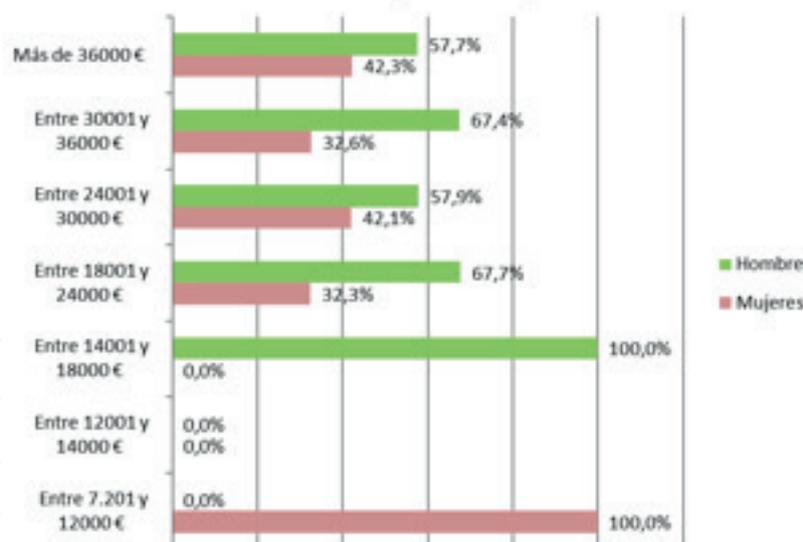
Retribuciones salariales sin complementos  
Hombres



Al considerar las mujeres en total, se observa que la mayoría se ubica en las franjas salariales entre 18.001 y 30.001€ anuales (53%); mientras que, en el caso de los hombres, la mayoría está en las franjas salariales entre 14.001 y 30.000€ anuales (56%).

Al considerar la gráfica de las retribuciones salariales sin complementos de acuerdo al sexo, se observa que en las franjas salariales menores a los 14.000€ anuales sólo existen mujeres. En las franjas intermedias, se observa una tendencia hacia la proporción general de la plantilla entre hombres y mujeres (60% / 40%).

### Retribuciones salariales sin complemento Comparativa por sexo



El cuadro que presenta la estructura salarial desagregada por sexos pone de manifiesto grandes brechas salariales, en todas y cada de las franjas destaca de manera ostentosa la barra masculina, excepto en la franja salarial más baja, en que solo hay mujeres. Esta gráfica evidencia un enorme desequilibrio, pero no se puede conocer la magnitud de la brecha hasta que no se obtengan los datos salariales que contemplen los complementos salariales. Solo en ese momento se conocerá la situación real, y se podrán proponer medidas correctoras para el futuro.

## XI. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Según la información facilitada por el Ayuntamiento de Paiorta no ha habido reclamaciones presentadas en materia de Acoso Sexual o por razón de sexo. Al no existir Protocolo de Prevención y Actuación, es difícil saber si la ausencia de denuncias se debe a la ausencia de acoso o a la ausencia de canales adecuados para elevar las reclamaciones con las garantías procedimentales adecuadas. Se establecerá la redacción de dicho Protocolo como una acción del Plan de Igualdad.

### a. Retribuciones salariales sin complementos.

#### DEBILIDADES:

La principal debilidad que se detecta en los datos facilitados para la realización del presente Diagnóstico de Situación es la falta de información clave para extraer un verdadero estado de la cuestión. Mucha de esa información se extraerá durante la propia redacción del Plan, si ello es posible, y otra se determinará a través de acciones concretas del Plan, ya que no se pueden proponer acciones adecuadas si no conocemos con exactitud la situación de partida y los objetivos a superar.

#### AMENAZAS:

No se contempla ninguna amenaza.

#### FORTALEZAS:

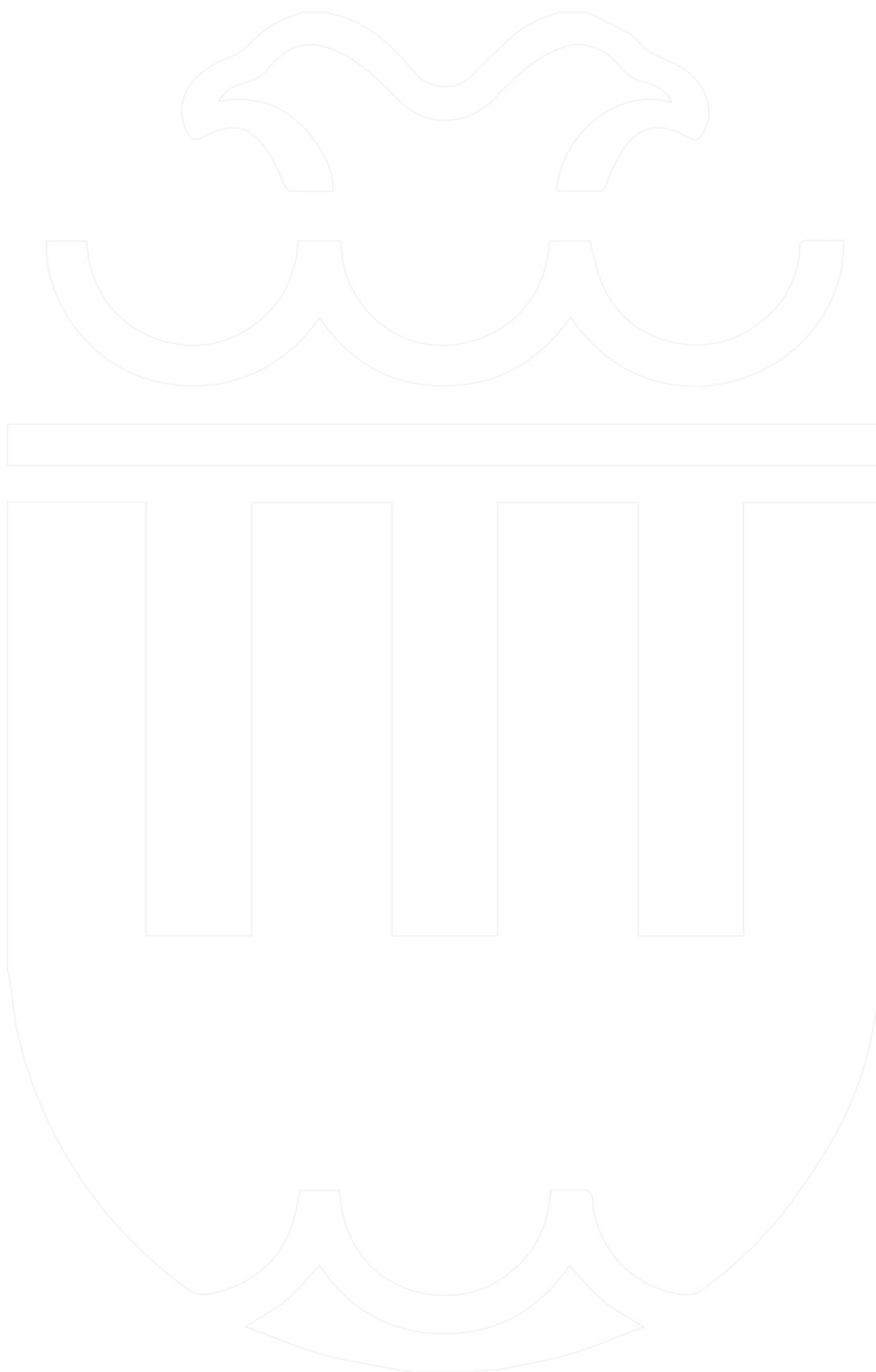
Tanto el Equipo de Gobierno como la Comisión de Igualdad tienen el propósito de avanzar en la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la plantilla que integra el Ayuntamiento de Paiorta, y la

