PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE PATERNA 2021-2024

AJUNTAMENT DE
Paterna
REGIDORIA D'INCLUSIÓ SOCIAL I
POLÍTIQUES D'IGUALTAT

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN..... 3
2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA..... 4
3. METODOLOGÍA..... 28
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA .IMPLEMENTACIÓN: RESPONSABILIDAD E INDICADORES..... 32
5. DIAGNÓSTICO..... 33
5.1. DISTRIBUCIÓN PLENO Y JUNTA DE GOBIERNO LOCAL POR SEXO. 37
5.2.- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO.....41
5.3.- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO YEDAD 46
5.4.- DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS/AS POR ANTIGÜEDAD.....52
5.5.- RETRIBUCIONES BRUTAS POR SEXO Y RELACIÓN LABORAL 56
5.6.- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR GRUPOS DECLASIFICACIÓN 63
5.7.- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO Y AREA/DEPART.....66
5.8.-DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR NIVELES DEJEFATURAS.....70
5.9.-SELECCIÓN DE PERSONAL 72
5.10.PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.....73
5.11.-CONCILIACIÓN PERSONAL EMPLEADAS Y EMPLEADOS.....74
5.12.- FORMACIÓN.....78
5.13.- COMUNICACIÓN 79
5.14.- SALUD LABORAL.....80
5.15. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES 81
5.16. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y PORRAZÓN DE SEXO....84
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....100
6.1 Objetivos generales del Plan de Igualdad 100
6.2 Objetivos específicos del Plan de Igualdad 100
6.3 MEDIDAS: PLAN DE IGUALDAD 101
CRONOGRAMA..... 116
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO..... 121
8. ANEXOS..... 123
CUESTIONARIO A LA PLANTILLA.....123
RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....123

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad de mujeres y hombres indica en su artículo 45 que para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las instituciones 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. En este sentido, en la misma ley se hace referencia a la idoneidad de realizar Planes de Igualdad, concebidos como un conjunto ordenado de medidas que ayuden a evitar dichas discriminaciones por género. Para que un plan sea efectivo debe basarse en el conocimiento de la situación de partida, es por ello que en la misma ley se indica " toda planificación en materia de igualdad ha de surgir necesariamente de un diagnóstico o análisis de la situación de hombres y mujeres, (...) una evaluación del estado real de la situación de igualdad será el paso previo necesario para, con posterioridad, concretar los contenidos del plan de igualdad, así como las medidas que garantizarán en el ámbito de aplicación de los convenios, que el sexo de las trabajadoras no sea perjudicialmente determinante en su relación laboral".

En este contexto, desde la Concejalía de Inclusión y Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna se tiene la firme intención que con el I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Paterna se contribuya a la detección y eliminación de todas aquellas formas de discriminación que se pueden producir en su ámbito laboral basadas en el género, y que abarcan desde la selección y promoción de la plantilla, las condiciones de trabajo, el acoso sexual, la promoción de un lenguaje no sexista, la eliminación de conductas micromachistas hasta la organización de los tiempos de trabajo y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Características del Plan:

- El Plan se aplicará exclusivamente a la plantilla de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Paterna, incluyendo a la corporación política.
- La vigencia del Plan se contempla para cuatro años 2021-2024.
- El Plan es una guía, una herramienta dinámica, y no un documento cerrado.
- Su finalidad es la de tratar de transformar la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales.
- Es un Plan para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad y se mejoren las condiciones y calidades del trabajo, requiriendo su compromiso y la voluntad de cambio. Pero también representa una responsabilidad para todas las áreas y departamentos municipales, que, de forma coordinada, no solo deben conocerlo y aplicarlo, sino que se deben implicar en su ejecución, desarrollo y evaluación.

2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

Normas de carácter Estatal

Constitución Española

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

Artículo 9

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Articulo 14.

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

Real decreto 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 labores.

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 contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en 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 las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo la duración del contrato no podrá exceder de tres años. La terminación de estos contratos dará derecho a la compensación económica que reglamentariamente se establezca.

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

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

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

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

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de protección.

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. La situación que originan estas formas de violencia trasciende el ámbito meramente doméstico para convertirse en una lacra que afecta e involucra a toda la ciudadanía. Resulta imprescindible por ello arbitrar nuevos y más eficaces instrumentos jurídicos, bien articulados técnicamente, que atajen desde el inicio cualquier conducta que en el futuro pueda degenerar en hechos aún más graves.

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 de la violencia doméstica y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

Con este propósito, el pasado 22 de octubre de 2002 el Pleno del Congreso de los Diputados acordó crear en el seno de la Comisión de Política Social y Empleo una subcomisión con el fin de "... formular medidas legislativas que den una respuesta integral frente a la violencia de género...". Entre las conclusiones más relevantes de esta subcomisión, destaca precisamente la propuesta, respaldada por el Ministerio de Justicia, de creación y regulación de un nuevo instrumento denominado orden de protección a las víctimas de la violencia doméstica.

La orden de protección a las víctimas de la violencia doméstica unifica los distintos instrumentos de amparo y tutela a las víctimas de estos delitos y faltas. Pretende que a través de un rápido y sencillo procedimiento judicial, sustanciado ante el juzgado de instrucción, pueda obtener la víctima un estatuto integral de protección que concentre de forma coordinada una acción cautelar de naturaleza civil y penal. Esto es, una misma resolución judicial que incorpore conjuntamente tanto las medidas restrictivas de la libertad de movimientos del agresor para impedir su nueva aproximación a la víctima, como las orientadas a proporcionar seguridad, estabilidad y protección jurídica a la persona agredida y a su familia, sin necesidad de esperar a la formalización del correspondiente proceso matrimonial civil. La orden judicial de protección supondrá, a su vez, que las distintas Administraciones públicas, estatal, autonómica y local, activen inmediatamente los instrumentos de protección social establecidos en sus respectivos sistemas jurídicos. En ello consiste, precisamente, su elemento más innovador.

Con el fin de hacer efectivas las medidas incorporadas a la orden de protección, se ha diseñado un procedimiento especialmente sencillo, accesible a todas las víctimas de la violencia doméstica, de modo que tanto éstas como sus representantes legales o las personas de su entorno familiar más inmediato puedan solicitarla sin formalismos técnicos o costes añadidos. Asimismo, la nueva orden de protección se ha de poder obtener de forma rápida, ya que no habrá una protección real a la víctima si aquélla noes activada con la máxima celeridad. Para ello, continuando en la línea inaugurada por la Ley 38/2002, de 24 de octubre, por la que se regula el procedimiento de enjuiciamiento rápido de determinados delitos y faltas, la presente regulación se decanta por atribuir la competencia para adoptar la orden de protección al Juez de Instrucción enfunciones de guardia. La decisión judicial deberá sustanciarse de manera menos perturbadora en el seno del proceso penal en curso, sea cual fuere su naturaleza y características. A estos efectos se posibilita que la audiencia judicial del presunto agresor coincida con la comparecencia prevista en el artículo 504 bis 2 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, cuando ésta fuere procedente por la gravedad de los hechos o las circunstancias concurrentes, con audiencia prevista en el artículo 798 si se tratase causas tramitadas con arreglo al procedimiento de enjuiciamiento rápido, o con el acto del juicio de faltas, en su caso.

Finalmente, la nueva ley da carta de naturaleza al Registro Central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica, al que tendrán acceso inmediato todas las órdenes de protección dictadas por cualquier juzgado o tribunal y en el que se anotarán, además, los hechos relevantes a efectos de protección a las víctimas de estos delitos y faltas.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integralcontra la Violencia de Género.

La violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado. Al contrario, se

manifiesta 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.

La Ley pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales en el sentido de proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres.

El ámbito de la Ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas.

Igualmente se aborda con decisión la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta Ley regula. La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación.

La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de laspersonas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización.

La Ley establece medidas de sensibilización e intervención en al ámbito educativo. Se refuerza, con referencia concreta al ámbito de la publicidad, una imagen que respete la igualdad y la dignidad de las mujeres. Se apoya a las víctimas a través del reconocimiento de derechos como el de la información, la asistencia jurídica gratuita y otros de protección social y apoyo económico. Proporciona por tanto una respuesta legal integral que abarca tanto las normas procesales, creando nuevas instancias, como normas sustantivas penales y civiles, incluyendo la debida formación de los operadores sanitarios, policiales y jurídicos responsables de la obtención de pruebas y de la aplicación de la ley.

Se establecen igualmente medidas de sensibilización e intervención en el ámbito sanitario para optimizar la detección precoz y la atención física y psicológica de las víctimas, en coordinación con otras medidas de apoyo.

Las situaciones de violencia sobre la mujer afectan también a los menores que se encuentran dentro de su entorno familiar, víctimas directas o indirectas de esta violencia. La Ley contempla también su protección no sólo para la tutela de los derechos de los menores, sino para garantizar de forma efectiva las medidas de protección adoptadas respecto de la mujer.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación

de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta

violencia.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Artículo 2. Principios rectores.

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

a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.

b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.

c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación delos servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.

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

e) Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.

f) Establecer un sistema integral de tutela institucional en el que la Administración General del Estado, a través de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, en colaboración con el Observatorio Estatal de la Violencia sobre la Mujer, impulse la creación de políticas públicas dirigidas a ofrecer tutela a las víctimas de la violencia contemplada en la presente Ley.

g) Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.

h) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.

i) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.

j) Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.

k) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.

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

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho anti discriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes queresultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legalesa los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbitade las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares,

criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómicos y locales, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo.

El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos

9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 11. Acciones positivas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de

igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

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

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

Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. 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.

2.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.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar ladiscriminación por razón de sexo.

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.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias

enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, lasauditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de Igualdad ; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución,características y condiciones para la inscripción y acceso.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

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

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

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

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

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

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

Artículo 61. Formación para la igualdad.

1.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.

2.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.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

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 ysu 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.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una quejao denuncia.

Artículo 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 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información públicay buen gobierno.

La presente Ley tiene un triple alcance: incrementa y refuerza la transparencia en la actividad pública –que se articula a través de obligaciones de publicidad activa para todas las Administraciones y entidades públicas–, reconoce y garantiza el acceso a la información –regulado como un derecho de amplio ámbito subjetivo y objetivo– y establece las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias jurídicas derivadas de su incumplimiento –lo que se convierte en una exigencia de responsabilidad para todos los que desarrollan actividades de relevancia pública–.

En estas tres vertientes, la Ley supone un importante avance en la materia y establece unos estándares homologables al del resto de democracias consolidadas. En definitiva, constituye un paso fundamental y necesario que se verá acompañado en el futuro con el impulso y adhesión por parte del Estado tanto a iniciativas multilaterales en este ámbito como con la firma de los instrumentos internacionales ya existentes en esta materia

Artículo 29. Infracciones disciplinarias.

Son infracciones muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutosde Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de sus funciones.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

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

El artículo 27 queda redactado como sigue:

1. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar en los Municipios el ejercicio de sus competencias.
La delegación habrá de mejorar la eficiencia de la gestión pública, contribuir a eliminar duplicidades administrativas y ser acorde con la legislación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

La delegación deberá determinar el alcance, contenido, condiciones y duración de ésta, que no podrá ser inferior a cinco años, así como el control de eficiencia que se reserve la Administración delegante y los medios personales, materiales y económicos, que ésta asigne sin que pueda suponer un mayor gasto de las Administraciones Públicas.

La delegación deberá acompañarse de una memoria económica donde se justifiquen los principios a que se refiere el párrafo segundo de este apartado y se valore el impacto en el gasto de las Administraciones Públicas afectadas sin que, en ningún caso, pueda conllevar un mayor gasto de las mismas.

2. Cuando el Estado o las Comunidades Autónomas deleguen en dos o más municipios de la misma provincia una o varias competencias comunes, dicha delegación deberá realizarse siguiendo criterios homogéneos.
La Administración delegante podrá solicitar la asistencia de las Diputaciones provinciales o entidades equivalentes para la coordinación y seguimiento de las delegaciones previstas en este apartado.

3. Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias:
a) Vigilancia y control de la contaminación ambiental.
b) Protección del medio natural.
c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades yla prevención de la violencia contra la mujer.
d) Conservación o mantenimiento de centros sanitarios asistenciales de titularidad de la Comunidad Autónoma.
e) Creación, mantenimiento y gestión de las escuelas infantiles de educación de

titularidad pública de primer ciclo de educación infantil.
f) Realización de actividades complementarias en los centros docentes.
g) Gestión de instalaciones culturales de titularidad de la Comunidad Autónoma o delEstado, con estricta sujeción al alcance
y condiciones que derivan del artículo 149.1.28.ª de la Constitución Española.
h) Gestión de las instalaciones deportivas de titularidad de la Comunidad Autónoma o del Estado, incluyendo las situadas en los centros docentes cuando se usen fuera del horario lectivo.
i) Inspección y sanción de establecimientos y actividades comerciales.
j) Promoción y gestión turística.
k) Comunicación, autorización, inspección y sanción de los espectáculos públicos.
l) Liquidación y recaudación de tributos propios de la Comunidad Autónoma o del Estado.
m) Inscripción de asociaciones, empresas o entidades en los registros administrativos dela Comunidad Autónoma o de la Administración del Estado.
n) Gestión de oficinas unificadas de información y tramitación administrativa.
o) Cooperación con la Administración educativa a través de los centros asociados de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.

Artículo 1. Objeto.

1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario delos funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.
2. Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral alservicio de las Administraciones Públicas.
3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:
a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con lainamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
g) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
h) Transparencia.
i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
k) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en ladeterminación de las condiciones de empleo.
l)Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleopúblico.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Artículo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral.
Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en

materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Lo indicado en el párrafo anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de tomar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores cumplen las obligaciones a que se refiere el citado párrafo.

El incumplimiento de las obligaciones referidas en el primer párrafo y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades a que se refiere el artículo 192.

ANEXO V

Listado de convenios internacionales en el ámbito social y medioambiental a que serefiere el artículo 201

-Convenio OIT n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,

-Convenio OIT n.º 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva,

-Convenio OIT n.º 29, sobre el trabajo forzoso,

-Convenio OIT n.º 105, sobre la abolición del trabajo forzoso,

-Convenio OIT n.º 138, sobre la edad mínima,

-Convenio OIT n.º 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación),

-Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneración,

-Convenio OIT n.º 182, sobre las peores formas de trabajo infantil,

Convenio de Viena para la protección de la capa de ozono y su Protocolo de Montrealrelativo a las sustancias que agotan la capa de ozono,

-Convenio para el control de la eliminación y el transporte transfronterizo de residuos peligrosos (Convenio de Basilea)

-Convenio de Estocolmo sobre contaminantes orgánicos persistentes (COP),

-Convenio de Rotterdam sobre el procedimiento de consentimiento fundamentado previo aplicable a ciertos plaguicidas y productos químicos peligrosos objeto de comercio internacional (PNUMA/FAO) (Convenio PIC), Rotterdam, 10 de septiembre de 1998, y sus tres Protocolos regionales.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igualvalor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente

modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y laocupación.

Este real decreto, por tanto, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

También desarrolla el presente real decreto lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.
Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales establecidas de acuerdo con la habilitación de la disposición final primera del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias.
Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Este real decreto ha sido consultado específicamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las comunidades autónomas.
Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Artículo 1. Objeto.
El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de

27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento dedatos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechosdigitales.

NORMAS DE CARÁCTER AUTONÓMICO.

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

Esta ley, enmarcada en las normas anteriormente citadas, pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

Los ámbitos que requieren actuaciones y medidas para erradicar la discriminación son múltiples, pero, teniendo en cuenta las competencias del título III del Estatuto de Autonomía y la amplitud de las mismas, la ley desarrolla diferentes medidas según se trate de competencias exclusivas, desarrollo de legislación básica o de ejecución de la Generalitat. Las medidas establecidas en la presente ley, de acuerdo con los niveles de competencia, tienen en unos casos un carácter más prescriptivo y en otros más de fomento o promoción, siempre con la obligatoriedad que deviene del carácter de norma legal.

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentesdirectivas en aplicación del principio de igualdad.
Entre las actuaciones en el ámbito social requieren una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.
La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen granrelevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuida-do de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas.

1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.

2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en losque se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.

3.Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes deigualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la 4.Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentaranualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.

5. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capitalpúblico deberán elaborar un plan de igualdad.

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.

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

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna.

Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción internade 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 necesariospara que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Ley 10/2010, de 9 de julio, 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 deconformidad 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 deselección.
e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de losórganos de selección.
f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientosselectivos 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.

Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

Es pretensión de la presente ley tratar la violencia sobre la mujer desde una perspectiva global e integral y desde todos sus aspectos y ámbitos. Con esa finalidad, la ley se compone de 75 artículos ordenados en una exposición de motivos, un título preliminar y cuatro títulos, así como una disposición adicional, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

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.
2.Serán título habilitante para el acceso a estos derechos los medios establecidos en el artículo 9 de la presente ley.

Artículo 31. Actuaciones de información 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 la finalidad de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

La Generalitat impulsará programas de prevención de la violencia y de promoción de nuevos modelos de masculinidad igualitaria, mediante el cuestionamiento de los roles de género estereotipados y machistas y que contribuirán al manejo sano de las emociones y creación de relaciones igualitarias.

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.

3. La Generalitat desarrollará periódicamente campañas publicitarias de sensibilización y concienciación del problema que supone la violencia de género, así como la necesidad de su erradicación, con especial atención a la sensibilización y formación a la juventud y a aquellas mujeres que, por sus circunstancias socioculturales, puedan resultar más vulnerables.

4. La Generalitat podrá utilizar todos los medios de comunicación a su alcance, teniendo en cuenta la especial dificultad para determinados colectivos de mujeres de acceder a la información. Para ello realizará las campañas en formato comprensible y utilizando medios publicitarios o de comunicación accesibles para aquellas personas que presenten alguna discapacidad que impida o dificulte su acceso a la información, utilizando la lengua de signos, el braille, o cualquier otro sistema análogo de comunicación.

5.Asimismo, fomentará el uso de las nuevas tecnologías cuando permiten un acceso rápido y sencillo a la información que en esta materia la Generalitat ponga a la disposición de la ciudadanía.

Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

Como instrumento para hacer efectivo el acceso al empleo público de las personas con diversidad funcional, el título VI se consagra reglamentariamente la Comisión de Estudio de la Diversidad Funcional como órgano de asesoramiento sobre la materia en el ámbito de la Administración de la Generalitat.

Por otra parte, la norma que aprueba este decreto tiene también como elemento vertebrador la garantía y promoción del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de hacer efectivo dicho derecho e integrarlo en el ámbito de la gestión de los procesos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Artículo 2. Principios de actuación.

1. En el acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo, se observarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el resto de principios recogidos en la LOGFPV.

2. El acceso al empleo público de las personas con diversidad funcional, así como su participación en procesos de provisión de puestos se realizará en condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades con el resto de aspirantes.

3. Asimismo, se garantizará el cumplimiento efectivo de las medidas específicas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa y planes de igualdad vigentes.

4. Para preservar la igualdad lingüística, en todos los procesos administrativos para el acceso al empleo público y para la provisión de puestos de trabajo, se garantizará el uso indistinto de cualquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunitat.