disposición de poner todos los medios posibles para que la implementación del IPIO sea transversal y efectiva.

### OPORTUNIDADES:

Salvados los obstáculos iniciales de la escasez de información al inicio de la redacción del Plan, la superación de los mismos se puede traducir en la oportunidad de realizar cambios estratégicos en la corporación, a través de la incorporación de la cultura de la Igualdad que impregnará a medida que se vaya implementando el Plan todas las actuaciones internas y externas.

A la vista de toda la información procesada en el presente diagnóstico, y del breve análisis DAFO, se procede a la redacción del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, en su fase interna, del Ayuntamiento de Paiporta.



# PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO.

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

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

## CÓDIGOS ALFABÉTICOS DE LAS ACCIONES:

### MEDIDAS NORMATIVAS (MN)

Se refieren fundamentalmente a cambios normativos internos.

### ACCIONES POSITIVAS (AP)

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

### MEDIDAS TRANSVERSALES (MT)

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

## PRIORIDAD. - CÓDIGOS NUMÉRICOS PARA LA TEMPORALIZACIÓN DE ACCIONES:

- 1 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2017.
- 2 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2018.
- 3 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2019.
- 4 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2020.

## RESPONSABILIDAD

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

## INDICADORES

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

## PERIODICIDAD

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

## CONTENIDO

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

### 1. RECURSOS HUMANOS

Área 1. Composición de la plantilla.

Área 2. Acceso al empleo.

Área 3. Formación.

Área 4. Promoción.

Área 5. Clasificación profesional.

Área 6. Contratación, retribuciones y jornada laboral.

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

### 3. SALUD LABORAL Y PRL

### 4. PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### 5. COMUNICACIÓN

### 6. TRANSVERSALIDAD

### 7. VIOLENCIA DE GÉNERO

Área 1. Formación

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

### 8. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

## PROPUESTA DE ACCIÓN "0"

<b>Acción nº:</b> 0	<b>Prioridad:</b> 1	<b>Tipo:</b> MT
<b>Descripción de la acción:</b>		
<p>Tras la aprobación del Plan, la alcaldesa y la concejala de igualdad realizarán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una presentación interna del mismo dirigida a toda la plantilla, asumiendo el compromiso político de su implementación, y lanzando un mensaje sobre la necesidad de la colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento para lograr una transversalidad efectiva.</li> <li>- Una presentación interna dirigida a todas las personas con responsabilidad política o técnica implicadas directamente en la ejecución del PIO.</li> </ul> <p>Posteriormente, se dará difusión pública de este acto interno.</p>		
<b>Prioridad:</b> Puntual	<b>Responsabilidad:</b> Alcaldía	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> Cualquier medio que evidencie su realización.

## 1. RECURSOS HUMANOS.

### a. Composición de la plantilla.

Durante la realización del Informe diagnóstico, se ha detectado que la plantilla presenta una proporción que cumple con los requisitos básicos del principio de presencia equilibrada, conformándose por un 59% de hombres y un 41% de mujeres. Sin embargo, dicho equilibrio considerando que estamos ante una Administración Pública de ámbito local, requiere de una calificación de "equilibrio precario", y a lo largo del Plan de Igualdad en su fase de RRHH, se va a tratar de revertir hacia un equilibrio real, intentando avanzar hacia un cambio de tendencia y hacia un valor lo más cercano al 50% para cada sexo, no solo en su cómputo global si no en todas las categorías profesionales y en todos los rangos salariales.

**OBSERVACIÓN:** El diagnóstico no arroja ningún dato sobre la Empresa Pública Espai, organización responsable de la realización y coordinación de las contrataciones públicas. Se puede asegurar que, sin esa información, el presente informe carece del rigor necesario para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al carecer del conocimiento básico

<b>Acción nº:</b> 1	<b>Prioridad:</b> 1	<b>Tipo:</b> MT
<b>Descripción de la acción:</b>		
<p>Realizar un diagnóstico completo sobre la empresa pública Espai, cumplimentando exhaustivamente la herramienta informática facilitada por la consultora contratada, de modo que se conozca fehacientemente el estado de la cuestión y se puedan proponer las medidas oportunas en una ampliación del PIO.</p>		
<b>Prioridad:</b> Puntual	<b>Responsabilidad:</b> - Gerencia de Espai - Área de personal de Espai. - Agente de Igualdad.	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> Elaboración del Informe de Diagnóstico de la Empresa Espai.

### b. Acceso al empleo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Mejorar el equilibrio global de la plantilla, y promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical. Y promocionar la incorporación de mujeres en las áreas en las que están infra-representadas (brigadas de obras y seguridad ciudadana -policía).

**Acción nº: 2**

**Prioridad: 1-2**

**Tipo: MT/MN**

**Descripción de la acción:**

Realizar una formación en procesos de selección dirigida a todo el personal implicado del Ayuntamiento y de Espai. (1)  
Rediseñar los procesos de selección y contratación de personal para que sean neutros, principalmente en los siguientes aspectos:

- Descripción del puesto de trabajo en la propia convocatoria.
- Utilizar un lenguaje inclusivo.
- Revisar los canales de difusión.
- Revisar los criterios de valoración.

La nueva redacción de este proceso o protocolo deberá considerar los diferentes tipos de personal (funcionariado de carrera, funcionariado interino, personal laboral, personal eventual y otro tipo de personal) así como los diferentes sistemas selectivos que se aplican en el Ayuntamiento (oposición, concurso-oposición, concurso de valoración de méritos). (2)

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- Secretaría.
- Área de Personal del Ayuntamiento y de Espai (redacción convocatoria).
- AEDL (Difusión)

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Programa con los contenidos del curso y hoja con firmas de asistencia. (1)
- Publicación del nuevo proceso de selección de personal. (2)

**Acción nº: 3**

**Prioridad: 2**

**Tipo: MN**

**Descripción de la acción:**

Cuando se vayan a cubrir los puestos de las áreas masculinizadas como las brigadas de obras, se procurará alcanzar un equilibrio por sexo de las candidaturas recibidas. Si ello no es posible, se redactará un informe explicando las causas.

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- Secretaría
- Área de Personal del Ayuntamiento y de Espai (redacción convocatoria).
- AEDL (Difusión)

**Verificaciones y/o Indicadores:**

El registro de Informes de Impacto de Género en caso de que no haya equilibrio en las candidaturas.

**Acción nº: 4**

**Prioridad: 1**

**Tipo: MN**

**Descripción de la acción:**

En las áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas (menos del 30%), se aplicará la siguiente acción positiva: en caso de empate a la hora de cubrir el puesto de trabajo, y mientras perdure la infrarrepresentación femenina, se elegirá a una mujer para ocupar ese puesto de trabajo, como primer criterio de selección.

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- Secretaría
- Área de Personal del Ayuntamiento y de Espai.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

El Área de Personal llevará un registro de acciones positivas.

**Acción nº: 5**

**Prioridad: 2**

**Tipo: MN/AP**

**Descripción de la acción:**

Se diseñarán acciones positivas para la incorporación de mujeres en la Policía Local, en virtud del art. 11.1 de la Ley Orgánica de Igualdad:

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

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- Secretaría
- Jefatura de Policía Local
- Concejalía de Igualdad

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Redacción de la Acción Positiva.
- Evidencias de la aplicación de la Acción Positiva.
- Informe con las incorporaciones anuales.

**Acción nº: 6**

**Prioridad: 1-2**

**Tipo: MN**

**Descripción de la acción:**

Se revisará la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de modo que tanto la nomenclatura como la definición, contenidos y competencias se redactarán con los criterios que garanticen la perspectiva de género.

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- Secretaría
- Departamento de Personal
- Área de Igualdad

**Verificaciones y/o Indicadores:**

Publicación de la RPT

### c. Formación.

El diagnóstico no revela datos significativos en esta área.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

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

- Talleres de Sensibilización y Formación Básica orientada al puesto de trabajo, dirigidos a la Policía Local.
- Cursos sobre la correcta aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigidos al personal con competencias en la materia.

<b>Acción nº: 7</b>	<b>Prioridad: 1</b>	<b>Tipo: MT</b>
---------------------	---------------------	-----------------

**Descripción de la acción:**

Para integrar la IOMH de modo transversal en la organización:

- Se realizará una sensibilización sobre IOMH a toda la plantilla, en formato de taller participativo de 3 horas.
- Se impartirá una formación específica de contenidos básicos en materia de IOMH al personal del equipo directivo y a los mandos intermedios, mediante un curso de 6 horas.

Se llevará un registro de las nuevas incorporaciones, y cuando haya grupo se realizará un curso para ese grupo.

<b>Prioridad:</b> Puntual	<b>Responsabilidad:</b> - Área de personal - Area de Igualdad.	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> - Programa del curso con los contenidos. - Hoja con firmas de asistencia al mismo.
------------------------------	--	---

<b>Acción nº: 8</b>	<b>Prioridad: 2</b>	<b>Tipo: MT</b>
---------------------	---------------------	-----------------

**Descripción de la acción:**

- Realizar una encuesta desagregada por sexos en la que se pregunte al personal del consistorio sus preferencias y su nivel de satisfacción respecto al Plan de Formación, en lo relativo a:
  - Sobre la participación en la selección de las temáticas de los cursos.
  - Horario de los cursos.
  - Temática de los cursos.
  - Modalidad presencial u on line de los cursos.

<b>Prioridad:</b> Puntual	<b>Responsabilidad:</b> - Área de personal	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> - Informe con el resultado de la encuesta. - Difusión de la misma.
------------------------------	---	---

<b>Acción nº: 9</b>	<b>Prioridad: 3</b>	<b>Tipo: MT/MN</b>
---------------------	---------------------	--------------------

**Descripción de la acción:**

Se diseñarán los Planes de Formación Anuales de forma que procuren la incorporación de soluciones a las dificultades detectadas en la encuesta de la acción anterior, de modo que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, con medidas como:

- Planificación de la formación: se procurará que sea en horario laboral.
- Cursos on line o semi-presenciales.