Artículo 78. Traslado por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando servicios para hacer efectiva suprotección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional
funcionarial, escala o grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Si no existen vacantes en el cuerpo, agrupación profesional funcionarial, escala o grupo profesional del personal laboral de origen, los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género podrán concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupacionesprofesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, sin que en ningún caso el cambio suponga menoscabo de sus derechos económicos ni la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo. La adscripción con carácter provisional se mantendrá hasta que desaparezcan o palien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta medida, quedando reservado el puesto de trabajo del que fuera titular con destino definitivo, debiendo la persona afectada notificar el
cambio de situación de producirse este.

En este caso, la empleada pública deberá reunir el resto de requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo. La solicitud deberá indicar la localidad o localidades alas que solicita el traslado, y deberá ir acompañada de la orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente en tanto se dicte esta, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad.

En segundo lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad.

En tercer lugar, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad.

El presente real decreto se articula en torno a cuatro capítulos, doce artículos, cuatrodisposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales. El capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula lascuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementarun plan de igualdad.

El capítulo II regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad.

El capítulo III trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad.

Otro aspecto que se recoge en el real decreto, es el desarrollo de las medidas y sistemasde seguimiento y evaluación.

El capítulo IV, por último, desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad

mediante la modificación del Real Decreto 713/2010.

Artículo 1
El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 2
Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

CAPÍTULO II Procedimiento de negociación de los planes de igualdad

Artículo 4. Plazo para llevar a cabo la negociación.

constitución de la comisión negociadora.

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

comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

La comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizandola participación de todos los sindicatos legitimados.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la

representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora.

La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamientointerno.

CAPÍTULO III Contenido de los planes de igualdad

Artículo 7. Diagnóstico de situación.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 8. Contenido mínimo de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

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

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

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

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

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

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

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

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

Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, no podrá ser superior acuatro años.

Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

CAPÍTULO IV

Registro de planes de igualdad y depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Artículo 11. Registro de planes de igualdad.

Artículo 12. Depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

DISPOSICIONES GENERALES

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. I

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible.en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. ha sido recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este real decreto, por tanto, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Desarrolla el presente real decreto lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

El capítulo III desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva.

La sección 1.ª incluye, tanto las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro establecida en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, como las normas que se refieren de manera específica al registro de empresas con obligación de auditoría, lo que vincula el contenido de los registros retributivos con los planes de igualdad y el objetivode estos últimos descrito en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, conforme a la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales establecidas de acuerdo con la habilitación de ladisposición final primera del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo

decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

3. METODOLOGÍA

La elaboración del presente Plan es el resultado de un proceso dinámico y consensuado con las y los responsables de la Concejalía de Inclusión social y Políticas de Igualdad del Ayuntamiento de Paterna y sobre todo con sus empleadas y empleados.

El Plan se estructura metodológicamente en las siguientes fases:

Fase 1. Diagnóstico: es la etapa fundamental e ineludible en el proceso de planificación, diseño y ejecución del Plan y éste debe dar cuenta a partir de la recopilación y análisis de información rigurosa y actualizada de las diferentes condiciones y posiciones sociales de mujeres y hombres.

Fase 2. Identificar recursos: identificar, recopilar y analizar los principales **activos y recursos** para la igualdad actualmente incorporados en el Ayuntamiento.

Fase 3. Mapeo de problemas/debilidades: a partir de la información recopilada y analizada en las fases anteriores se ha elaborado un mapa con los principales problemas y/o necesidades detectadas.

Fase 4. Diseño y evaluación del Plan: en la fase final del Plan se han elaborado las actuaciones concretas a desarrollar por áreas de intervención, cada una de ellas cuenta con sus objetivos generales y específicos, las personas responsables y personas destinatarias, el calendario previsto de realización y los indicadores de resultados y evaluación.

Metodología aplicada para el desarrollo de las Fases 1 y 2.

Objetivos centrales

- Conocer las diferentes condiciones y posiciones sociolaborales de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Paterna.

- Detectar las principales fortalezas y debilidades con relación a las políticas y acciones relacionadas con la igualdad desarrolladas internamente hasta la actualidad por el Ayuntamiento.

- Identificar los principales factores inhibidores que representan un freno a la igualdad de género, así como los que propician un acercamiento e implicación de los trabajadores/as en la conquista de la equidad.

Para alcanzar los objetivos indicados se ha considerado conveniente recurrir a una estrategia metodológica triangular, combinando diferentes enfoques y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa y cuantitativa con la finalidad de otorgar mayor validez a los resultados a obtener.

El trabajo de campo se ha abordado desde un doble enfoque: exploratorio-descriptivo y una doble dimensión o perspectiva: **cualitativa,** porque es necesario recoger las

perspectivas, interpretaciones y percepciones de toda la plantilla de trabajador/as, para que todos participen de forma activa en el proyecto, proporcionando información sobre las necesidades y problemas identificados y proponiendo finalmente estrategias para afrontarlas, y cuantitativa, porque es necesario cuantificar e interpretar los principales indicadores involucrados en el fenómeno de la igualdad como punto de partida para establecer prioridades medibles.

Conocer las diferentes condiciones y posiciones sociolaborales de mujeres yhombres en el Ayuntamiento de Paterna.

Objetivo específico 1: realizar un análisis en profundidad de la plantilla de trabajadores/as desagregada por género.

Objetivo específico 2: identificar las posibles brechas de género y la masculinización y/o feminización de los cargos y tareas a partir del análisis combinado de diferentes indicadores objetivos.

Método: a partir de la explotación de la base de datos interna se ha realizado un análisis estadístico anonimizado de la plantilla de trabajadores/as comparativo por sexo.Indicadores objetivos de la plantilla de trabajadores/as

- DISTRIBUCIÓN PLENO Y JUNTA DE GOBIERNO LOCAL POR SEXO.
- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO.
- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO Y EDAD
- DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS/AS POR ANTIGÜEDAD
- RETRIBUCIONES BRUTAS POR SEXO Y RELACIÓN LABORAL
- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR GRUPOS DE CLASIFICACIÓN
- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO Y AREA/DEPART.
- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR NIVELES DE JEFATURAS
- SELECCIÓN DE PERSONAL.
- PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.
- CONCILIACIÓN PERSONAL EMPLEADAS Y EMPLEADOS
- FORMACIÓN
- COMUNICACIÓN
- SALUD LABORAL

Detectar las principales fortalezas y debilidades con relación a las políticas y acciones relacionadas con la igualdad desarrolladas internamente hasta la actualidad por el Ayuntamiento

Objetivo específico 1: realizar una descripción de las estrategias, políticas, acciones y/o actividades relacionadas con la igualdad de género

Método (1) recopilación documental: recopilación y análisis de todos los estudios,

informes, acciones formativas, eventos, etc. relacionadas con el objeto de estudio, así como de los diferentes recursos disponibles existentes en el Ayuntamiento.

Método (2) entrevista en profundidad: con los responsables del área de servicios sociales del Ayuntamiento.
Indicadores objetivos

Presupuesto específico asignado en los últimos cinco años para desarrollar acciones y actividades a nivel interno.
Existencia y contenido de un protocolo interno / plan de igualdad en el organigrama de funcionamiento laboral diario
Existencia y contenido de protocolos y/o guías internas para: el uso del lenguajeno sexista, eliminación de micromachismos, etc.

Informes, publicaciones, notas, etc., a través de diversos canales (offline/online) dirigidos a la plantilla referentes a igualdad.

Acciones formativas y/o informativas que fomenten la concienciación del personal laboral sobre la igualdad de género.

Dotaciones, servicios, espacios comunes que permitan actividades diarias

Identificar los principales factores inhibidores que representan un freno a laigualdad de género, así como los que propician un acercamiento e implicación de los trabajadores/as en la conquista de la equidad

Objetivo específico 1: conocer la opinión y percepción de los trabajadores/as por área / departamento sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad.

Objetivo específico 2: conocer el impacto subjetivo y la opinión y valoración de los trabajadores/as respecto a las acciones desarrolladas por el Ayuntamiento de Paterna.

Método: se ha realizado una encuesta dirigida a la totalidad de la plantilla en el mes de enero..
Población de estudio: funcionarios y personal laboral.
Muestra: 58 entrevistas válidas, conduciendo a un error de muestreo de ±9,1 para datos globales con un nivel de confianza del 95% y bajo la situación de máxima incertidumbre p=q= 0 5. En términos porcentuales se ha obtenido respuesta del 43,1% de la población de estudio.
Técnica: cumplimentación de la encuesta a través del portal del empleado/a.Fecha trabajo de campo: entre el 11de enero al 29 de enero de 2021.

Dimensiones de análisis

Percepción de la plantilla de trabajadores sobre la desigualdad de género en el

Ayuntamiento.
Déficits y carencias internas de la institución
Promoción y formación interna
Comportamientos y actitudes sexistas
Conciliación de la vida laboral y familiar
Estrategias sugeridas para alcanzar la equidad

4.ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA. IMPLEMENTACIÓN: RESPONSABILIDAD E INDICADORES.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla del Ayuntamiento de Paterna, así como al personal político, y en la medida en que se redacten e implementen clausulas sociales de género, a las personas o empresas que mantengan transacciones contractuales con el mismo.

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 ha sido formulada contemplando uno o varios indicadores que permitan medir el grado de consecución en la implementación de la misma.

PERIODICIDAD

Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente o puntual y, se les asignará una periodicidad en función del momento previsto para su implementación.

5. DIAGNÓSTICO

1. DISTRIBUCIÓN PLENO Y JUNTA DE GOBIERNO LOCAL POR SEXO.
2. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO.
3. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO YEDAD
4. DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS/AS POR ANTIGÜEDAD
5. RETRIBUCIONES BRUTAS POR SEXO Y RELACIÓN LABORAL
6. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR GRUPOS DE CLASIFICACIÓN
7. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO Y AREA/DEPART.
8. DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR NIVELES DEJEFATURAS
9. SELECCIÓN DE PERSONAL.
10. PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL.
11. CONCILIACIÓN PERSONAL EMPLEADAS Y EMPLEADOS
12. FORMACIÓN
13. COMUNICACIÓN
14. SALUD LABORAL
15. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES
16. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Una de las partes más importantes del Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento es la elaboración del diagnóstico.

El diagnóstico tiene como objetivo proporcionar el conocimiento real de la igualdad entre mujeres y hombres de la entidad con el objetivo detectar situaciones de desequilibrio y que permiten, en futuras fases del Plan, diseñar acciones de mejora a favor de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

El diagnóstico estará dividido en diversos indicadores que nos ayudaran a observar los resultados, siempre aplicando la perspectiva de género. Además todas las gráficas y tablas aportadas estarán desglosadas por sexo, con el objetivo de saber porcentajes de representación entre mujeres y hombres en cada área que se va a estudiar.

La información recogida debe aportar los datos sobre las áreas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva de hombres y mujeres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que

puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:
a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos del Ayuntamiento y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

En todo caso, si el resultado del diagnóstico pusiera de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo deigualdad de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de conformidad con lo previsto en su artículo 11 y en el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Por este motivo para la elaboración de este diagnóstico se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real del ayuntamiento de Paterna en materia de género del año 2019. Mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos del ayuntamiento hemos llegado a un diagnóstico claro y real de la situación actual de nuestro ayuntamiento.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el nuevo Plan de Igualdad.

Sin embargo, ninguna organización puede ser tratada y analizada como un ente aislado de su contexto social, territorial e histórico. Las condiciones laborales desagregadas por sexo de la plantilla de un ayuntamiento no pueden ser estudiadas al margen del contexto global de la Administración Pública en general, y del ámbito local en particular. Se debe, por tanto, considerar la situación de las funcionarias y funcionarios

en su conjuntopara poder extraer conclusiones del estado real de la cuestión, y aplicar las medidas correctoras en función de las peculiaridades de cada ente local.

Así, para realizar el presente diagnóstico se considera importante hacer un breve repaso por la reciente historia de la función pública española, lo que nos ayudará a ser conscientes del origen de muchas circunstancias discriminatorias, del avance hacia una igualdad legal, y de lo que resta por hacer para que esa igualdad sea real y efectiva. Paraello, se utilizarán fragmentos de un documento redactado por la experta Dolores Carrión[1]:

"Durante décadas, el régimen estatutario de los funcionarios públicos relegó a las mujeres a los puestos auxiliares, reservando el acceso a los cuerpos superiores a los varones. Sólo a partir de los 70, las leyes permitieron la progresiva incorporación de las españolas a los cuerpos superiores de la Administración Civil.

(…) en la Constitución, hecha por hombres, pero votada por hombres y mujeres, quedaron firmemente asentadas las bases de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, diseñándose con ello el trazado de un camino hacia la igualdad real por el que aún seguimos avanzando.

El imperio de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público ha hecho de las Administraciones Públicas un ámbito laboral preferente para las españolas. El sistema selectivo mediante oposición libre, con todas sus ventajas e inconvenientes, ha favorecido claramente la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público. Además, la inamovilidad en el empleo, (…) ha impedido que las empleadas públicas hayan sido víctimas de despidos improcedentes o abusos laborales al hilo de su situación personal o familiar.

Actualmente, excluidas las fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ámbitos en los que existe aún una notoria infrarrepresentación femenina, los datos del Registro Central de Personal permiten concluir que la prestación de servicios alos ciudadanos se escribe en femenino. Prueba de ello es que, en el conjunto de las Administraciones Públicas trabajan 1.411.535 mujeres, que representan el 57,5% de su personal.

Ciertamente los datos del Registro revelan que todavía se produce una ligera infrarrepresentación femenina en el subgrupo A1. Ello se debe (…) a las trabas jurídicas que impidieron a las cohortes de mujeres de mayor edad tanto el pleno acceso a la Universidad como el ingreso en la función pública superior, en un momento en no

[1] **Función Pública y Género: conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. *Dolores Carrión*, licenciada en Ciencias Políticas, pertenece al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado desde 1986. Ha sido asesora del Ministro de Administraciones Públicas en Política Autonómica y Modernización de la Administración. Fue inspectora general de Servicios de la Administración del Estado, subsecretaria de Administraciones Públicas y subsecretaria de Cultura. Fue vocal del Consejo Rector de la Agencia de Evaluación de Políticas Públicas y de la Calidad de los Servicios, así como desu Comisión Científica y Técnica.

existían aún las Administraciones Autonómicas.

El análisis de las estadísticas resulta, en este sentido, elocuente: A menor edad del funcionariado del Subgrupo A1, mayor es la representación femenina. Así, las mujeres representan el 61,7% de los funcionarios A1 menores de 30 años y suponen el 58% de los que tienen entre 30 y 39 años. La situación se invierte, en cambio, entre los funcionarios de mayor edad: 61 de cada 100 funcionarios A1 de entre 50 y 59 años son hombres, mientras que los intervalos de edad de 60 a 65 años y más de 65 se registran tasas de representación masculina del 74% y el 85%, respectivamente.

Lógicamente, los subgrupos C1 y C2, a los que sí estaba permitido el acceso de las mujeres, arrojan una representación femenina superior a la de los hombres en todos los intervalos de edad.

El análisis de los datos citados podría inducir a pensar que el simple paso del tiempo, con la jubilación de las cohortes de mayor edad, pondrá fin a las desigualdades de género en las Administraciones Públicas. Sin embargo, una conclusión semejante revelaría una visión excesivamente ingenua de la situación de las mujeres en la función pública.

Muchos años tendrán que pasar todavía para que la composición de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado presente una estructura de género equilibrada. Considerando conjuntamente a ambos colectivos, la representación masculina alcanza en esta área el 89,9% del total".

Tras el tratamiento de la información obtenida sobre la estructura y circunstancias que afectan a los ejes que a continuación se presentan, se realizará un análisis DAFO del cual derivarán unas recomendaciones de mejora, que servirán como base para los objetivos que se marcarán en el Plan de Igualdad Interno de Paterna.

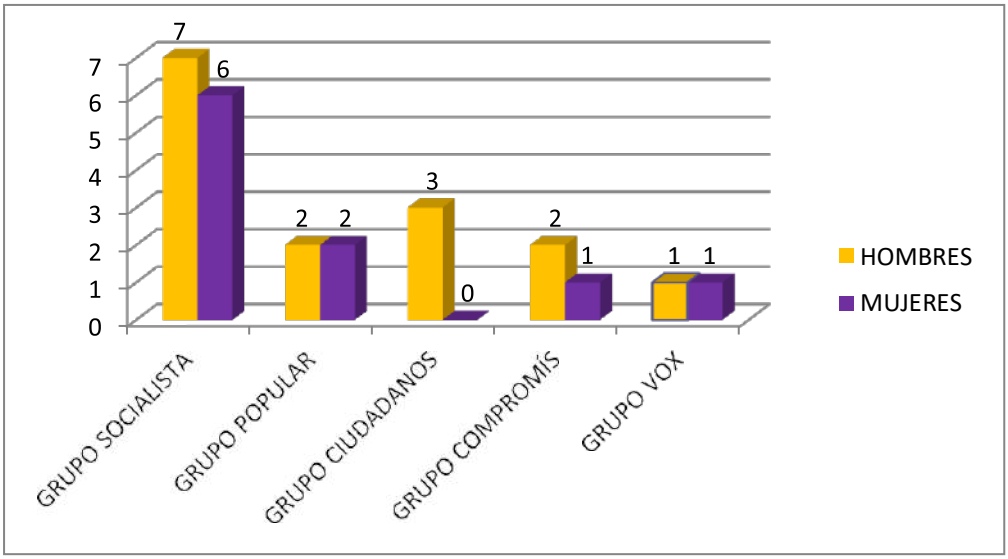
5.1. DISTRIBUCIÓN PLENO Y JUNTA DE GOBIERNO LOCAL POR SEXO.

La Junta de Gobierno Local, el Pleno y las Áreas de Coordinación son órganos políticos y de decisión, que en el momento de la realización del diagnóstico se componen de la siguiente manera:

Grupos Municipales en la legislatura (2019-2023)

GRUPO	HOMBRES	MUJERES
GRUPO SOCIALISTA	7	6
GRUPO POPULAR	2	2
GRUPO CIUDADANOS	3	0
GRUPO COMPROMÍS	2	1
GRUPO VOX	1	1
TOTAL	15	10

REPRESENTACIÓN DEL PLENO POR GRUPO MUNICIPAL-GÉNERO



Alcalde/sa

Sagredo Marco Juan Antonio P.S.O.E

Tenientes de Alcalde/sa

Campos Moragón,Nuria	PSOE
Fernández Piqueras, Julio	PSOE
Mora Zamora, José Manuel	PSOE
Pérez López, Eva	PSOE

Concejalías

Carrión Serrano, Pedro Fernando	PSOE
Espinosa Andreu, Teresa	PSOE
Fortea Piña, David	PSOE
Jodar Martínez, Juan Lucas	PSOE
Navarro Platero, Mercedes	PSOE
Periche Chinillach, Francisca	PSOE
Segura García, Mª Isabel	PSOE
Usina Rodríguez, Roberto	PSOE

Escrig Mayo, Ricardo	PP
Riera López, José Vicente	PP
Rodríguez Ruiz, Dolores	PP
Villajos Rodríguez, Florentina María	PP

Herrero Sebastian, Neus	COMPROMIS
Marti Balaguer, Carles	COMPROMIS
Ramón Paul, Juanma	COMPROMIS

Ibáñez Benlloch, Jorge Jesús	CIUDADANOS
Ochando Cantero, Jorge	CIUDADANOS
Cordoba Cortijo, Juan Ginés	CIUDADANOS

Alés Estrella, Joaquín María	VOX
Huertas Pechuán, Virginia	VOX

En España, la Ley de Igualdad fue aprobada por el Parlamento el 15 de marzo de 2007 y aplicada en las elecciones municipales y autonómicas celebradas el 27 de mayo de ese mismo año.