<b>Prioridad:</b> Puntual	<b>Responsabilidad:</b> - Área de personal	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> Evidencia de que el Plan de Formación Anual recoja los resultados de la encuesta.
------------------------------	---	---

## d. Promoción.

A través de los datos aportados para la realización del Informe diagnóstico, se detecta que el Ayuntamiento de Paiporta no cuenta con un Plan de Carrera Profesional o Programa de Promoción Interna. Ello puede originar determinados sesgos de género en el momento de solicitar una promoción por parte la plantilla, y también a la hora de otorgar y consolidar dichas promociones internas, por lo que se decide la activación de acciones concretas en esta materia.

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

**Acción nº:** 10

**Prioridad:** 2

**Tipo:** MN

### Descripción de la acción:

Adecuar el sistema de promoción mediante el diseño de un Programa de Promoción Interna que garantice:

- Publicidad adecuada de las plazas vacantes internas, y mecanismos de solicitud transparentes.
- Criterios de evaluación del personal objetivos y de acuerdo a la promoción interna.
- La viabilidad en su caso de acciones destinadas a incentivar la promoción de mujeres en aquellas áreas en que se encuentren sub-representadas.

### Prioridad:

Puntual

### Responsabilidad:

- Secretaría.
- Área de personal.
- Área de igualdad.

### Verificaciones y/o Indicadores:

Publicación del nuevo proceso de Promoción.

## e. Principio de Presencia Equilibrada

Fomentar y facilitar la presencia de mujeres en aquellas comisiones, representaciones o espacios en los que se toman decisiones, especialmente en las áreas de Dirección, Gestión y Representación del personal.

**Acción nº:** 11

**Prioridad:** 2

**Tipo:** MT

### Descripción de la acción:

Tener una jornada de sensibilización con la parte sindical con el objetivo de avanzar hacia un mayor equilibrio la paridad por sexos.

### Prioridad:

Puntual

### Responsabilidad:

- Área de Personal
- Representantes Sindicales.
- Área de Igualdad

### Verificaciones y/o Indicadores:

Registro de la jornada mantenida.

**Acción nº: 12**

**Prioridad: 2**

**Tipo: MT/MN**

**Descripción de la acción:**

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

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- El área o departamento responsable de la constitución de dicho órgano.
- Área de igualdad.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

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

## f. Contratación, retribuciones y jornada laboral.

- Los datos del diagnóstico en esta área revelan que las mujeres ocupan franjas salariales más bajas. A pesar de que hay un equilibrio de sexos adecuado, las franjas salariales más altas están ocupadas un 16% por los hombres, y un 6% por las mujeres, casi tres veces menos. En el resto de franjas se repiten los desequilibrios y de modo global se puede ver una compensación, hasta llegar a la franja más baja, de menos de 7.200 Euros/año, donde no hay hombres y hay un 4,62% de mujeres.
- Asimismo, se detecta que el 95 % de hombres trabajan a tiempo completo, mientras solo un 84% de mujeres tienen este tipo de jornada.

**Acción nº: 13**

**Prioridad: 2,3**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

- Realizar un estudio de categorías profesionales desagregado por sexos, en el que se advierta si existe sobrecualificación o subcualificación académica en relación con los puestos de trabajo. (2)
- En el caso de que existiese sobrecualificación o subcualificación, diseñar medidas correctoras a medio plazo. (3)

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- Área de Personal
- Área de Igualdad.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Informe del estudio.
- Informe de las medidas correctoras diseñadas y aplicadas.

**Acción nº: 14**

**Prioridad: 2,3**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

- Averiguar porque hay 11 puntos de diferencia (84% mujeres y 95% hombres) en la realización de jornada completa. (2)
- Si se detectan posibles discriminaciones, proponer medidas correctoras. (3)

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

Área de Personal

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Informe del estudio.
- Informe de las medidas adoptadas.

**Acción nº: 15**

**Prioridad: 1**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

- Recopilar información sobre la distribución por sexos de los grupos profesionales aportando toda la información que falta en el diagnóstico inicial.
- Si se encuentran sesgos de discriminación, proponer medidas correctoras.

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- Área de Personal.
- Área de Igualdad.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Análisis de la información recabada.
- Medidas adoptadas, en su caso.

**Acción nº: 16**

**Prioridad: 2,3**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

- No se dispone de información sobre las personas o empresas subcontratadas. Por tanto, se realizará un estudio sobre el equilibrio en género en las actividades subcontratadas o externalizadas por el Ayuntamiento. (2)
- En caso de desequilibrio, se propondrán cláusulas sociales (MN) y acciones positivas. (3)

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- Área de contratación.
- Área de Igualdad.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Registro de los datos facilitados por contratación, el informe realizado, y las medidas adoptadas.

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

De la lectura del diagnóstico se desprende que en el consistorio de PAIPORTA, la conciliación es ejercida en porcentaje muy superior por las mujeres que por los hombres. Existe un elevado riesgo psicosocial en los varones a la hora de ejercer este derecho. El equipo de investigación Wont afirma que “conseguir la igualdad, tanto en la empresa como en el hogar, constituye una importante labor para la sociedad sobre todo a través de la formación y educación de estereotipos arraigados”. Se propone introducir en el Plan de Igualdad acciones encaminadas a corregir esta situación.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, en una cultura de corresponsabilidad, para evitar así los obstáculos en la promoción profesional.
- Adoptar medidas para favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional de las personas que trabajan para el Ayuntamiento de PAIPORTA.
- Reducir en la medida de lo posible el riesgo psicosocial que sufren los hombres para ejercer su derecho a conciliar.

**Acci3n n3:** 17

**Prioridad:** 1

**Tipo:** MT

**Descripci3n de la acci3n:**

- Realizar un estudio que sirva para conocer las causas concretas de porque los hombres no concilian.
- A la luz de los resultados, proponer acciones correctoras.

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- 3rea de Personal.
- 3rea de Igualdad.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Informe del estudio.