Esta ley establece un mínimo del 40% para cada género en cada lista electoral, excepto en los municipios de menos de 3 000 habitantes y en las islas de menos de 5 000 habitantes.

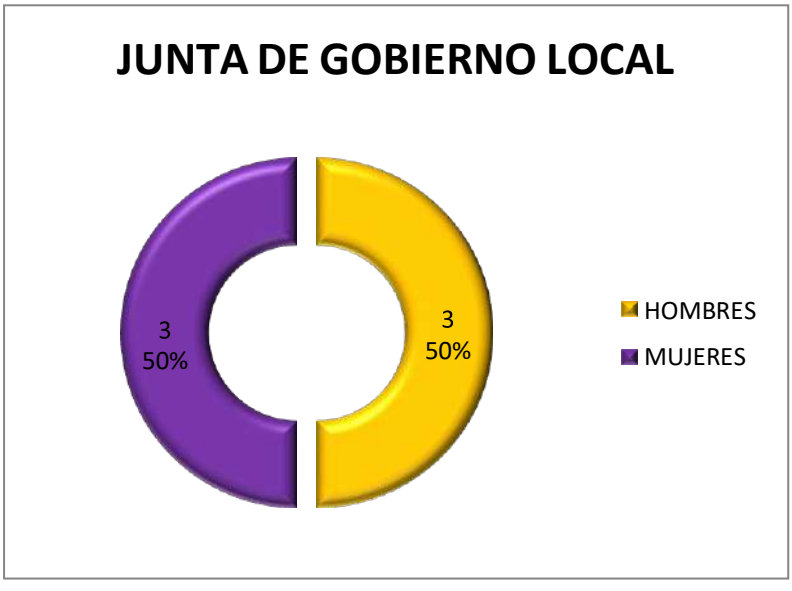
En el momento de la realización del diagnóstico, la Corporación Municipal, el Pleno está compuesto por 25 personas de las cuales 10 son mujeres y 15 hombres.

Por tanto, destaca una presencia equilibrada en la representación, participación social y política de las mujeres y hombres, siendo de un 60% los hombres y del 40% las mujeres.

Hay que puntualizar que mientras los grupos PSOE, COMPROMÍS y Ciudadanostienen representación impar, PP y VOX tienen representación par.

De este modo PSOE Y COMPROMÍS al tener representación impar no pueden cumplir con el mismo número de concejales/as pese a que sus listas sean paritarias.

El único grupo que presenta un desequilibrio debido a que sus tres concejales con representación son hombres es el Grupo Ciudadanos.



En cuanto a la junta de Gobierno Local que comprende los años de 2019-2023 está compuesta por 3 hombres y 3 mujeres .Este órgano de decisión presenta un equilibrio entre hombres y mujeres y por tanto las decisiones tomadas por este órgano presentarán una equidad de opiniones tanto de hombres como de mujeres.

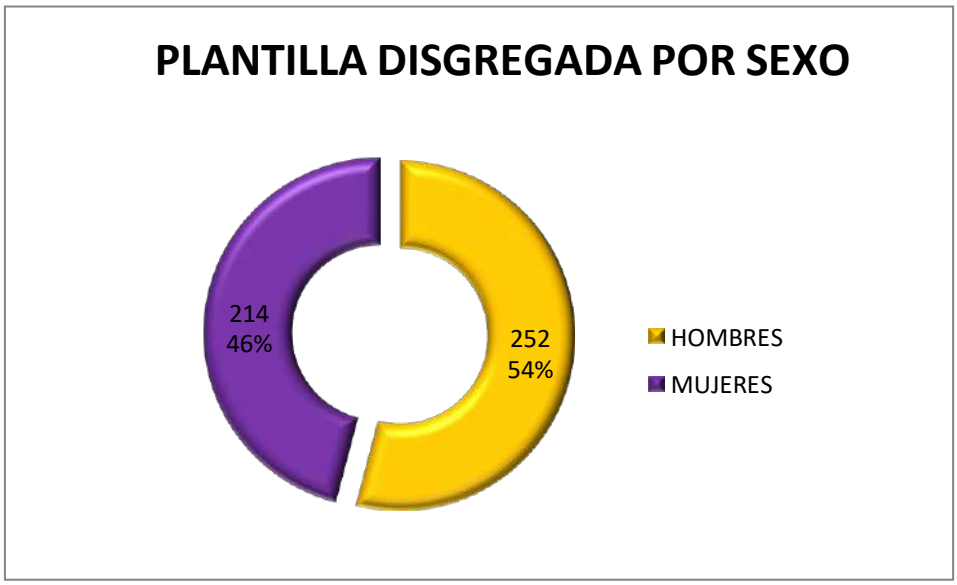
REPRESENTACIÓN JUNTA DE PERSONAL

SINDICATO	HOMBRES	MUJERES
UGT	4	2
CC.OO	5	1
SPPLB	3	0
STAS	2	0
TOTAL	14	3

La junta de personal está formada por 17 personas de las cuales 14 son hombres y sólo tres mujeres por tanto estos datos muestran un desequilibrio proporcional entre hombres y mujeres. Se puede afirmar según los datos proporcionados que la junta de personal delAyuntamiento de Paterna está masculinizada.

5.2.- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO

GRÁFICA GENERAL



De acuerdo con los datos obtenidos a través del departamento de RRHH, observamos que en el año 2019 el número total de empleados/as de la plantilla del Ayuntamiento de Paterna es de un total de 466 personas.

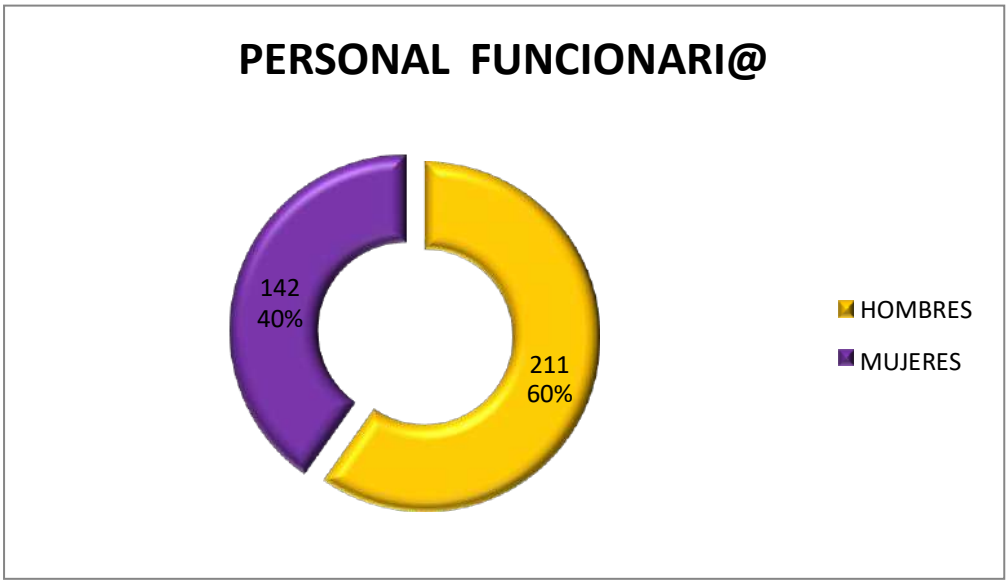
El total del personal está formado por personal funcionario, personal laboral, personalde programas, personal eventual y personal político.

Como muestra la gráfica anterior, la plantilla total del ayuntamiento de Paterna cuenta actualmente con una proporción equilibrada (40% mujeres-60% hombres) entre mujeresy hombres, con un 46% de mujeres y un 54% de Hombres.

Para poder entender por qué no llegamos a la igualdad efectiva y real entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Paterna debemos prestar atención a las gráficas que se muestran en los siguientes apartados.

Desglosando todo el personal que compone el Ayuntamiento de Paterna encontraremos las debilidades que no permiten conseguir la igualdad entre empleados y empleadas del Ayuntamiento.

A continuación mostramos gráficas individualizadas que hacen alusión al personal funcionario, personal laboral, personal de programas, personal eventual y político:

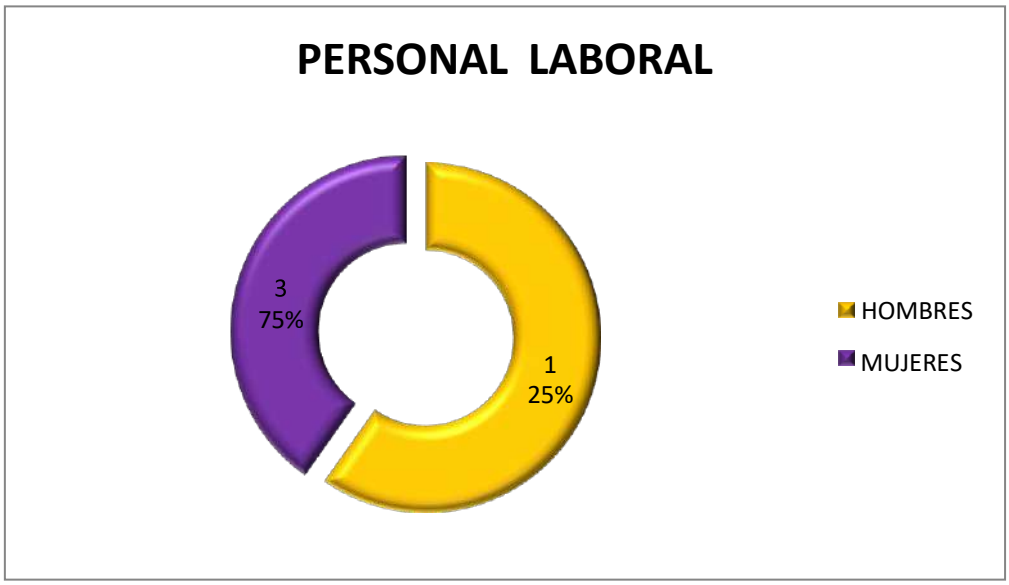


Esta grafica muestra la proporción equilibrada entre el personal funcionario del Ayuntamiento de Paterna al estar representadas las mujeres por un 40% frente al 60 por ciento de los hombres. Por lo que podemos afirmar que estamos ante una administraciónpública con presencia equilibrada de mujeres y hombres·

El que en la actualidad la representación de hombres sea levemente mayor que mujeres en la plantilla viene marcado por el desnivel en la desigualdad entre géneros heredada del personal funcionario que hemos explicado en la metodología.

El acceso tardío de la mujer a las Administraciones públicas hace que haya en la actualidad ese pequeño desnivel.

Desnivel que será superado en breve espacio de tiempo debido a la igualdad de acceso de hombres y mujeres a las Administraciones Públicas que se visibiliza actualmente.

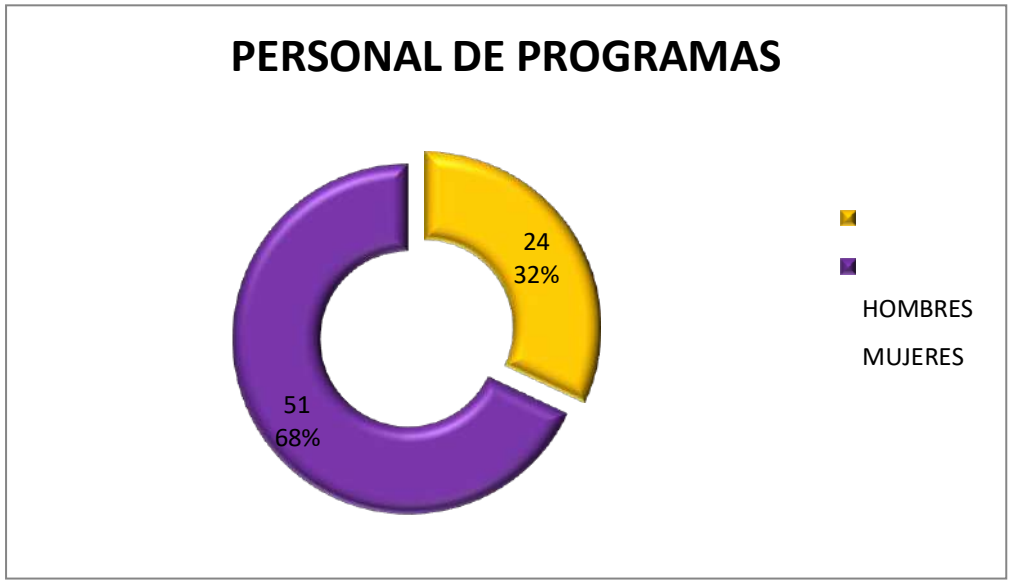


Se considera como personal laboral a todo trabajador/a que tenga un contrato de trabajo formalizado por escrito con las Administraciones Públicas independiente de la duración del mismo. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

Los datos que refleja la gráfica muestra la diferencia entre el personal laboral femenino con un 75% de mujeres con respecto a un 25% de hombres.

Se debe realizar una aclaración al respecto y es que aunque veamos una gran diferencia en la gráfica debido a que se representan los datos en porcentajes si lo trasladamos a números vemos que actualmente el Ayuntamiento de Paterna sólo tiene a cuatro personas laborales y de esas cuatro personas, tres son mujeres y una es hombre.

El grueso de la plantilla del Ayuntamiento de Paterna lo conforman el personal funcionario y el personal de programas, siendo el personal laboral y eventual los dos grupos minoritarios como muestran los datos proporcionados por las gráficas.



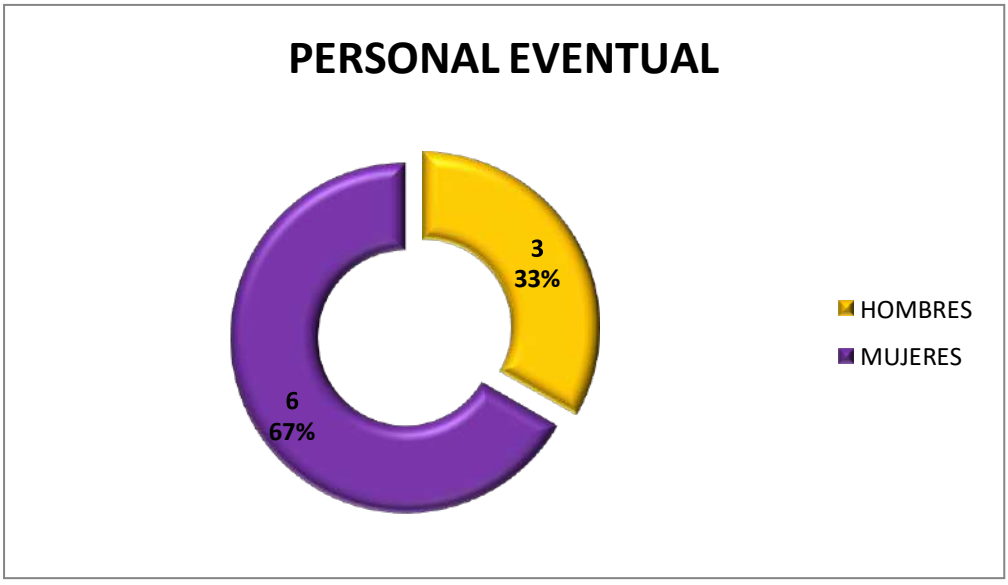
El personal de programas es contratado temporalmente para realizar una tarea duranteun tiempo determinado. Cada programa puede tener una duración diferente.

El ayuntamiento de Paterna cuenta con diversos planes o programas de ocupación como son EMCORP, EMCOLD, EMPUJU, ENCUJU y bolsas de trabajadores/as sociales, educadores/as, agente de igualdad, psicólogos/as, abogados/as.

Actualmente en el Ayuntamiento de Paterna las mujeres representan el 68% del total delpersonal de programas y los hombres un 32%.

Este desequilibrio muestra la misma tendencia que en otros sectores del ámbito laboral donde el empleo temporal es mayoritariamente femenino.

La mayoría de estos programas están relacionados con el desempeño de un trabajo de acción social que se dedica a articular los recursos sociales disponibles para ayudar al bienestar de la persona y a la atención y prevención de cualquier carencia o dificultad que pueda presentarse en un determinado grupo social, persona o familia con la que vive, rol desempeñado a lo largo de la historia mayoritariamente por las mujeres y por tanto puestos muy feminizados hasta la actualidad.



El personal eventual de la Administración está formado por los/as empleados/as públicos/as que han sido nombrados/as de modo discrecional para ejercer una serie de funciones especiales o de asesoramiento dentro del aparato administrativo del Estado.

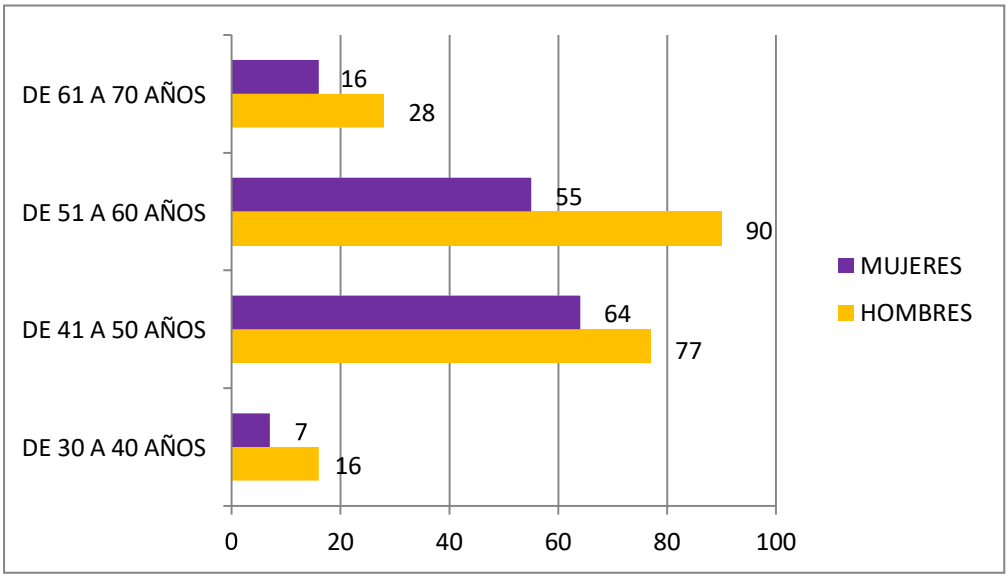
En los datos sobre el personal eventual de la plantilla municipal podemos observar que el porcentaje del sexo femenino es un 67% frente al 33% de los hombres. Sin embargo, ocurre lo mismo que con el personal laboral.

Si los presentamos en porcentajes puede parecer que haya mucho desequilibrio pero si miramos los datos tan sólo 9 personas forman el personal eventual del Ayuntamiento.

De esas nueve personas 6 son mujeres y 3 hombres. Aunque el personal eventual es minoritario en el Ayuntamiento de Paterna, podemos destacar que se sigue manteniendo la tendencia general en la que la mujer a lo largo de la historia ha ocupado en mayor medida puestos eventuales con respecto al hombre.

5.3.- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO YEDAD

PERSONAL FUNCIONARIO



	HOMBRES	MUJERES
DE 30 A 40 AÑOS	16	7
DE 41 A 50 AÑOS	77	64
DE 51 A 60 AÑOS	90	55
DE 61 A 70 AÑOS	28	16
TOTAL	211	142

La distribución de los/as empleados/as por edad muestra datos muy importantes a considerar y que refleja la evolución histórica de la plantilla del Ayuntamiento de Paterna.