**Acci3n n3:** 18

**Prioridad:** 2

**Tipo:** MT

**Descripci3n de la acci3n:**

- Dise1ar acciones informativas como distribuir en intranet y en los tablonas del ayuntamiento, folletos con los recursos de conciliaci3n.
- Dise1ar acciones formativas (talleres de sensibilizaci3n) en pro de la conciliaci3n, fundamentalmente dirigidas a que concilien los hombres.

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- 3rea de Personal.
- 3rea de Igualdad.
- Representantes Sindicales.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

Registro de las acciones informativas y formativas.

### 3. SALUD LABORAL Y PREVENCI3N DE RIESGOS LABORALES.

**OBJETIVO ESPEC3FICO:** Que la Prevenci3n de Riesgos Laborales se gestione con enfoque de g3nero.

**Acci3n n3:** 19

**Prioridad:** 1

**Tipo:** MT

**Descripci3n de la acci3n:**

El 3rea de Prevenci3n de Riesgos Laborales, tanto en su composici3n interna como externa o subcontratada, recibir3 formaci3n espec3fica permanente en materia de g3nero, adaptada a sus tareas o funciones, a trav3s de recursos como el INVASAT.

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- 3rea de PRL, interna y/o externa.
- 3rea de Igualdad.
- 3rea de Contrataci3n.
- Representaci3n sindical.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

Registro de certificados de asistencia a los cursos de PRL con enfoque de g3nero.

**Acción nº: 20**

**Prioridad: 2**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

Revisión de los riesgos laborales en todos los puestos de trabajo, incorporando la perspectiva de género. Esta tarea deberá llevarse a cabo tras el inicio de la formación específica de la acción anterior.

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- Área de PRL, interna y/o externa.
- Área de Igualdad.
- Área de Contratación.
- Representación sindical.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

El informe de revisión de los riesgos laborales de los puestos de trabajo, por parte del personal formado interno y/o externo de PRL, incorporando el enfoque de género.

**Acción nº: 21**

**Prioridad: 3,4**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

- Entrega de los Equipos de Protección Individual con perspectiva de género. (3)
- La revisión de la salud de la plantilla deberá realizarse con enfoque de género. (4)

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- Área de PRL, interna y/o externa.
- Área de Igualdad.
- Área de Contratación.
- Representación sindical.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

Informe de revisión de la salud de la plantilla.

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

Se ha detectado a través de la toma de datos para el Diagnóstico que el Ayuntamiento de Paiporta carece de Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, lo cual determina la existencia de una falta de garantías para las personas que puedan estar en esta situación, así como la ausencia de una política preventiva lo cual aumenta el riesgo de que este acoso se pueda producir.

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

**Acción nº: 22**

**Prioridad: 1**

**Tipo: MN**

**Descripción de la acción:**

Redactar un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades del Ayuntamiento.

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- Área de Igualdad.
- Representación sindical.
- Secretaría.
- Comisión de Igualdad.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

Publicación del Protocolo.

**Acción nº: 23**

**Prioridad: 1-2**

**Tipo: MN**

**Descripción de la acción:**

Constituir un Comité Técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité.

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- Área de Igualdad.
- Área de Contratación.
- Representación sindical.
- Secretaría.
- Comisión de Igualdad.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Programa del curso con contenidos.
- Certificados acreditativos de haber superado el curso.
- Acta de constitución del Comité Técnico.

**Acción nº: 24**

**Prioridad: 1,2**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

Realizar acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo y de sus consecuencias.

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- Área de Igualdad
- Área de Comunicación

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Evidencia de las acciones de difusión.

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

Durante la realización del Informe diagnóstico, se observa que el proceso de comunicación interno y externo del Ayuntamiento de Paiporta precisa de una revisión para incorporar la perspectiva de género. Para ello será preceptiva una formación monográfica sobre el uso del lenguaje, las imágenes y canales, utilizados en la comunicación del consistorio.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** estandarizar el proceso de comunicación del ayuntamiento incorporando el enfoque de género.

**Acción nº: 25**

**Prioridad: 1,2**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

Realizar una formación en comunicación de modo que se use un lenguaje en el que mujeres y hombres se sientan incluidos y reconocidos, unas imágenes diversas que fomenten la deconstrucción de roles y unos canales adecuados para toda la ciudadanía, dirigida a las personas responsables de emitir o redactar la documentación interna y externa del municipio, y a cuantas personas de forma voluntaria quieran optar. (1-2)

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- Área de Igualdad
- Área de Comunicación

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Programa con los contenidos del curso.
- Hoja con firmas de asistencia.

**Acción nº: 26**

**Prioridad: 6**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

Tras el proceso de formación, realizar una revisión de la documentación interna y externa emitida por el consistorio, y adecuarla a un lenguaje adecuado desde el punto de vista del enfoque de género. Deberán ser analizados por lo menos los siguientes documentos:

- Formularios.
- Instancias.
- Relación de puestos de trabajo.
- Convenio colectivo.
- Web Ayuntamiento.

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- Área de Igualdad.
- Área de Comunicación

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Informe de revisión.
- Documentos revisados.

**Acción nº: 27**

**Prioridad: 4**

**Tipo: MT**

**Descripción de la acción:**

Comprobar que toda la documentación ha sido revisada correctamente, y que todos los nuevos documentos o comunicaciones se han realizado de modo adecuado, cumpliendo con los requisitos de una comunicación inclusiva.

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- Área de Igualdad.
- Área de Comunicación.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Informe de documentos emitidos.
- Documentos emitidos.

## 6. TRANSVERSALIDAD.

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es imprescindible aplicar el principio de transversalidad o mainstreaming de género, entendida como la integración de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y programas.