Actualmente el grueso de la plantilla del Ayuntamiento de Paterna por edad se sitúa sobre todo entre dos franjas de edades, de 41 a 50 años y de 51 a 60 años.

En el rango de edad de 41 a 50 años se puede observar que hay 77 hombres y 64 mujeres. Sin embargo, en el rango de edad entre los 51 a 60 años podemos observar que hay 90 hombres y 55 mujeres.

De estas dos franjas de edad, en la franja que representa de 51 a 60 años se puede observar una gran diferencia entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el rango de edad que va desde los 61 a 70 años tampoco alcanza un equilibrio debido a que hay 28 hombres y 16 mujeres.

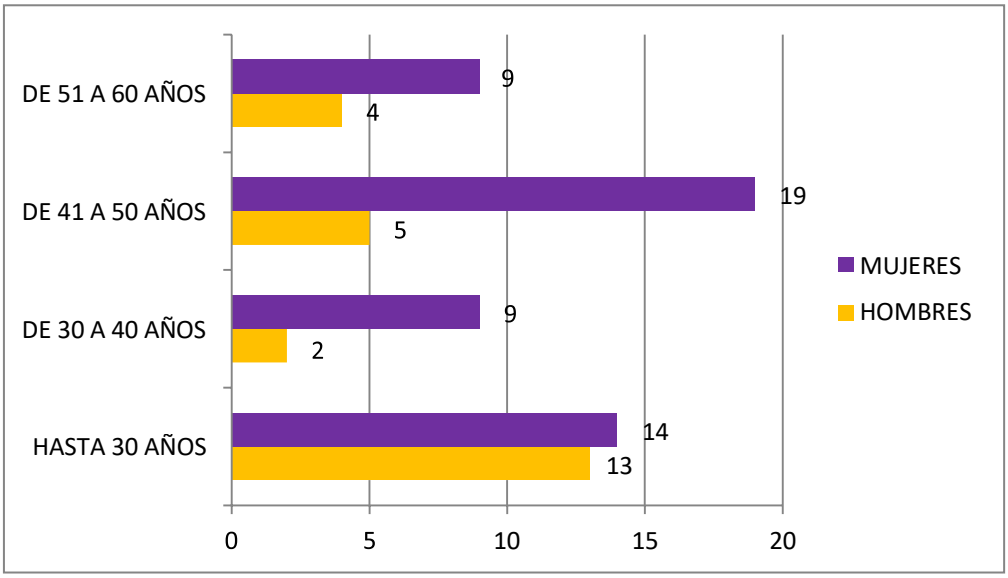
Los datos evidencian que en el rango de edad media de los/as trabajadores/as, los hombres son significativamente más numerosos de los 40 años en adelante.

Al relacionar rango de edad y población activa en España, los datos revelan que a medida que va avanzando la edad de las personas va aumentando la discrepancia entreel número de hombres y mujeres insertados/as en el mercado laboral.

Lo que significa que a partir del rango entre los 40-49 años de edad empieza a disminuir sensiblemente la cantidad de mujeres activas profesionalmente, mientras que esa situación sólo se da entre los varones a partir de los 60 años.

Esto se debe a la evolución histórica de incorporación de las mujeres al mercado laboral, que llegó a ser masivo a partir de los años 80 y 90. Como se observa en los gráficos anteriores, este fenómeno también queda reflejado en la composición de la plantilla del ayuntamiento de Paterna: a partir de los 40 años el número de varones es mucho más numeroso que de mujeres en la plantilla.

PERSONAL PROGRAMAS



	HOMBRES	MUJERES
HASTA 30 AÑOS	13	14
DE 31 A 40 AÑOS	2	9
DE 41 A 50 AÑOS	5	19
DE 51 A 60 AÑOS	4	9
TOTAL	24	51

Los datos de esta gráfica muestran como el personal de programas ha estado ocupado mayoritariamente por mujeres en el Ayuntamiento de Paterna pero esta feminización ha sufrido un cambio importante llegando a una proporción equilibrada en la franja de edadhasta 30 años.

El grueso se sitúa en tres franjas de edad: de 31 a 40 años hay 2 hombres y 9 mujeres,de 41 a 50 años hay 5 hombres y 19 mujeres y de 51 a 60 años hay 4 hombres y 9 mujeres.

Los datos reflejan que el personal de programas ha estado ocupado en mayoría por mujeres y que actualmente esta feminización de la plantilla de programas ha cambiado ypresenta un equilibrio entre hombres y mujeres.

De estos datos podemos deducir que a lo largo de la historia la situación laboral de los hombres y de las mujeres ha presentado características diferentes.

Los hombres han tenido más posibilidades de ocupar cargos clave, puestos fijos o mejorremunerados, mientras que las mujeres ocupan puestos periféricos, inseguros y menos prestigiosos.

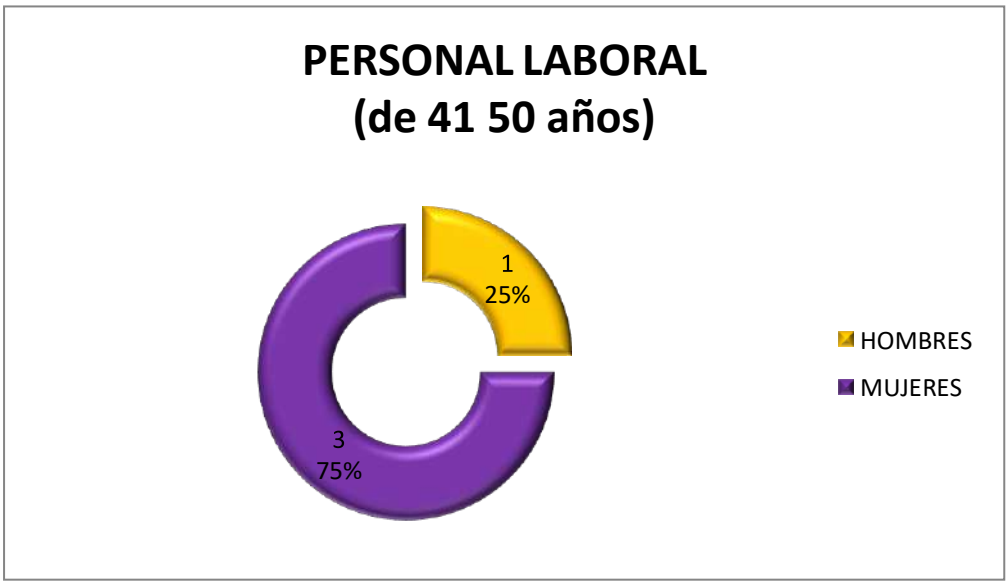
En lo que respecta la estabilidad en el puesto de trabajo, hay que decir que el incremento del número de "empleos temporales permanentes" (esto es, trabajadores/as con contratos de corta duración, de duración determinada o temporales renovados continuamente, o contratos con pequeños recesos entre medio) se ha producido sobre todo en relación con las mujeres y con otros grupos que son víctimas de discriminación, independientemente de su nivel de educación.

Además, las mujeres han constituido la inmensa mayoría en la categoría de trabajadores/as sociales, educadoras/es, gestores/as o administrativos/as. Ocupaciones feminizadas, es decir, ocupaciones en las cuales la proporción de mujeres ha superado a la de hombres.

En el Ayuntamiento de Paterna el personal de programas menor de 30 años presenta un equilibrio entre mujeres y hombres representado por un 52 % de mujeres y un 48 % de hombres, estos datos exponen como la situación poco a poco va cambiando y trabajos que estaban muy feminizados están dejando de serlo y el hombre está accediendo a esos trabajos ocupados hasta ahora mayoritariamente por mujeres aunque esos trabajos representen mayor inestabilidad laboral.

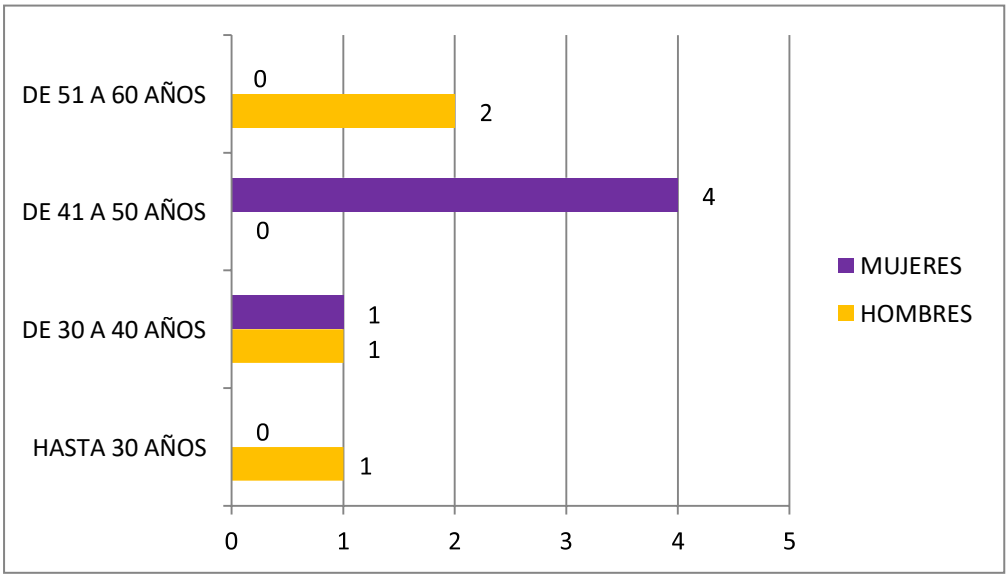
Eso muestra dos tendencias que están predominando en la sociedad actual, una es el acceso en igualdad a los puestos de trabajo dentro de las Administraciones Públicas y otra es el aumento de puestos con mayor inestabilidad laboral.

PERSONAL LABORAL



Los datos reflejan que en la actualidad tan sólo hay 4 personas laborales en el Ayuntamiento de Paterna y los cuatro están dentro de una franja de edad que es de 41 a 50 años. Estos datos no son de gran relevancia debido al número de personas que lo representan.

PERSONAL EVENTUAL



	HOMBRES	MUJERES
HASTA 30 AÑOS	1	0
DE 31 A 40 AÑOS	1	1
DE 41 A 50 AÑOS	0	4
DE 51 A 60 AÑOS	2	0
TOTAL	4	5

Actualmente hay 9 personas eventuales en el Ayuntamiento de Paterna, de las cuales hay 4 hombres y 5 mujeres.

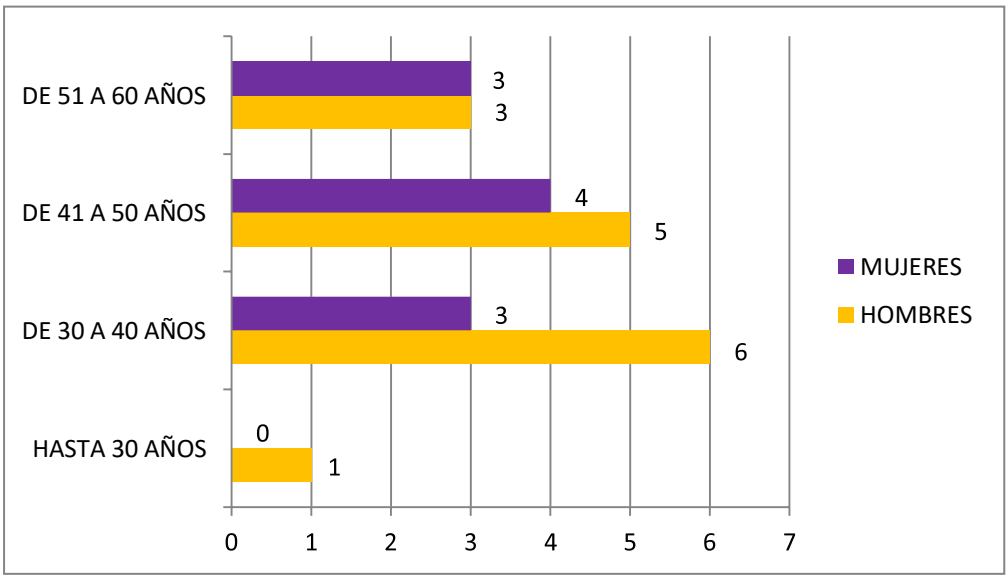
Hay que destacar que la franja de edad entre 41 a 50 años es donde se concentra mayor número de personal eventual y la totalidad de este personal es mujer.

Esta franja de edad representada toda por mujeres vuelve a incidir en que las mujeres entre 41 y 50 años son las que ocupan los puestos con mayor inestabilidad laboral, peor remunerados y sobre todo dedicados a un tipo trabajo muy feminizado a lo largo de la historia.

Por otra parte vemos como en la franja de edad de hasta 30 años y de 51 a 60 años los puestos eventuales son ocupados en su totalidad por hombres y que sin embargo en la franja de edad entre 31 y 40 años presenta un equilibrio entre hombres y mujeres.

Como hemos comentado con anterioridad, se refleja a evolución histórica del personal de la administración.

PERSONAL POLÍTICO



	HOMBRES	MUJERES
HASTA 30 AÑOS	1	0
DE 31 A 40 AÑOS	6	3
DE 41 A 50 AÑOS	5	4
DE 51 A 60 AÑOS	3	3
TOTAL	15	10

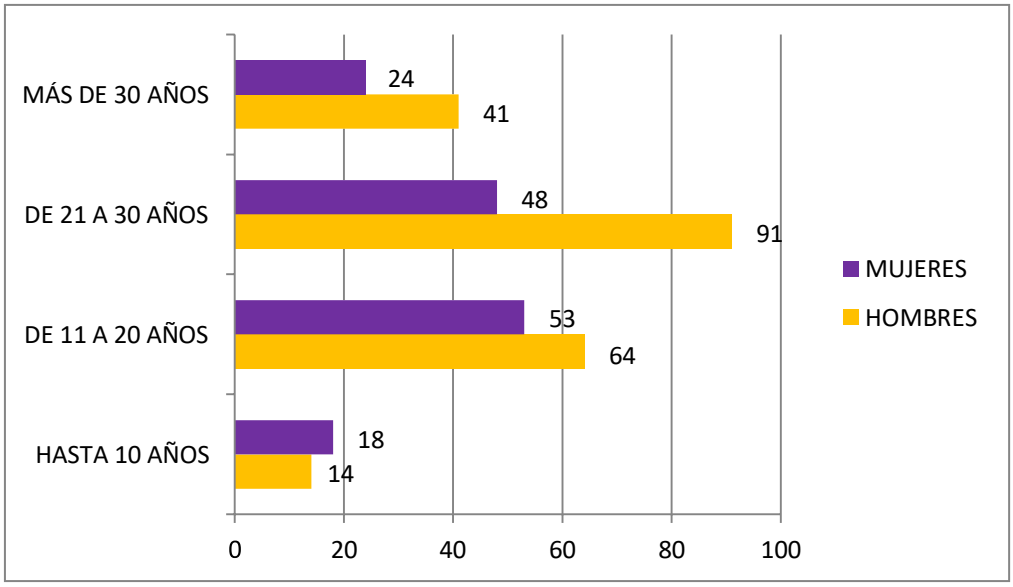
Las gráficas muestran que sólo hay una persona que sea menor de 30 años dentro del personal político de Paterna y este es un hombre. De 31 a 40 años contamos con 9 personas de las cuales 6 son hombres y 3 mujeres. De 41 a 50 años hay un equilibrio entre hombres y mujeres representado por 5 hombres y 4 de mujeres y por último de 51a 60 años hay 3 hombres y 3 mujeres representado una paridad.

La evolución del personal político depende de los cambios realizados cada cuatro años como resultado de las elecciones y la representación de cada grupo político, por este motivo los datos del personal político no reflejan la evolución histórica del personal de las Administraciones Públicas.

5.4.- DISTRIBUCIÓN EMPLEADOS/AS POR ANTIGÜEDAD

Entenderemos la antigüedad como el período de tiempo que un empleado/a ha desempeñado sus funciones en la Administración, no sólo el tiempo trabajado en el Ayuntamiento de Paterna.

PERSONAL FUNCIONARIO



	HOMBRES	MUJERES
HASTA 10 AÑOS	14	18
DE 11 A 20 AÑOS	64	53
DE 21 A 30 AÑOS	91	48
MÁS DE 30 AÑOS	41	24
TOTAL	210	143

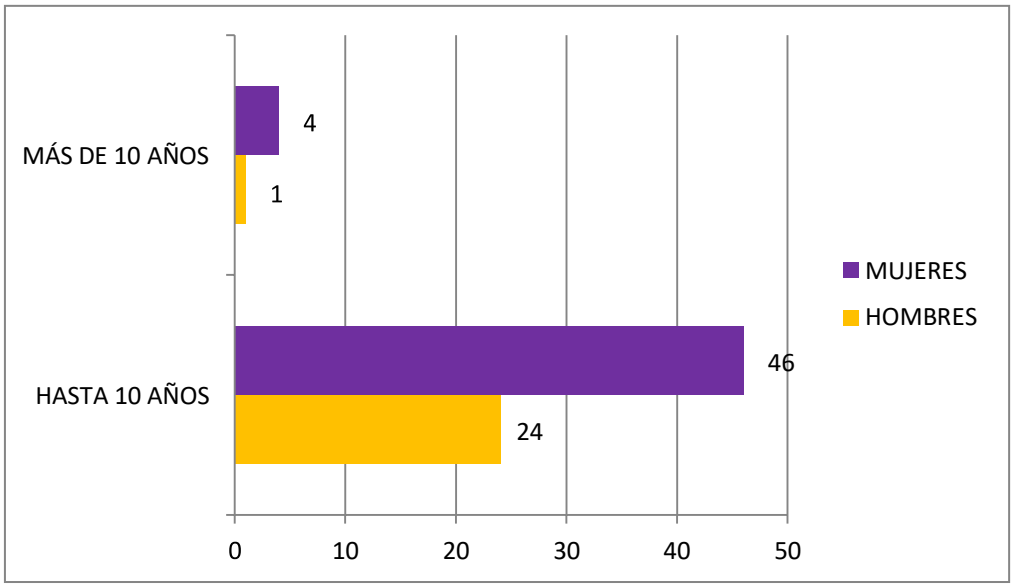
Las gráficas muestran que en la franjas de antigüedad donde hay mayor desequilibrio entre hombres y mujeres es de 21 a 30 años donde se registra un porcentaje del 65% en los hombres frente a los 35% de las mujeres y en la de más de 30 años con un 63% de hombres respecto a los 37% de las mujeres por lo que se registra una desigualdad entre ambos sexos.

En la franja de 11 a 20 años de antigüedad se registra una leve diferencia de 10 puntos porcentuales siendo los hombres un 55% frente a los 45% de las mujeres y en la de hasta 10 años de antigüedad vemos que las mujeres representan un 56% frente al 44% de los hombres.

Estos datos muestran que hasta hace 10 años los hombres accedían en mayor medida ala Administración Pública, superaban más los procesos selectivos y ocupaban los

puestos del subgrupo más alto, Por tanto la Administración Pública estaba ocupada en su mayoría por hombres. Actualmente esa situación está cambiando puesto que las mujeres acceden en mayor medida que los hombres a la administración pública y cada vez superan con mayor proporción que los hombres los procesos selectivos de puestos del subgrupo más alto.