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

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

**OTRO OBJETIVO ES QUE** el Ayuntamiento de PAIPORTA cuente con una persona en plantilla (valorando el tiempo de dedicación que sea necesario) que garantice la correcta implementación del Plan, con las siguientes competencias y atributos:

<b>Acción nº:</b> 28	<b>Prioridad:</b> 1	<b>Tipo:</b> MT
<b>Descripción de la acción:</b> Se realizarán las actuaciones informáticas necesarias para que toda la información que afecte a los recursos humanos sea procesada por sexos.		
<b>Prioridad:</b> Permanente	<b>Responsabilidad:</b> - Área de Informática. - Área de Igualdad.	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> Diseño y uso de la aplicación que garantice la información desagregada por sexos.
<b>Acción nº:</b> 29	<b>Prioridad:</b> 1/2	<b>Tipo:</b> MN
<b>Descripción de la acción:</b> La persona responsable de la implementación del Plan de Igualdad, deberá tener la formación y la categoría profesional de un o una Agente de Igualdad.		
<b>Prioridad:</b> Permanente	<b>Responsabilidad:</b> - Área de Personal - Representantes Sindicales.	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> Registro de la contratación de la figura de Agente de Igualdad.
<b>Acción nº:</b> 30	<b>Prioridad:</b> 1/2	<b>Tipo:</b> MT
<b>Descripción de la acción:</b> La agente de Igualdad, al desarrollar sus funciones para implementar el Plan de Igualdad, deberá tener reuniones periódicas con todas las áreas o departamentos, de manera que quede garantizado que el Plan se está aplicando de modo transversal. Para ello, deberá: - Recibir formación permanente sobre cómo aplicar el enfoque de género a las distintas áreas del consistorio. - Realizar un informe anual de las reuniones mantenidas con cada área, y de los avances alcanzados, así como de las dificultades encontradas.		
<b>Prioridad:</b> Permanente	<b>Responsabilidad:</b> - Área de Igualdad. - Área de Personal.	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> Informe de todas las actividades mencionadas en la acción.
<b>Acción nº:</b> 31	<b>Prioridad:</b> 1,2	<b>Tipo:</b> MT
<b>Descripción de la acción:</b> Se redactará un Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión de Igualdad, que regule la composición, renovación, competencias y funcionamiento de la Comisión de Igualdad en su fase de seguimiento del Plan.		
<b>Prioridad:</b> Permanente	<b>Responsabilidad:</b> - Secretaría - Área de Igualdad. - Representantes Sindicales	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> Publicación del Reglamento

**Acción nº: 32**

**Prioridad: 1,2**

**Tipo: MN**

**Descripción de la acción:**

El Ayuntamiento comenzará con la redacción del Plan de Igualdad dirigido a la ciudadanía, con la finalidad de conseguir el máximo nivel en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad de PAIPORTA.

**Prioridad:**  
Permanente

**Responsabilidad:**  
- Alcaldía  
- Área de Igualdad

**Verificaciones y/o Indicadores:**  
- Decisión consistorial  
- Inicio del proceso

**Acción nº: 33**

**Prioridad: 2,3,4**

**Tipo: MT/MN**

**Descripción de la acción:**

- El personal técnico de todas las áreas del consistorio, recibirá formación en materia de Presupuestos Municipales con Enfoque de Género (2)
- Tras la formación recibida, se iniciará el proceso de aplicar el enfoque de género en la redacción de los presupuestos municipales. (3,4)

**Prioridad:**  
Permanente

**Responsabilidad:**  
- Decisión consistorial  
- Área de Igualdad  
- Área fiscal y presupuestaria.  
- Representantes Sindicales

**Verificaciones y/o Indicadores:**  
- Registros de la formación realizada.  
- Informes de Impacto de Género en la redacción de los presupuestos.

## 7. LOS RRHH ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

### a. Competencias y Recursos Humanos

A lo largo de 2016, en nuestro país se ha producido un aumento de las denuncias y condenas por violencia de género durante el segundo trimestre del año, según los datos del Observatorio de Violencia de Género.

Se hace precisa la adopción de medidas de coordinación institucional y recuperación competencial a favor de las entidades locales, implicando a las Unidades de Igualdad de la Subdelegación de Gobierno en la coordinación de policías (estatal, autonómico y local), judicatura, fiscalía, la abogacía de oficio, personal sanitario, servicios sociales, oficinas de atención a las víctimas.

Todas las Administraciones e Instituciones Públicas tienen un grado de responsabilidad respecto a prevenir y condenar las conductas agresivas y discriminatorias hacia las mujeres. Junto a estas Administraciones, sus empleadas y empleados públicos, especialmente las Policías Locales, juegan un papel fundamental en la consecución de hacer más efectiva la protección de las mujeres víctimas de violencia de género (art. 31 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Fruto de ese papel que le asigna la Ley Orgánica, en el año 2006, se suscribió un protocolo entre el Ministerio de Interior y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Mediante este protocolo se diseñó y articuló un modelo de protección y coordinación que va desde la realización de seguimientos a petición de otros cuerpos y fuerzas de seguridad, Guardia Civil o Cuerpo Nacional de Policía, pasando también por la toma de denuncia e instrucción de los atestados, así como la investigación y protección.

En la mayoría de municipios se ponen en marcha esta serie de servicios donde se ofrecen atención a las

víctimas, pero en muy pocos se les ofrece una atención más integral, como custodia, acompañamiento, seguimiento e incluso investigación del entorno.

Este PIO, en su fase de redacción interna que afecta a los Recursos Humanos, pretende preparar a los mismos para acometer medidas estratégicas supramunicipales en la siguiente fase de redacción, la que afectará a la ciudadanía. Para ello, lo primero es realizar un inventario de cuales de estos recursos humanos intervienen o intervendrán en la prevención y asistencia ante casos de Violencia de Género, y diseñar un Plan de Sensibilización y Formación Básica para estar en condiciones de dar la mejor atención a las mujeres víctimas de Violencia de Género y a sus hijas e hijos, y para avanzar en la demanda y reivindicación de la re-activación de las medidas que la LVG establece con otras Administraciones como las Federaciones de Municipios, las Diputaciones, las Subdelegaciones del Gobierno para la Violencia de Género o las Consellerías del Gobierno de la Comunidad Autónoma.