PERSONAL PROGRAMAS



	HOMBRES	MUJERES
HASTA 10 AÑOS	24	46
MÁS DE 10 AÑOS	1	4
TOTAL	25	90

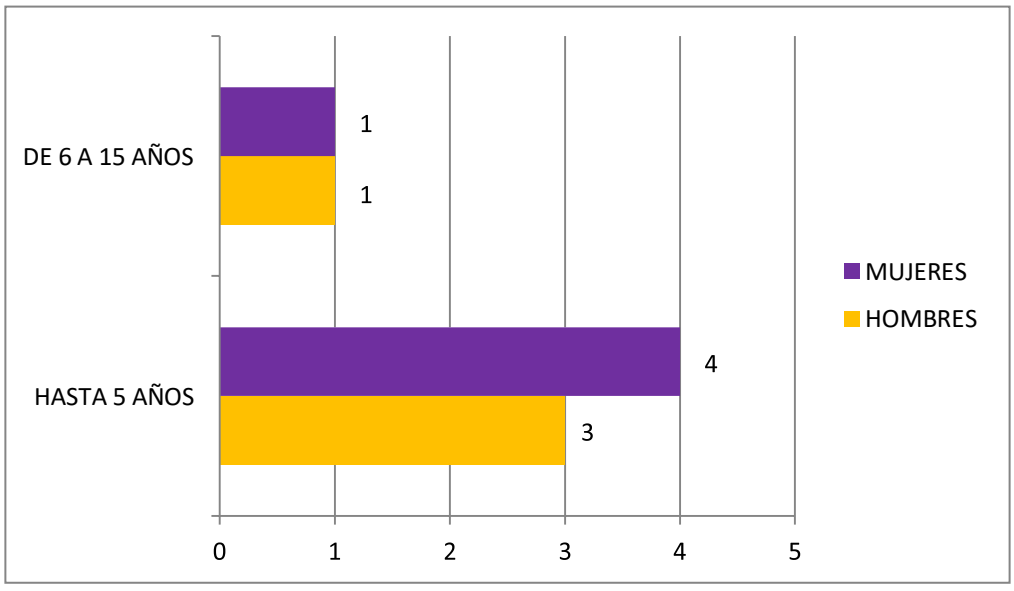
Se observa que el personal de programas por antigüedad está muy feminizado si observamos la superioridad en los porcentajes de más de 10 años con un 80% en mujeres frente a los 20% de los hombres y de hasta 10 años con un 66% de las mujeres con respecto a los 34% de hombres.

Con esto se corrobora la evidencia que las mujeres siempre han ocupado cargos con menos estabilidad laboral y menos remunerados y actualmente siguen ocupándolos ensu inmensa mayoría.

PERSONAL LABORAL

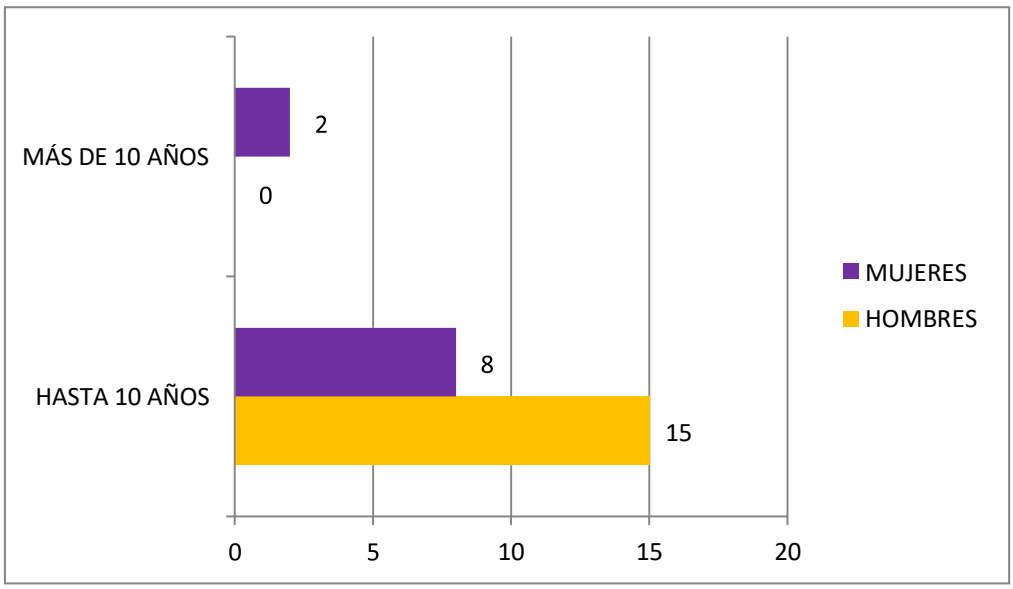
Como se ha explicado con anterioridad, el personal laboral del Ayuntamiento de Paternalo conforman 4 personas, de ellas son 3 mujeres y 1 hombre. Aunque son muy pocas personas las que forman el personal laboral aún así se muestra un desequilibrio entre hombres y mujeres siendo las mujeres las que ocupan en su mayoría estos puestos de trabajo con mayor inestabilidad profesional.

PERSONAL EVENTUAL



En el personal eventual en cuanto a antigüedad encontramos una igualdad relativa en lostrabajadores y trabajadoras de 6 a15 años siendo un 50% para ambos sexos. Y para los/las empleadas/os de hasta 5 años un 57% de mujeres y un 43%de hombres. Por tantoen el Ayuntamiento de Paterna hay un equilibrio en cuanto al personal eventual.

PERSONAL POLÍTICO



En esta gráfica se observa como el personal político con más antigüedad en el Ayuntamiento de Paterna está representado por dos mujeres que llevan ocupando cargospolíticos desde hace más de 10 años.

Actualmente el personal político que lleva ocupando un cargo político de hasta 10 años representa un 65% de hombres frente a un 35% de las mujeres.

El personal político es un personal que puede cambiar cada cuatro años debido a que es un personal de carácter temporal dentro del personal del Ayuntamiento.

Es un personal que fluctúa según las legislaturas y a pesar que actualmente sus listas sonparitarias su representación será elegida por número de votos y puede resultar que sus representantes electos/as sean pares o impares como hemos visto con anterioridad.

5.5.- RETRIBUCIONES BRUTAS POR SEXO Y RELACIÓN LABORAL

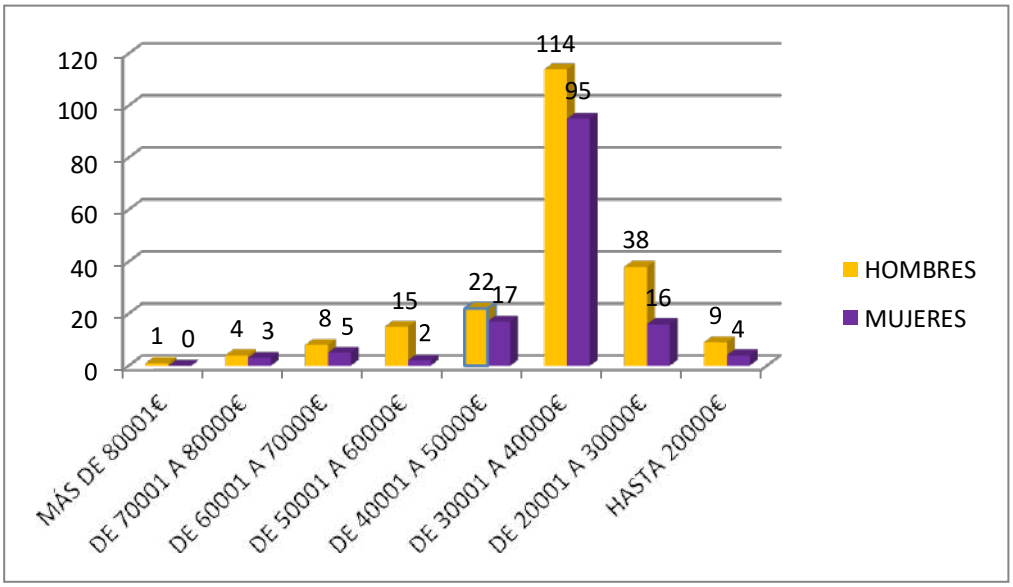
PERSONAL FUNCIONARIO

La retribución salarial de la plantilla de trabajadores/as es resultado de varios factores: el grupo de titulación, el vínculo contractual (funcionario / personal laboral), el grupo competencial, la antigüedad, etc.

Vamos a tomar como referencia las retribuciones percibidas por personal funcionario con plaza en plantilla en el año 2019, con independencia del tiempo trabajado y de la situación contractual.

Puede pasar que por motivos de la temporalidad puedan haber ocupado una plaza dos funcionarios.

RETRIBUCIONES POR PORCENTAJES TENIENDO EN CUENTA EL TOTALEL NÚMERO DE EMPLEADOS/AS EN CADA UNA DE LAS ESCALAS RETRIBUTIVAS



PERSONAL FUNCIONARIO

	H	M	TOTAL	%H	%M
MÁS DE 80001€	1	0	1	100,00	0,00
DE 70001 A 80000€	4	3	7	57,14	42,86
DE 60001 A 70000€	8	5	13	61,54	38,46
DE 50001 A 60000€	15	2	17	88,24	11,76
DE 40001 A 50000€	22	17	39	56,41	43,59
DE 30001 A 40000€	114	95	209	54,55	45,45
DE 20001 A 30000€	38	16	54	70,37	29,63
HASTA 20000€	9	4	13	69,23	30,77

Se entiende por retribución salarial la compensación económica que recibe un empleadoo empleada a cambio de un servicio o prestación realizada. Esta definición es actualmente una de las prioridades en la lucha de la igualdad entre hombres y mujeres.

En las gráficas se muestra que la banda salarial de más de 80.001 € tan sólo está representada por una persona y en este caso es hombre.

En las siguientes bandas salariales se aprecia una proporción equilibrada entre hombresy mujeres:

De 70.001 a 80.000€ podemos hablar de una proporción equilibrada porque hablamos de 4 hombres frente a 3 mujeres.

De 60.001€ a70.000€ existe un pequeño desequilibrio entre hombres y mujeres representado por 8 hombres y 5 mujeres.

De 40.001€ a 50.000€ está representado por 22 hombres y 17

mujeres.De 30.001€ a 40.000€ la gráfica muestra 114 hombres y 95

mujeres.

Sin embargo en las siguientes bandas salariales la desigualdad entre hombres y mujereses notoria si se aprecian los porcentajes:

De 50.001€ a 60,000€ nos encontramos un gran desequilibrio representado por 80% hombres frente a 11% mujeres.

De 20.001€ a 30.000€ sigue presenciando la desigualdad de género que hay entre los trabajadores /as con un 70% de los hombres frente al 30% de las mujeres.

De hasta 20.000€ los hombres presentan un 69% mientras que las mujeres un 31%.

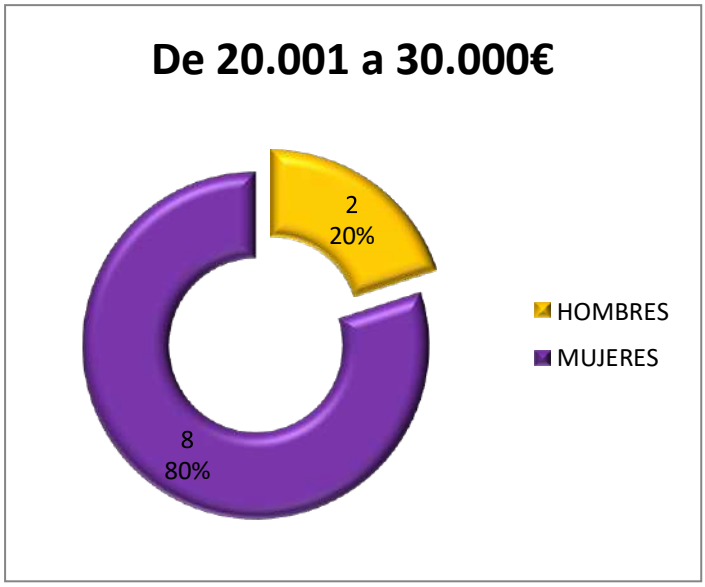
De los resultados expuestos se puede apreciar que aunque haya proporción entre hombres y mujeres en las bandas salariales con mayor remuneración económica, hay un ligero nivel apreciable si nos fijamos en el número de personas y no en porcentajes.

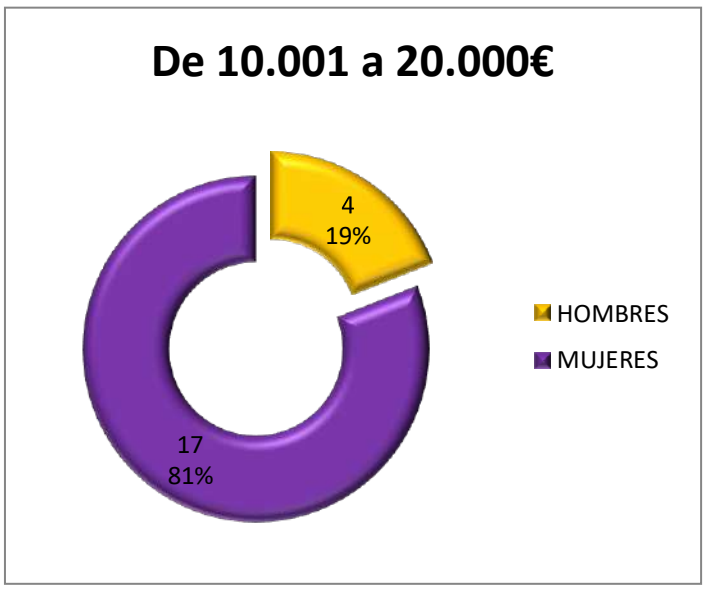
Este ligero desnivel viene marcado porque el número de hombres en estas bandas salariales sigue siendo mayor al de mujeres aunque no se aprecie una representación desproporcionada.

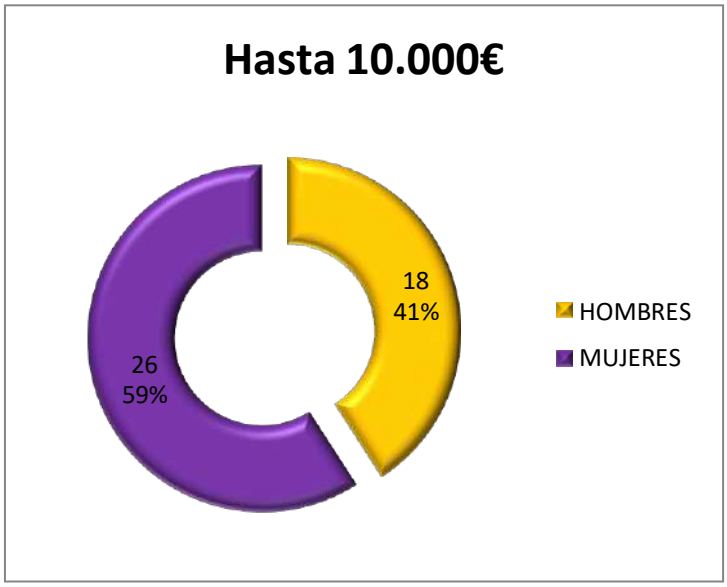
Otro apunte es que los puestos con menor cualificación y menor salario están ocupados por hombres mientras que las mujeres actualmente ocupan puestos intermedios con sueldos medios.

Aquí se puede apreciar la tendencia a que cada vez más las mujeres está accediendo a puestos de la Administración Pública y que cada vez poseen mayor cualificación frentea los hombres.

PERSONAL PROGRAMAS DE EMPLEO







	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
DE 20001 A 30000€	2	8	10	20,00	80,00
DE 10001 A 20000€	4	17	21	19,05	80,95
HASTA 10000€	18	26	44	40,91	59,09

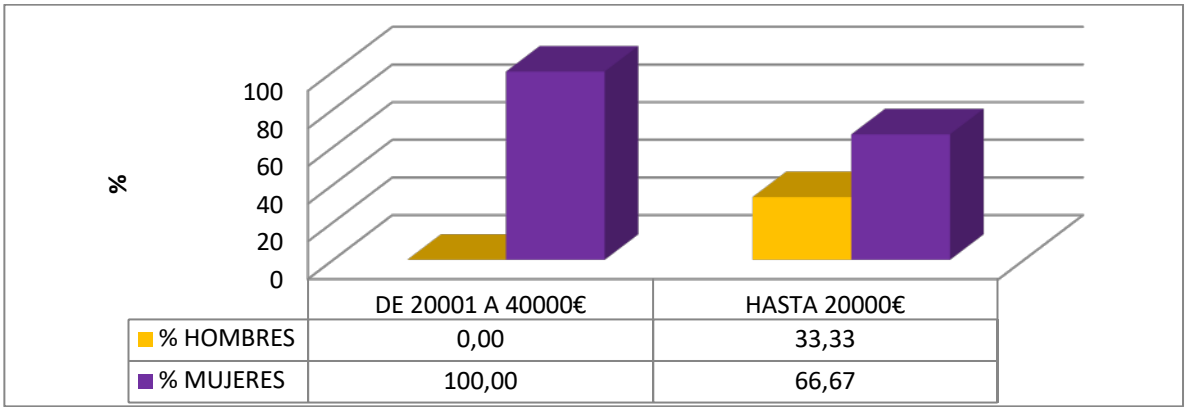
Vamos a tomar como referencia las retribuciones percibidas por personal de programas del año 2019, con independencia del tiempo trabajado.

La relación laboral puede ser tanto a través de un nombramiento como de una contratación laboral temporal.

- Hasta 10.000€ la gráfica representa un 59,09% de mujeres mientras que en loshombres tenemos un 40,9%.
- De 10.001€ a 20.000€ y de 20.001€ a 30.000€ las mujeres representan el 80%mientras que los hombres el 20%.

Actualmente, y considerando los datos aportados en las gráficas, podemos decir que las mujeres representan la mayoría del personal de programas y que estos puestos de trabajo perciben una remuneración económica media.

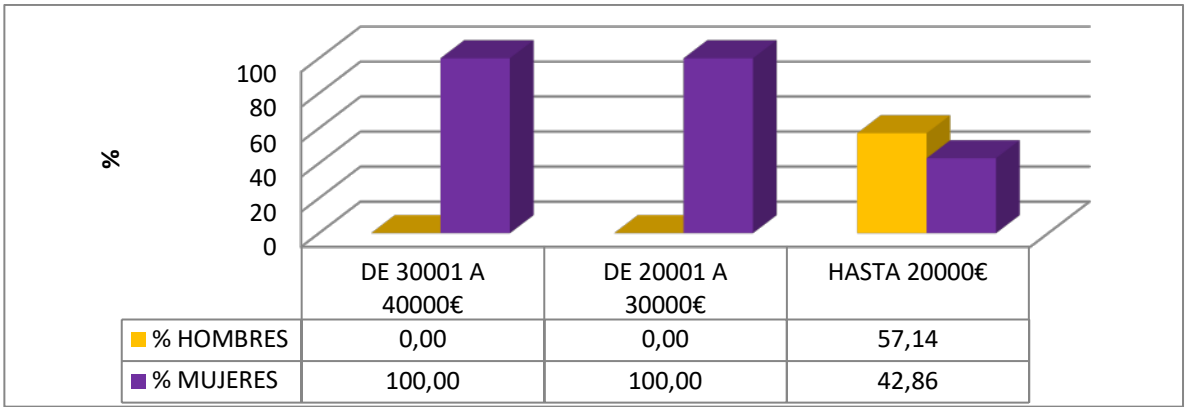
PERSONAL LABORAL



	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
DE 20001 A 40000€	0	1	1	0,00	100,00
HASTA 20000 €	1	2	3	33,33	66,67

Como se ha explicado con anterioridad el personal laboral ocupado por cuatro personas, tres mujeres y un hombre, puestos de trabajo pertenecientes al área de Inclusión Social ycon retribuciones medias dentro del Ayuntamiento..

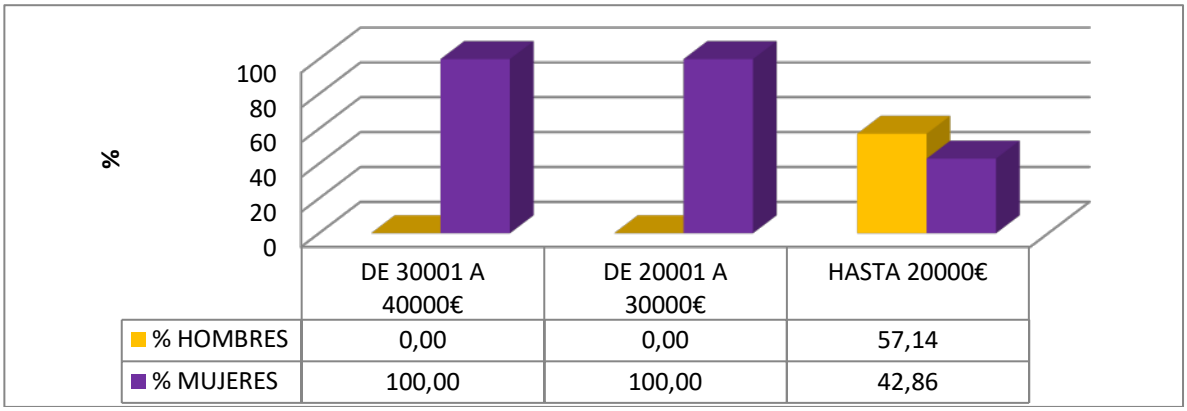
PERSONAL EVENTUAL



	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
DE 30001A 40000€	0	1	1	0,00	100,00
DE 20001A 30000€	0	1	1	0,00	100,00
HASTA20000€	4	3	7	57,14	42,86

El personal eventual está formado por nueve personas, 5 mujeres y 4 hombres. Según las gráficas de retribuciones se muestra el grueso lo conforma una retribución salarial dehasta 20.000€ y presenta una proporción equilibrada entre hombres y mujeres. Por otra parte, la banda salarial de 20.001€ a30.000€ y de 30.001€ a 40.000€ lo conforma una mujer en ambos casos.

PERSONAL POLÍTICO

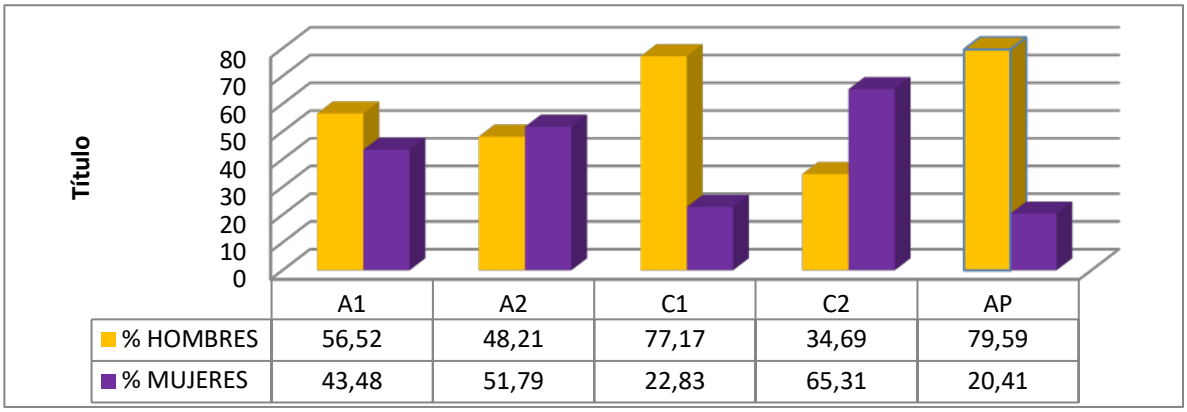


	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
DE 40001A 50000€	3	2	5	60,00	40,00
DE 30001A 40000€	2	1	3	66,67	33,33
DE 20001A 30000€	6	4	10	60,00	40,00
HASTA20000€	4	3	7	57,14	42,86

En cuanto al personal político todas las bandas salariales desde 20000€ hasta 40.001€ presentan una proporción equilibrada entre hombres y mujeres. La banda salarial con más personal es la que representa de 20.001€ a 30.000€.Sin embargo el personal político puede presentar diferentes situaciones debido a su dedicación exclusiva o parcial y por tanto la retribución es diferente.

5.6.- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

PERSONAL FUNCIONARIO



	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	13	10	23	56,52	43,48
A2	27	29	56	48,21	51,79
C1	98	29	127	77,17	22,83
C2	34	64	98	34,69	65,31
AP	39	10	49	79,59	20,41

Por grupo de titulación, en el personal funcionario la gráfica nos muestra como hay dos grupos C1 (77,17% hombres y 22,83% mujeres) y AP (79,59% hombres y 20,41% mujeres) (antiguo grupo E) con gran predominio de hombres frente a mujeres.

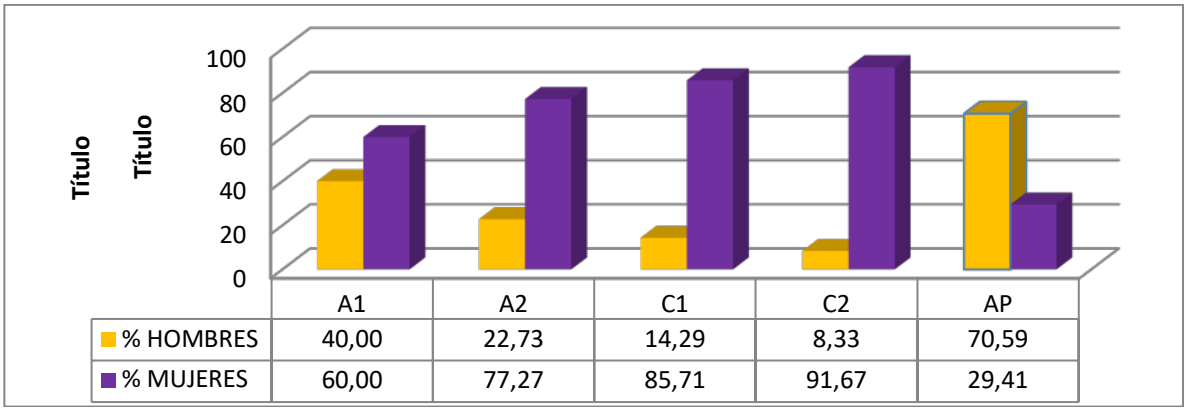
Del mismo modo, el grupo C2 presenta una mayoría femenina con un 65,31% frente a un 34,69% mientras que el grupo A1 (56,52% hombres y 43,48% mujeres) y A2 (48,21% hombres y 51,79% mujeres) presenta una proporción equilibrada entre hombres y mujeres.

Los datos muestran como a lo largo de la historia las mujeres y los hombres han estado marcados por roles y estereotipos que han marcado su vida profesional desarrollando puestos de trabajo que se encasillaban como de hombres o de mujeres.

Sin embargo la evolución histórica muestra como esos puestos de trabajo masculinizados o feminizados están cambiando y cada vez más hay una proporción equilibrada entre hombres y mujeres a la hora de acceder a puestos en la Administración, ocupando casi en la misma proporción tanto de hombres como de mujeres puestos de subgrupos más altos.

Como bien se ha explicado con anterioridad la incorporación de la mujer al mundo laboral en los años 80 ha marcado un antes y un después que actualmente vemos reflejado en cifras.

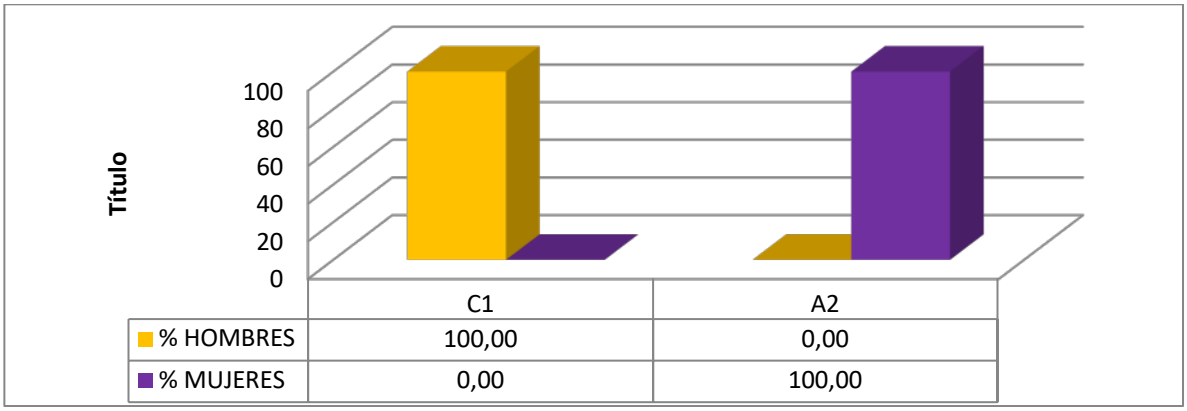
PERSONAL POR PROGRAMAS



	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
A1	4	6	10	40,00	60,00
A2	5	17	22	22,73	77,27
C1	2	12	14	14,29	85,71
C2	1	11	12	8,33	91,67
AP	12	5	17	70,59	29,41

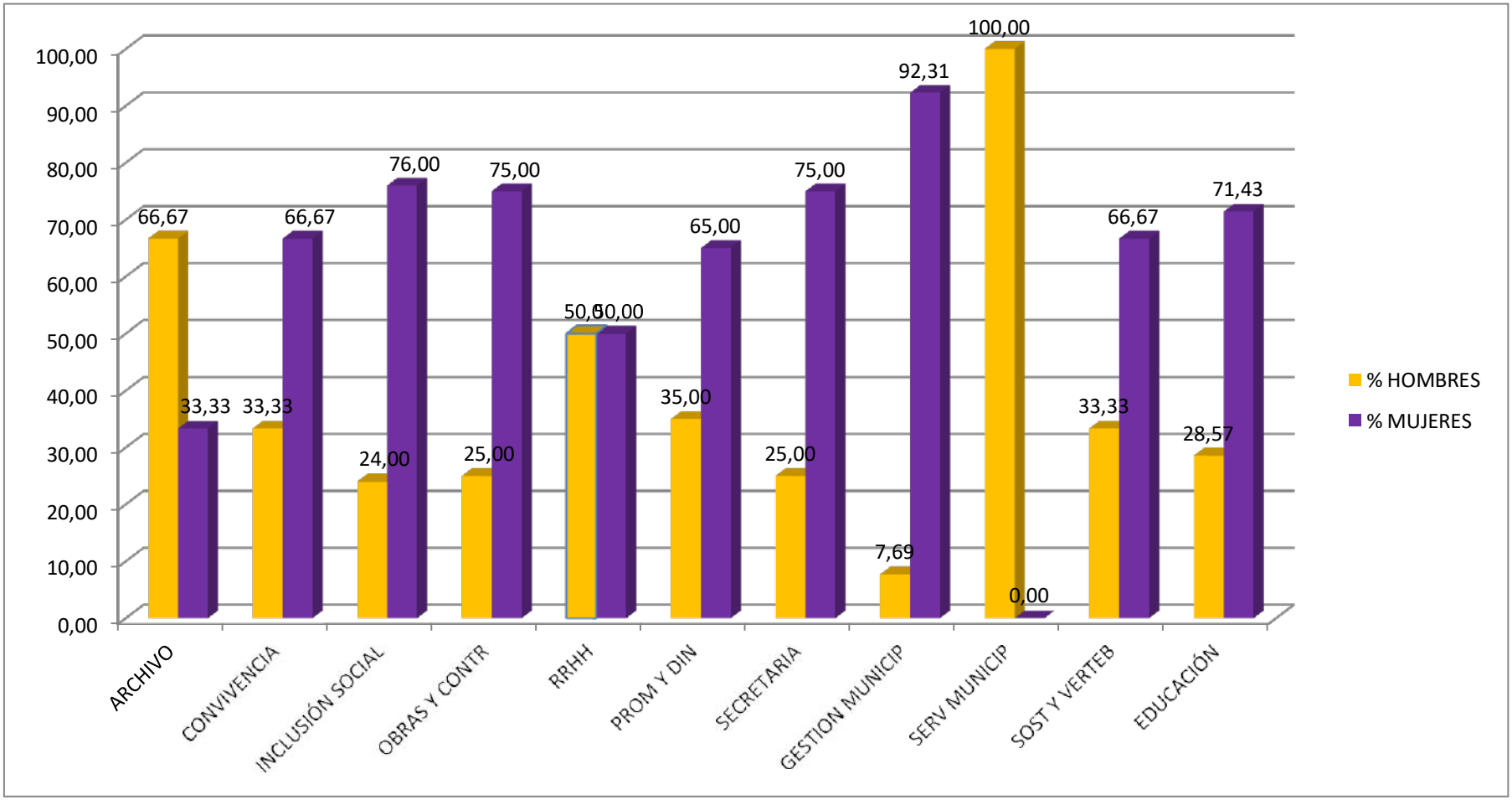
En el Ayuntamiento de Paterna el personal de programas en la categoría de A1 se aprecia una igualdad de género con un 60% de mujeres y un 40% de hombre y la AP un 71% de hombres y un 29% de mujeres.
Los datos muestran como todavía hay reminiscencias de los roles y estereotipos que han marcado tanto a hombres como mujeres ocupando ciertos puestos de trabajo y que se siguen manteniendo actualmente aunque en menor medida.

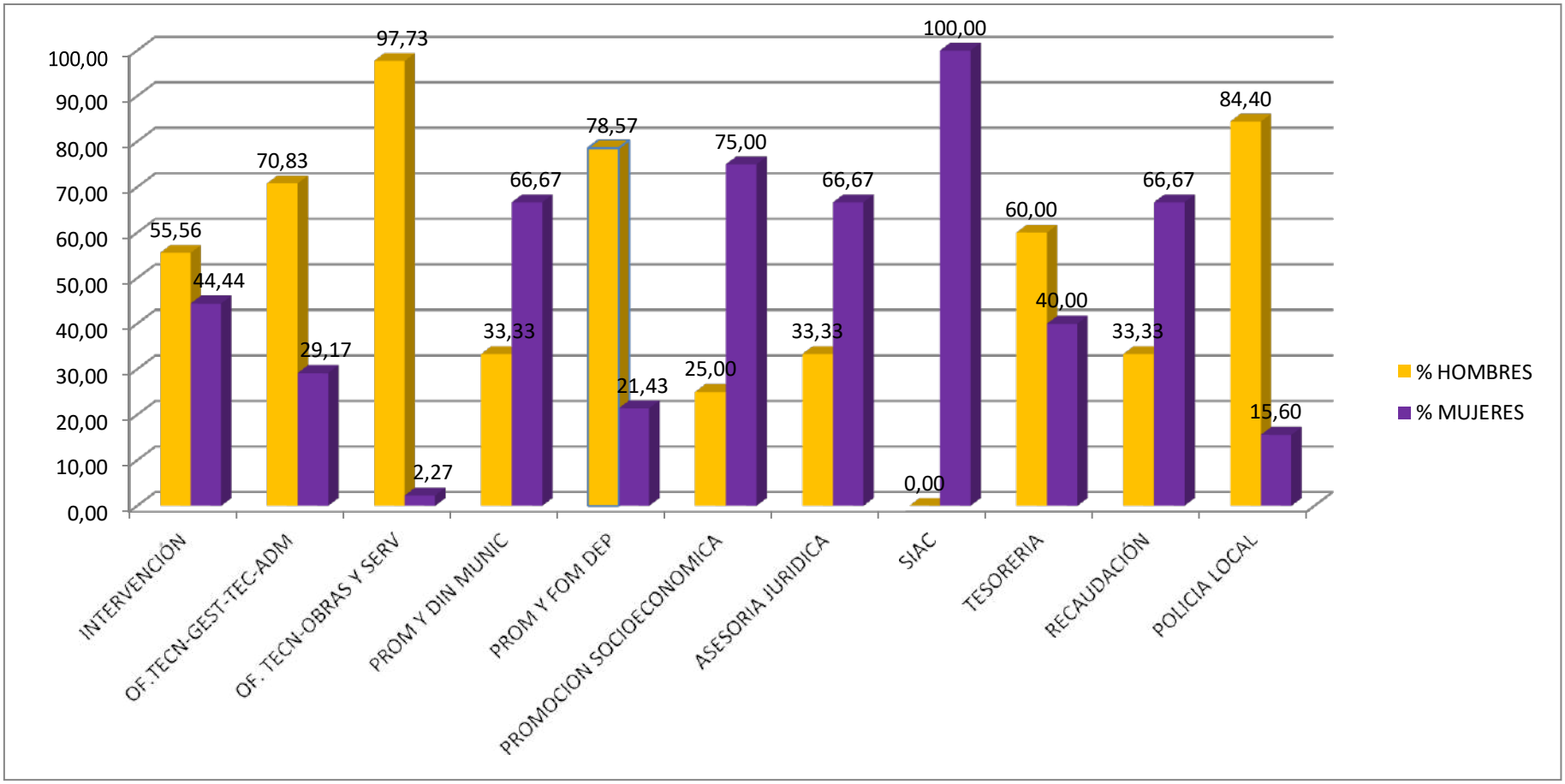
PERSONAL LABORAL



El personal laboral del Ayuntamiento presenta un desequilibrio debido a que las tres mujeres que hay ocupan un subgrupo más alto A2 que el hombre que representa a un subgrupo más bajo C1.En este caso las mujeres ocupan cargos con una categoría mayor al hombre.

5.7.- DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR SEXO Y AREA/DEPART.




100,00
90,00
80,00
70,00
60,00
50,00
40,00
30,00
20,00
10,00
0,00
55,56
44,44
70,83
29,17
97,73
2,27
33,33
66,67
78,57
21,43
25,00
75,00
33,33
66,67
0,00
100,00
60,00
40,00
33,33
66,67
84,40
15,60
INTERVENCIÓN
OF.TECN-GEST-TEC-ADM
OF. TECN-OBRAS Y SERV
PROM Y DIN MUNIC
PROM Y FOM DEP
PROMOCION SOCIOECONOMICA
ASESORIA JURIDICA
SIAC
TESORERIA
RECAUDACIÓN
POLICIA LOCAL
% HOMBRES
% MUJERES

	H	M	TOTAL	% H	% M
ARCHIVO	2	1	3	66,67	33,33
CONVIVENCIA	1	2	3	33,33	66,67
INCLUSIÓN SOCIAL	6	19	25	24,00	76,00
OBRAS Y CONTR	2	6	8	25,00	75,00
RRHH	3	3	6	50,00	50,00
PROM Y DIN	7	13	20	35,00	65,00
SECRETARIA	1	3	4	25,00	75,00
GESTION MUNICIP	1	12	13	7,69	92,31
SERV MUNICIP	1	0	1	100,00	0,00
SOST Y VERTEB	3	6	9	33,33	66,67
EDUCACIÓN	2	5	7	28,57	71,43
INTERVENCIÓN	5	4	9	55,56	44,44
OF.TECN-GEST-TEC-ADM	17	7	24	70,83	29,17
F. TECN-OBRAS Y SERV	43	1	44	97,73	2,27
PROM Y DIN MUNIC	1	2	3	33,33	66,67
PROM Y FOM DEP	11	3	14	78,57	21,43
PROMOCION SOCIOECONOMICA	4	12	16	25,00	75,00
ASESORIA JURIDICA	1	2	3	33,33	66,67
SIAC	0	14	14	0,00	100,00
TESORERIA	3	2	5	60,00	40,00
RECAUDACIÓN	2	4	6	33,33	66,67
POLICIA LOCAL	92	17	109	84,40	15,60

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es, desde hace algún tiempo, una de las prioridades más importantes de todas las sociedades y concretamente del Ayuntamiento de Paterna.