El Ayuntamiento de Paiporta cuenta con las siguientes competencias y RRHH para hacer frente a la Violencia de Género, en los siguientes niveles:

### RECURSOS AYUNTAMIENTO DE PAIPORTA

NIVEL	AREA	RECURSOS / FUNCIONES	FORMACIÓN VIOLENCIA GÉNERO
PREVENCIÓN	EDUCACIÓN	GABINETE PSICOPEDAGÓGICO MUNICIPAL: 4 psicólogas CENTROS ESCOLARES: 5 Centros de Educación Infantil y Primaria 2 Institutos de Secundaria y Bto. 1 centro concertado (Infantil, primaria y secundaria)	NO
ASISTENCIAL	BIENESTAR SOCIAL	SERVICIOS SOCIALES GENERALES: 1 coordinador 4 trabajadoras sociales SERVICIO FAMILIA INFANCIA: 1 psicóloga (compartida con igualdad) 1 educador social	NO
ASISTENCIAL	IGUALDAD	ATENCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA GÉNERO 1 psicóloga (compartida). Funciones: - Atención psicológica - Tramitación Teleasistencia - Coordinación con policía local y guardia civil - Derivación a OVIDE Torrent para asesoramiento jurídico	NO
ASISTENCIAL	POLICIA LOCAL	36 policías - 12 policías específicos para V.G.	SI
ASISTENCIAL	JUZGADO DE PAZ	3 funcionarios de justicia 1 jueza de paz	NO
ASISTENCIAL	ASISTENCIA JURÍDICA	No se dispone	-
ASISTENCIAL	SALUD MUNICIPAL	No hay una coordinación establecida. Simplemente coordinaciones puntuales.	-

## b. Formación.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:** Una vez analizados los recursos existentes, se valora la necesidad de abundar en la sensibilización y formación de los mismos.

<b>Acción nº:</b> 34	<b>Prioridad:</b> 1,2	<b>Tipo:</b>
----------------------	-----------------------	--------------

### Descripción de la acción:

Diseñar un programa para la sensibilización y formación tal como indica la acción 7 del Plan de Igualdad, de los siguientes recursos, de modo que cuando se redacte y active la fase de ciudadanía del PIO, estos estén en condiciones de cumplir las mejores expectativas: (1)

- La Policía Local.
- Gabinete psicopedagógico municipal (4 psicólogas)
- Seervicios Sociales Generales (un coordinador, 4 trabajadoras sociales)
- Servicio Familia Infancia (una psicóloga, un educador social)
- Atención a Víctimas de Violencia de Género (una psicóloga compartida con otro servicio).
- Justicia (3 funcionarios de justicia, una jueza de paz).

Posteriormente a la recepción de esta sensibilización y formación, revisar la red municipal de actuación ante la Violencia de Género, para optimizar los resultados tanto en prevención como en atención a víctimas. (2)

<b>Prioridad:</b> Puntual/Permanente	<b>Responsabilidad:</b> Comisión de Igualdad	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> Evidencia del diseño de la estrategia y de la realización de la formación.
---	---	--

<b>Acción nº:</b> 35	<b>Prioridad:</b> 1	<b>Tipo:</b> MT
----------------------	---------------------	-----------------

### Descripción de la acción:

Garantizar una información adecuada y que cumpla con los criterios de asistencia y confidencialidad a las mujeres víctimas de Violencia de Género que trabajen en el Ayuntamiento sobre las medidas de protección que les asisten.

<b>Prioridad:</b> Permanente	<b>Responsabilidad:</b> - Área de Personal. - Área de Igualdad. - Área de Informática. - Área de Comunicación.	<b>Verificaciones y/o Indicadores:</b> - Evidencia de la garantía de la información.
---------------------------------	--	---

## 8. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS.

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

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

**Acción nº:** 36

**Prioridad:** 3

**Tipo:** MN

**Descripción de la acción:**

Se realizará una formación sobre la aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigida a todas las personas de la plantilla que tengan competencias en esta área.

**Prioridad:**

Puntual

**Responsabilidad:**

- Área de Contratación
- Secretaría
- Área de Igualdad.

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Informe que contenga:
- Registro de la realización del curso.
  - Contenidos.
  - Lista de asistentes.

**Acción nº:** 37

**Prioridad:** 4

**Tipo:** MN

**Descripción de la acción:**

Una vez las personas responsables hayan realizado la formación descrita en la acción anterior, se procederá al diseño de cláusulas sociales para la subcontratación de empresas. Entre otras medidas, se recogerán las siguientes:

- Art. 46 ley 2003 igualdad valenciana.
- Vigilar que las empresas licitantes cumplan con la normativa en IOMH:
  - Las empresas con más de 250 personas empleadas: tener Plan de Igualdad que cumple los requisitos mínimos del art. 46 de la LOI, visado y evaluado anualmente por una entidad experta.
  - Las empresas con plantillas inferiores a 250 personas empleadas: acreditar que se cumple con los criterios de igualdad al menos en:
    - No discriminación en el acceso al empleo.
    - Garantías ante casos Acoso Sexual y por razón de sexo.
    - Medidas de conciliación.
    - Materia Prevención de Riesgos Laborales.

**Prioridad:**

Permanente

**Responsabilidad:**

- Área de contratación

**Verificaciones y/o Indicadores:**

- Registro que verifique que todas las empresas contratadas o adjudicatarias cumplen con esta acción.