Sin embargo y, a pesar de los esfuerzos realizados, la igualdad aún no es una realidad tangible en algunos departamentos.

Algunos departamentos están muy masculinizados y sin embargo otros muy feminizados.

En el Ayuntamiento de Paterna los datos ofrecidos en la tabla nos lo muestran.

Hemos destacado en morado los departamentos donde existe una mayoría

femenina yen naranja los que muestran mayoría masculina.

De estas cifras podemos deducir que en la Administración Pública Estatal las fuerzas de seguridad del Estado: Guardia Civil, Policía Nacional y Fuerzas Armadas, son instituciones en las que la presencia de las mujeres es muy reducida.

.

Además otros departamentos con mayor presencia masculina son: OF.TECN-GEST-TEC-ADM, PROM Y OF. TECN-OBRASYSERVPROMYFOM .

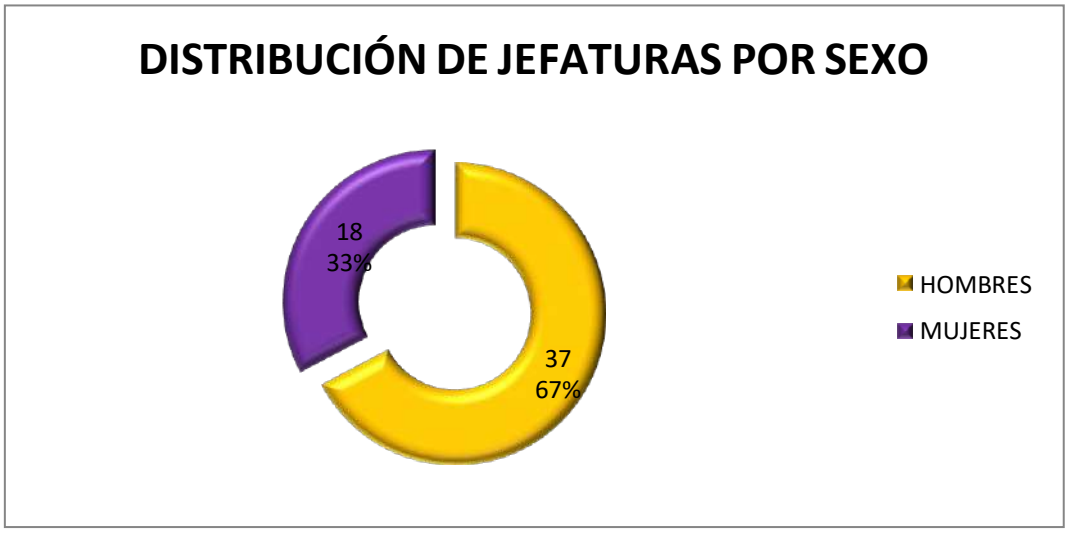
Sin embargo, los departamentos de INCLUSIÓN SOCIAL, PROM Y DIN GESTION MUNICIP, EDUCACIÖN y SIAC presentan una mayoría femenina.

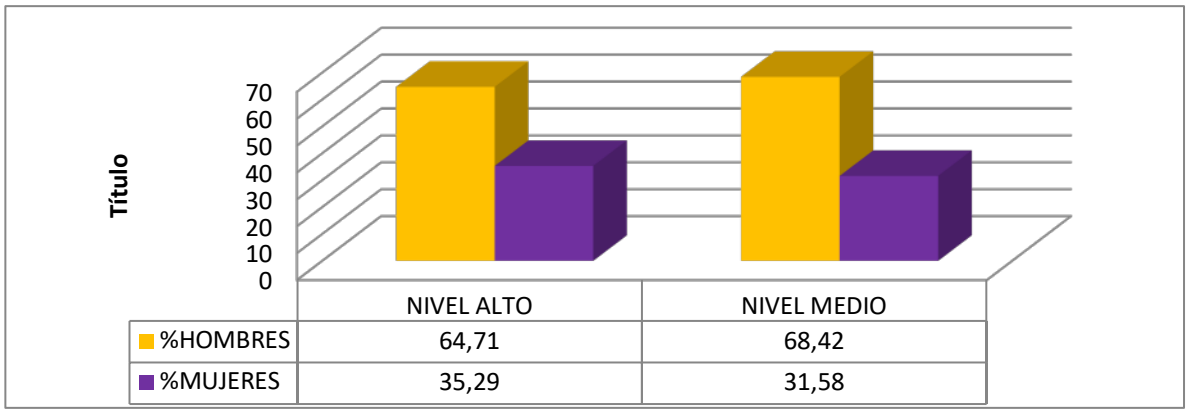
Aquí vemos muy marcada todavía la tendencia que hay profesiones más masculinizadasy más feminizadas.

Los demás departamentos presentan una igualdad proporcional o un equilibrio proporcional.

5.8.-DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS POR NIVELES DEJEFATURAS

GRÁFICA GENERAL DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOSPOR JEFATURAS





	NIVEL ALTO	NIVEL MEDIO
%HOMBRES	64,71	68,42
%MUJERES	35,29	31,58

La gráfica muestra como en el ayuntamiento de Paterna las jefaturas de nivel alto están ocupadas por un 64,71% por hombres y un 35,29% por mujeres mientras que las jefaturas de nivel medio presentan un 68,42% y un 31,58% por mujeres.

Los datos presentan un pequeño desequilibrio ya que no se llega a la igualdad representada por (40%-60%).

En la gráfica observamos las funciones de mayor responsabilidad “Directiva”, “Mando intermedio” y “Responsable intermedio y de gestión” recaen aún en los hombres perpetuándose de este modo la presencia femenina en cargos de menor responsabilidady vinculadas específicamente a tareas administrativas y técnicas.

Estos datos representan las reminiscencias del pasado donde la administración estaba muy masculinizada y los hombres ocupaban los puestos de subgrupos más altos.

5.9.-SELECCIÓN DE PERSONAL

Para la selección de personal, la organización declara seguir de manera detallada DECRETO 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana. [2017/521] (Diaria Oficial núm. 7964 de 24.01.2017) Ref. Base Datos 000860/2017.

Los factores determinantes para la apertura de un proceso de selección son la sustitución de trabajadores y trabajadoras, exigencias productivas coyunturales y subvenciones o incentivos de fomento al empleo.

Las estrategias de reclutamiento más utilizadas por la organización para la realización de procesos de selección son las bolsas de trabajo temporal, las bolsas de empleo de SERVEF o llamamiento de los organismos públicos, y la convocatoria pública de empleo. Los criterios de selección usados son aquellos especificados en la Ley: la realización de pruebas selectivas, exámenes, y/o oposiciones, concursos de méritos y referencias externas de otras entidades como el SERVEF.

En la selección de personal, no se aplican criterios de selección de carácter personal en las entrevistas de trabajo.

Hasta la fecha no se han realizado informes de impacto de género para las convocatorias de empleo público. Se recomienda recibir formación específica en la materia para poder comenzar a realizarlos cuando se convoque vacantes de empleo público.

En la composición de los tribunales para el acceso se respeta el principio de presencia equilibrada conforme a lo establecido en la LOI.

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO POR DISCAPACIDAD

En el acceso al empleo público por discapacidad, en el ayuntamiento de Paterna tan sólo tenemos a una persona y en este caso es mujer que haya accedido al empleo público por discapacidad.

5.10. PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

Según la normativa española, la promoción juega un papel destacado en los sistemas de carrera, pues el mismo se asienta en la progresión profesional y económica del funcionario o funcionaria de carrera. Así, en su regulación el EBEP contempla varias modalidades de promoción del funcionario o funcionaria pública:

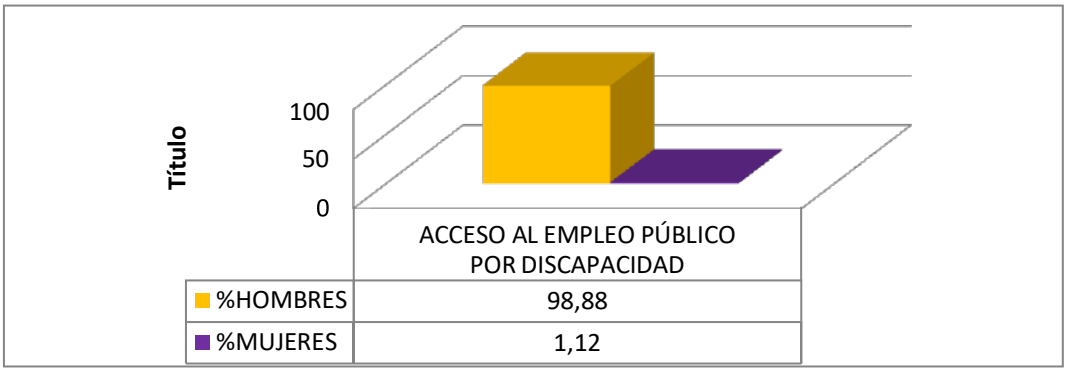
a) carrera horizontal, no ligada necesariamente a la movilidad y donde juega unpapel destacado la evaluación del desempeño del puesto de trabajo.

b) carrera vertical, que consiste en el ascenso a través de los procedimientos deprovisión de puestos de trabajo.

c) promoción interna vertical, que consiste en el ascenso de cuerpo o escala de unsubgrupo o grupo a otro superior.

d) la promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalasdel mismo subgrupo profesional.

En materia de difusión, se realiza la comunicación mediante la publicación en el publicación en el BOP.



5.11.-CONCILIACIÓN PERSONAL EMPLEADAS Y EMPLEADOS

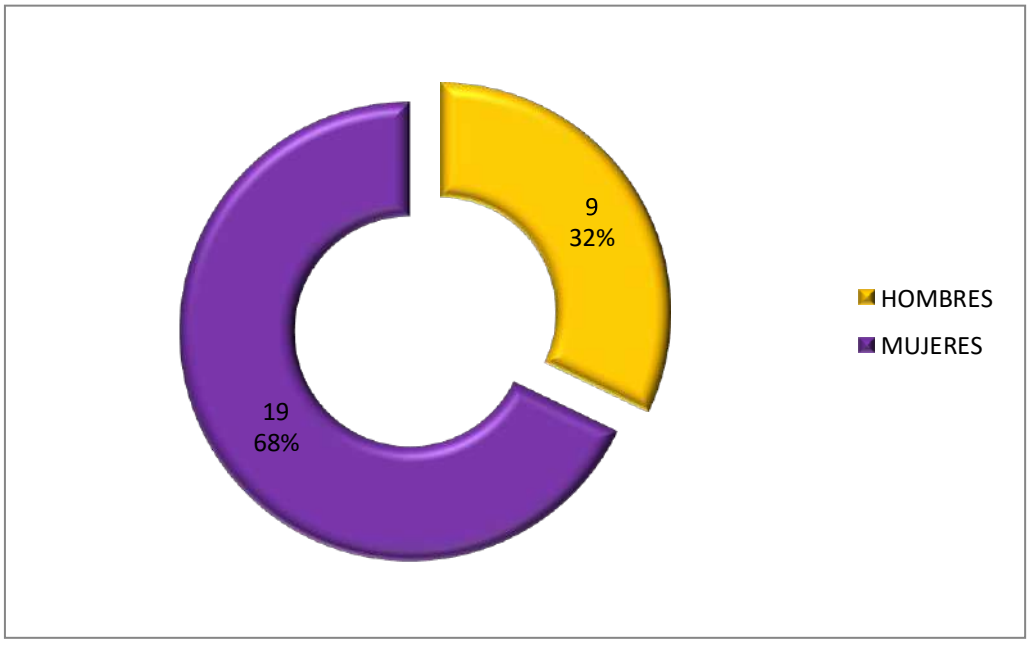
La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

En cuanto a la jornada laboral, la mayoría de la plantilla tiene una jornada laboral de 37.5 horas semanales repartidas en una jornada continuada de 7.30oras diarias como se estipula en el Convenio laboral. El horario establecido facilita el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.

CONCILIACIÓN FAMILIAR POR CUIDADO DE MAYOR SIN DEDUCCIÓNDE RETRIBUCIONES PERSONAL FUNCIONARIO

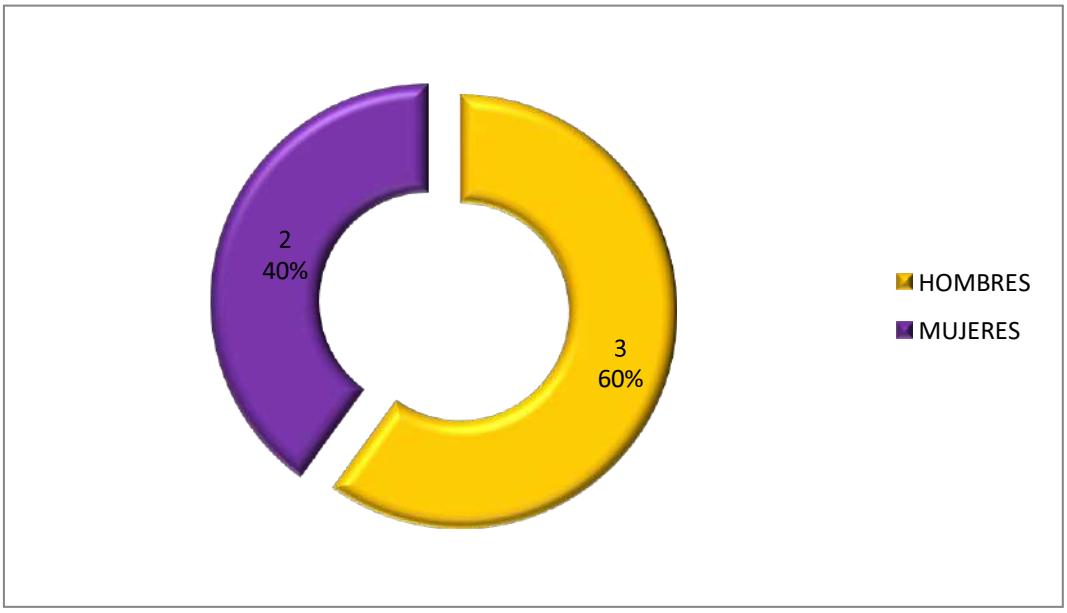
Podemos observar en la gráfica siguiente, que aún sigue vigente en un alto porcentaje la tendencia social por la que la mujer es responsable de la realización de tareas domésticas y del cuidado de familiares.

De ahí que en el ayuntamiento de Paterna el 68% de las mujeres soliciten la conciliaciónpor cuidado de mayor frente al 32% de los hombres de la plantilla.



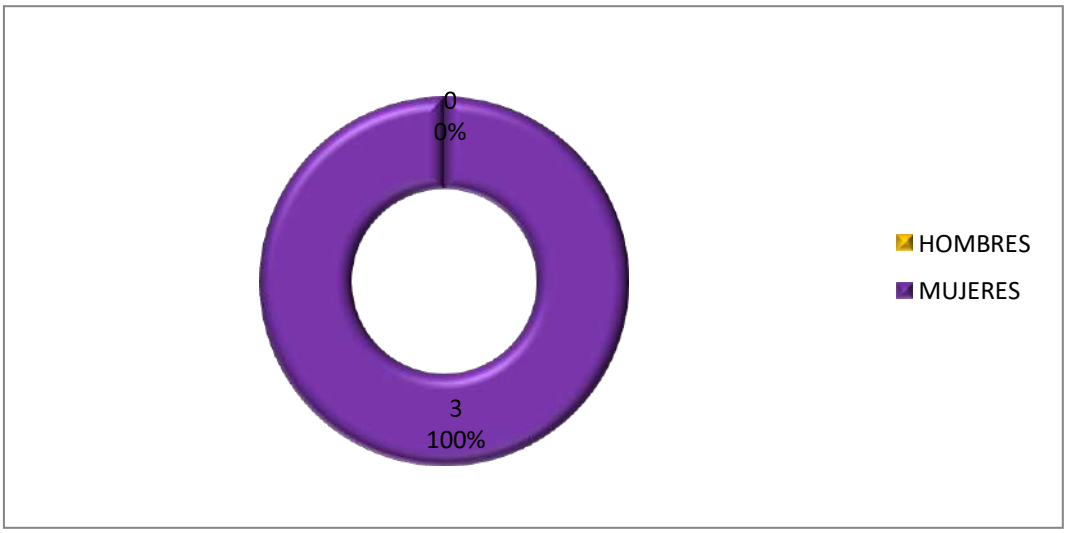
CONCILIACIÓN FAMILIAR POR CUIDADO DE MENOR CON MINUSVALÍASIN DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES PERSONAL FUNCIONARIO

En el ayuntamiento de Paterna existe una proporción de equilibrio (60% hombres y 40%mujeres) en cuanto a la conciliación por cuidado de un/a menor con minusvalía.

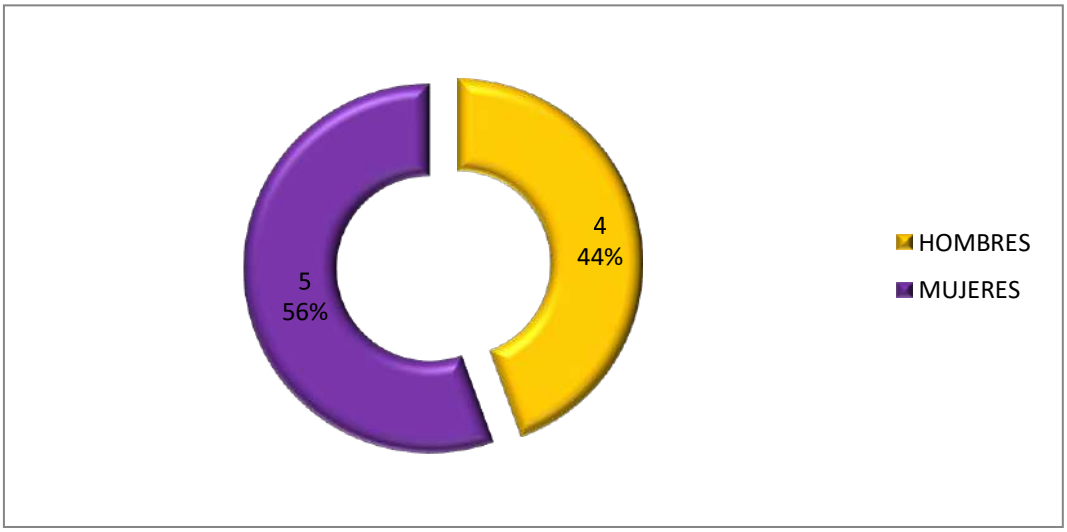


CONCILIACIÓN FAMILIAR POR CUIDADO DE MENOR CON DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES PERSONAL FUNCIONARIO

En la plantilla del ayuntamiento de Paterna actualmente hay tres mujeres con conciliación por cuidado de menor con deducción de retribuciones, esto muestra que las mujeres son las que solicitan más conciliación con deducción de retribuciones.