# SISTEMA DE EVALUACIÓN

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

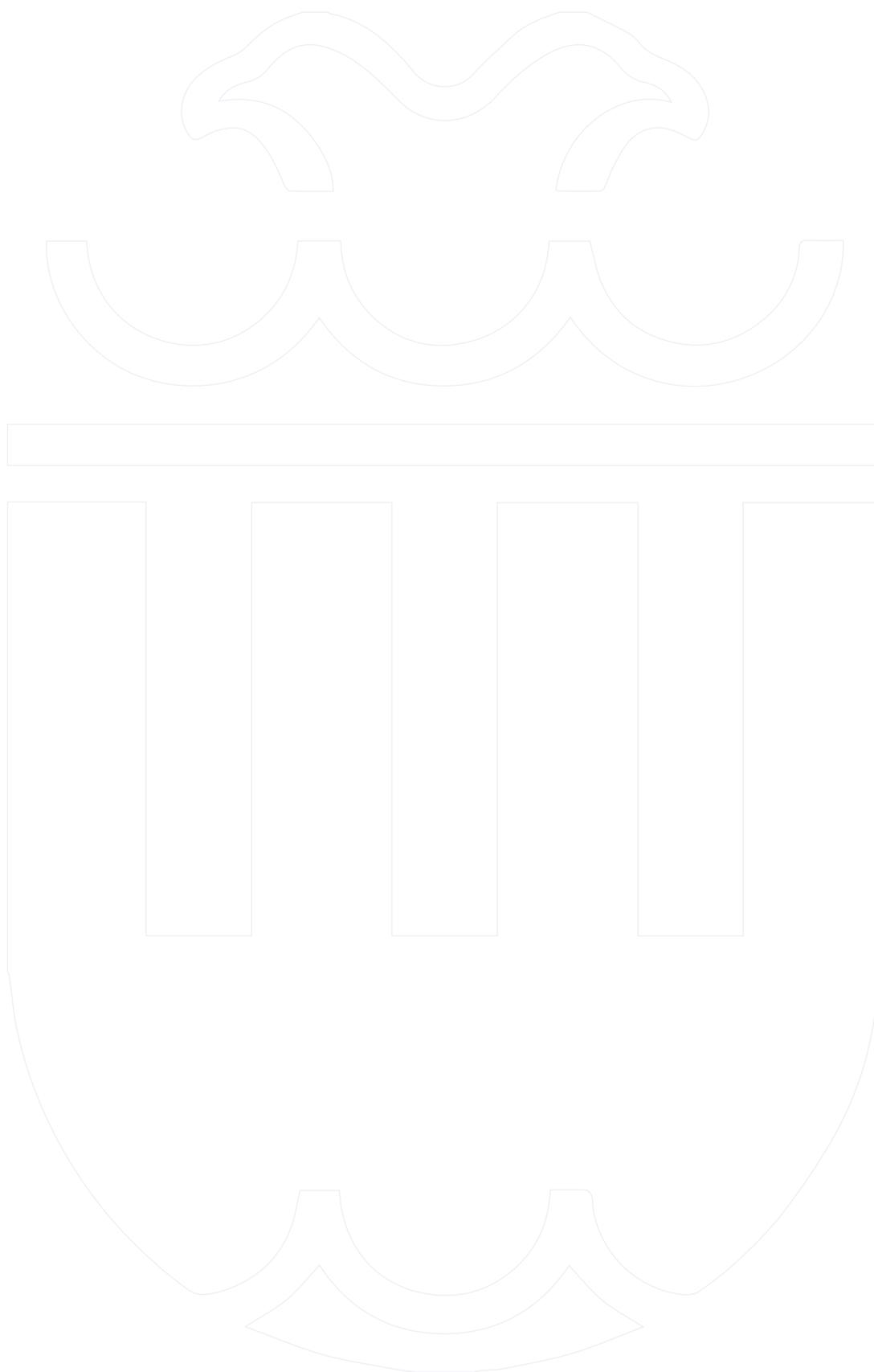
- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad del mismo.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos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

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las 37 acciones previstas en Plan de Igualdad de Paiporta, la Comisión de Igualdad con carácter anual redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc. con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla (laboral y funcional), de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad. Dicha evaluación anual, podrá ser encargada a personal externo a la organización.

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

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

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





# FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

**Eje:**

**Nº de Acción:**

**Contenido:**

**OBJETIVO GENERAL:**

**OBJETIVO ESPECÍFICO**

**INDICADOR/ES:**

**ACCIONES REALIZADAS:**



### RECURSOS ASIGNADOS:

Externos  Propios

### PERIODICIDAD:

Permanente  Puntual  Annual

### COSTE:

Estimado  Final  
 Incluido en el coste propio de funcionamiento de servicios responsables

### CARGO Y NOMBRE DEL SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES:

<input type="checkbox"/> Alcaldía	<input type="checkbox"/> Área de Personal
<input type="checkbox"/> Comisión de Igualdad	<input type="checkbox"/> Policía Local
<input type="checkbox"/> Comisión de Igualdad Global	<input type="checkbox"/> Área de Urbanismo
<input type="checkbox"/> Secretaría	<input type="checkbox"/> Área de Contratación
<input type="checkbox"/> Área de Informática	<input type="checkbox"/> Área Económica

### OBSERVACIONES

**Dificultades encontradas:** .....

.....

.....

**Soluciones emprendidas en su caso:** .....

.....

### ESTADO:

En ejecución  Realizada  No realizada

### TEMPORALIZACIÓN:

Codificación de la Prioridad: .....

Fecha de implementación de la acción: .....

Fecha recogida de datos: .....

Fecha evaluación interna: .....

Fecha evaluación externa/ auditoría: .....

# GLOSARIO

## - ACCIÓN POSITIVA: Artículo 11 de la LOI:

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

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

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

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

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

- **TRANSVERSALIDAD:** Se utiliza como sinónimo de "mainstreaming de género" o "enfoque integrado de género", y supone la organización (re-organización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en **TODAS LAS POLÍTICAS, DECISIONES O DEPARTAMENTOS, A TODOS LOS NIVELES Y EN TODAS LAS ETAPAS**, por los actores normalmente involucrados en la adopción de decisiones en una organización.

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

- **BRECHA SALARIAL:** Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia

media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores y trabajadoras.

La brecha de remuneración entre hombres y mujeres puede hacer referencia a las diferencias de ingresos por hora, semanales, mensuales o anuales entre hombres y mujeres. Esto se debe a que las mujeres suelen realizar trabajos remunerados durante menos horas que los hombres, ya que las mujeres siguen teniendo, por su rol social de cuidados, más responsabilidades familiares y domésticas.

**- DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** Art. 6.1 LOI:

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

**- DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** Art. 6.2 LOI:

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

**-ACOSO SEXUAL:** Art. 7 LOI:

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

**-ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** Art. 7 LOI:

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

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

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