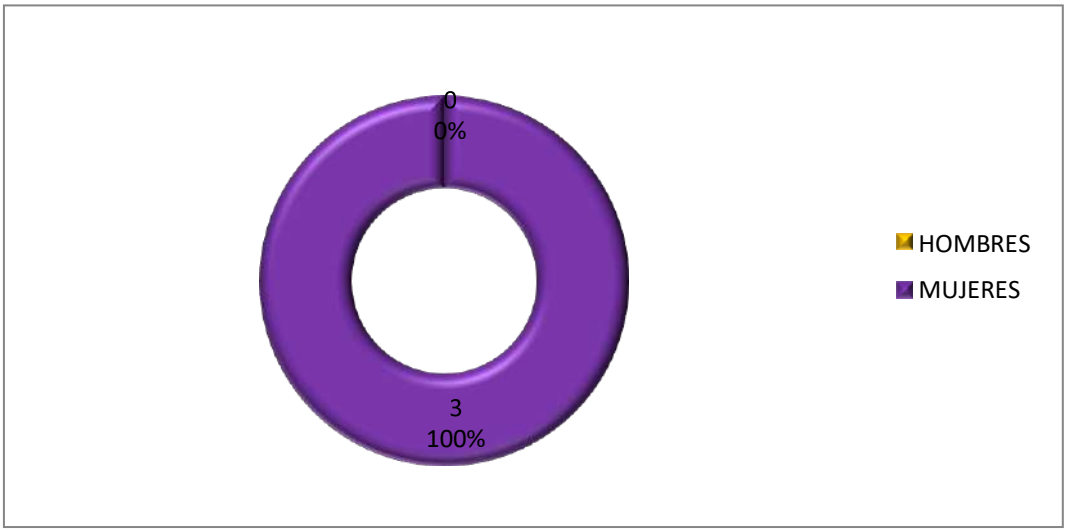
CONCILIACIÓN FAMILIAR POR MINUSVALÍA DE EMPLEADAS YEMPLEADOS PÚBLICOS



Actualmente en el municipio de Paterna hay una proporción equilibrada entre hombres (56%) y mujeres (44%) que han solicitado conciliación familiar por minusvalía de empleados y empleadas públicos.

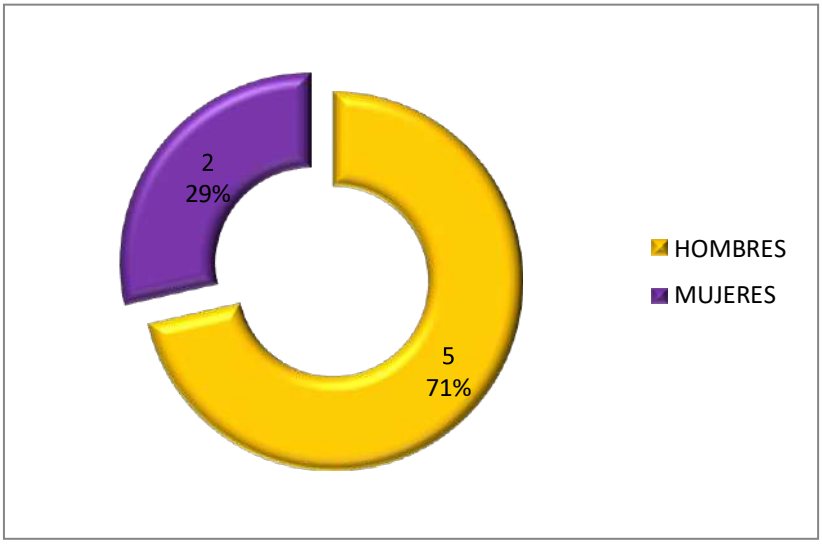
CONCILIACIÓN FAMILIAR POR CUIDADO DE MENOR CON DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES PERSONAL FUNCIONARIO

Se observa que la conciliación familiar en cuanto al cuidado del /la menor con deducción de retribuciones sigue siendo solicitado por las mujeres de la plantilla municipal .

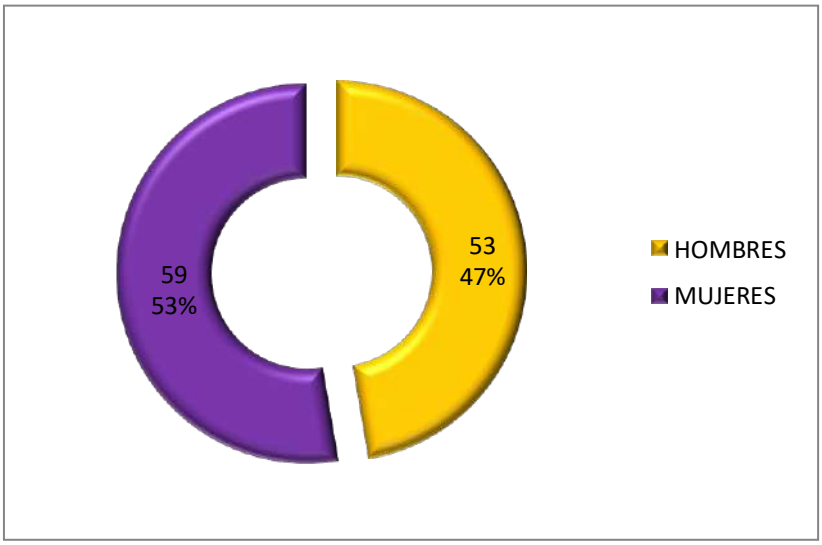


CONCILIACIÓN MATERNIDAD –CUIDADO HIJO MENOR (PATERNIDAD)

Actualmente en el ayuntamiento de Paterna hay 5 hombres que están disfrutando elpermiso de paternidad y 2 mujeres el de maternidad.



5.12.- FORMACIÓN



El nivel formativo está relacionado con la categoría profesional y por tanto es un indicador de desigualdad por razón de género en el ámbito laboral.
Según los datos que se observan en 2019 el 53% de las mujeres y el 47% de hombres han recibido formación.
Formación realizada por determinados organismos como Diputación Provincial, IVAP, INAP, FVMP Y FEMP con los que el ayuntamiento tiene convenio para la realización de esta.
Por otra parte, cuando hay necesidades de formación especial se realiza cursos específicos desde el propio ayuntamiento.
Las formaciones se realiza en horario laboral, en ocasiones se realiza la formación on line o semi-presencial.
No existe plan de formación pero se dan las posibilidades para que los/as empleados/as puedan realizarla.

5.13.- COMUNICACIÓN

Respecto a la comunicación interna, el Ayuntamiento de Paterna cuenta con lossiguientes canales de comunicación:

a) La comunicación personal a través de reuniones de trabajo.
b) El correo electrónico: se utiliza fundamentalmente para la interrelación de laplantilla.
c) El tablón de anuncios.
d) El Whatsapp del ayuntamiento.

Para las comunicaciones externas el Ayuntamiento hace uso de la Web, bandos, sistemas de mensajería y cuenta con Whatsapp.

En el apartado Pleno, Competencias y Organización, se utiliza un lenguaje inclusivo aunque en ocasiones encontremos reminiscencias del uso genérico masculino.

Se ha comprobado que, en los apartados consultados, las imágenes son equilibradas yequitativas, y los contenidos en general resaltan la figura de las mujeres (Deportes, Historia, Jóvenes) desde la perspectiva de género. Es evidente que dicho resultado es fruto de una intención y un compromiso explícito con la igualdad constatando que se trabaja metodológicamente de manera transversal al comprobar que otras áreas hacenreferencia a cuestiones contemplando la perspectiva de género.

5.14.- SALUD LABORAL

Respecto al eje sobre Salud Laboral, es importante tener en cuenta las revisiones legislativas en esta materia. La Ley de Igualdad modificó entre otras, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en determinados aspectos relacionados con la Salud de las mujeres trabajadoras. Concretamente añade un nuevo apartado que establece que las administraciones públicas tienen que promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Para que esto sea posible, las Administraciones deberán considerar "las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones 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 vinculadas con el sexo de los trabajadores". La Ley de Igualdad también ha ampliado la protección de la salud de las mujeres embarazadas al periodo de lactancia natural.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales se aprobó en el Pleno de 22 de febrero de 2014.

El Ayuntamiento de Paterna en la actualidad tiene evaluados todos los puestos de trabajoy se contempla la identificación de los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, y establece las medidas de prevención y protección para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

5.15. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES

Tras el estudio de los datos proporcionados de la fase de diagnóstico y de los resultados de la encuesta realizada a la plantilla realizamos el siguiente análisis interno de la organización con perspectiva de género.

En este apartado, y a modo de síntesis, se exponen los principales resultados obtenidos en el diagnóstico, indicando los problemas y recomendaciones detectados en cada una de las áreas y apartados determinantes yque sustentarán la formulación de los objetivos generales, específicos y las acciones a emprender en cada una de las áreas de intervención en las que se estructura el Plan.

FORTALEZAS

- El Ayuntamiento de Paterna tiene una dilatada trayectoria en el desarrollo e implementación de políticas públicas de igualdad y en 2021 decide dar un paso más, redactando el I Plan de Igualdad de Paterna. Para ello, crea la Comisión Negociadora en su fase interna, con un compromiso institucional explícito, con la implicación de los puestos políticos, técnicos, y sindicales, decidido a que este Plan sea estratégico y transversal en el diseño de las políticas que afecten o puedan afectar a su plantilla. El hecho de tener previamente interiorizada una cultura igualitaria hace que algunos ítems de salida sean considerados como fortalezas que ayudarán y facilitarán la adecuada implementación de este Plan deIgualdad.

- En los órganos políticos, se valora muy positivamente que el Equipo de Gobierno Local cumpla con el principio de presencia equilibrada con un 60% de hombres y un 40% de mujeres. Sin embargo todavía hay grupos políticos cuya representación es mayoritariamente masculina.

- La mayoría de las áreas representan un equilibrio proporcional entre hombres mujeres.

DEBILIDADES

- Se observan las debilidades clásicas que se suelen producir en la inmensa mayoría de los entes locales, como una marcada segregación vertical de género en los órganos asesores y en algunas Jefaturas de servicio, una segregación horizontal y vertical en las áreas de policía, urbanismo y brigadas, fuertemente masculinizadas, y en servicios sociales, fuertemente feminizada. Dicha debilidad viene acompañada de una brecha salarial que conviene tratar y sobre la que se debe realizar un seguimiento que valore la superación de la misma, y de un ejercicio de la conciliación que cumple los patrones tradicionales de los estereotipos femeninos sobre el cuidado de las personas.

- Actualmente hay un gran número de personas que está contratadas por programas en el Ayuntamiento con condiciones que establecen esos programas que nos son las mismas que el personal funcionario.

- El porcentaje de personas que tienen algún tipo de diversidad funcional no supera el mínimo establecido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos. Se considera necesario establecer medidas que favorezcan la inclusión de personas con diversidad funcional.

- En el área de comunicación, queda acreditado que se hace en general un uso del lenguaje y de las imágenes inclusivo y libres de sesgos sexistas, tendencia que habrá que fomentar y mantener a través de los medios de comunicación con los que se cuenta, además con formación en lenguaje inclusivo en todas las áreas del Ayuntamiento.

- La formación en materia de igualdad de oportunidades es una baza fundamental para implementar con éxito las políticas públicas de igualdad en el Ayuntamiento de Paterna, por lo que se considera imprescindible el hecho de que el Ayuntamiento se ofrezca dicha formación a toda la plantilla que conforma el Ayuntamiento de Paterna.

- La Junta de Personal está formada en su mayoría por hombres y por tanto no presenta una proporción equilibrada.

- Todavía hay puestos muy feminizados o muy masculinizados según roles y estereotipos.

- Las franjas de mayor retribución económica presentan un pequeño desnivel al estar ocupada por más hombres que mujeres.

- Los puestos de mayor nivel presentan las reminiscencias de pasado al estar ocupados por más hombres que mujeres.

RECOMENDACIONES:

- Diseñar acciones para reconducir la segregación horizontal y vertical que presenta la plantilla del Ayuntamiento, como en las áreas de policía, urbanismo, brigadas, trabajo social.

- Fomentar la mayor representación de mujeres en cargos de dirección.

- Ante la ausencia de realización de informes de impacto de género se recomienda la realización de formación específica en la materia para poder comenzar a realizarlos cuando se convoque vacantes de empleo público

- La composición de los tribunales para el acceso al empleo y en órganos análogos deben respetar el principio de presencia equilibrada establecido en la LOI, para consolidar esta circunstancia se recomienda protocolizar la constitución de estos órganos.

- La desagregación de datos se ha de incorporar al consistorio de manera que la información de las diferentes áreas sea fácil de analizar desde la perspectiva de género. La legislación es explícita en la labor que han de realizar los poderes públicos, el art. 20 de la LOI 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo establece que “los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

- Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas

variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.

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

- Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

- Se recomienda revisar las Evaluaciones de Riesgos Laborales, para garantizar que estas incorporen los aspectos básicos que integren la aplicación de la perspectiva de género.

- Fomento de la formación como herramienta de mejora profesional.

- Plan de formación dentro del horario laboral para favorecer la conciliación laboral y familiar.
- Formación en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla.

- Se propone el diseño de mecanismos de promoción sobre el uso de las medidas de conciliación, realizando un documento de consulta para la difusión de las medidas de conciliación a todo el personal empleado en el Ayuntamiento de Paterna (no solo el funcionariado), accesible desde la intranet.

- La realización de campañas y sesiones de sensibilización y formación, en la que se cuestionen los roles y estereotipos de género, tratando de poner en valor la corresponsabilidad familiar.

- El estudio de estrategias para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar más allá de las establecidas legalmente.

- Fomento del teletrabajo, para permitir una mayor conciliación laboral y familiar.

- Se recomienda avanzar en la revisión de toda la documentación que genera el Ayuntamiento y de la comunicación interna y externa para certificar que está adaptada a un lenguaje inclusivo, poniendo especial atención en las convocatorias públicas de selección de personal, bolsas de trabajo o concurso-oposición.

- Se propone revisar la redacción del Protocolo ante el Acoso Sexual y por razón desexo como una acción dentro del Plan de Igualdad.

- Se recomienda diseñar medidas y acciones dirigidas a llevar un seguimiento sobre la evolución y las causas de la brecha salarial.

5.16. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y PORRAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN. MARCO LEGISLATIVO.

2. PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

3. OBJETIVOS
- 3.1Objetivos generales
- 3.2 Objetivos específicos

4. DEFINICIÓN

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

6. RECURSOS
- 6.1Competencias de la Comisión negociadora
- 6.2Competencias de la persona Instructora

7. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
- 8.1 Procedimiento informal
- 8.2 Procedimiento formal
- 8.3 Medidas cautelares
- 8.4 Informe de conclusiones
- 8.5Circunstancias agravantes

9. OTRAS DISPOSICIONES

10. DISPOSICIÓN FINAL

11. DIFUSIÓN

1. PRESENTACIÓN. MARCO LEGISLATIVO.

El Ayuntamiento de Paterna ha elaborado este "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en cumplimiento de la siguiente normativa:

Legislación Europea

El Convenio 111 de la OIT (1958) contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, que para las mujeres trabajadoras es unaforma importante de discriminación.

Artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1988) en el que se recoge el derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión sin discriminación por razón de sexo.

Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) (define "discriminación contra la mujer").

El "Código de conducta" Comunitario adoptado por la UE en 1991, solicita a los estados miembros que tomen medidas respecto al acoso sexual, y en 2002 se adopta una Directiva que establece su prohibición.

Artículos 1 y 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993) (define "violencia contra la mujer" y ofrece un concepto específico del acoso y de la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas como formas de violencia contra la mujer).

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas (Recomendación nº 19) sobre violencia en el lugar de trabajoen el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

Legislación Española:

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En su artículo 9.2 dispone que corresponda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Artículos 48 y 62.

El Art. 48 establece:

1. "Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo".

Y el artículo 62 dispone:

"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 ysu 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.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una

queja o denuncia".

Tanto la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, tipifican como falta muy grave, entre otras, toda actuación que suponga acoso laboral, discriminación por razón de sexo,orientación sexual, así como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (su exposición de motivos alude al mandato constitucional derivado del artículo 40 CE de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, incluyendo, los riesgos psicosociales). Art. 14 "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo".

Art. 31.bis punto 5 del Código Penal, en donde se establece la responsabilidad de las entidades en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Legislación Autonómica:

Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en especial, el artículo 11 (recoge el compromiso de la Generalitat de velar en todo caso para que las mujeres y loshombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminación de ningún tipo).

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Generalitat Valenciana.

Artículo 23. El acoso sexual En el ámbito de sus competencias, la Administración autonómica incorporará y aplicará en las relaciones laborales 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, y en los planes de igualdad elaborados por las empresas.

Ley 10/2010 de ordenación y gestión de la función pública valenciana establece en su Artículo 66. Derechos individuales. j) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 87. Principios de actuación 4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitará toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otracondición o circunstancia personal o social

Art. 141. Faltas muy graves c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexualy por razón de sexo.

Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

La Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, impulsa y promueve medidas en casos de acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón de sexo (Art. 30)

La Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana promueve el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, así como la victimización secundaria por inacción de quien, en su caso, tiene un deber de tutela.

2. PRINCIPIOS GENERALES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1.- Principios Generales

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho el Ayuntamiento de Paterna asume que las actitudes y actos de acoso sexual suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en ninguno de sus centros de trabajo ni en las relaciones derivadas del trabajo.

El Ayuntamiento y todo el personal que trabaja en él tiene la responsabilidad de ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable todo tipo de acoso.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que este protocolo y el Estatuto Básico del Empleado Público proponen para este tipo de faltas.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

En este sentido el Ayuntamiento de Paterna se compromete a regular, por medio del presente PROTOCOLO la problemática del acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2.2.- Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará a todas las personas que trabajen en el Ayuntamiento de Paterna, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias y presenten denuncia contra un trabajador/a de la corporación o viceversa.

Si se produjese una situación de acoso entre el personal al servicio de esta corporación y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en el protocolo. Aunque la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. OBJETIVOS

3.1.- Objetivo General

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento en las relaciones laborales, de todas las personas quetrabajen en el Ayuntamiento de Paterna

3.2.- Objetivos específicos

A) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Paterna de qué se considera acoso sexual y acoso por razón de sexo.

B) Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.

C) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

D) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que procedan para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

4. DEFINICIÓN

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define, en el artículo 7, qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. **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 discriminatorio 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.

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced aun entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones o relaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se entiende por acoso por razón de sexo cuando se infravalora, menosprecia o humilla a una persona y/o a su trabajo, por ser de un sexo determinado, normalmente dentro de unambiente laboral con gran segregación (masculinizado o feminizado).

Desde la tradición jurídica y tal como establece la Directiva 2002/73/CE se han venido clasificando las conductas de acoso sexual en dos tipos:

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

En el acoso sexual ambiental, las consecuencias son menos directas; lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo afectado negativamente aquí es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes o jefas, compañeros o compañeras, e incluso terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador o personas vinculadas por la relación del servicio, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

EJEMPLOS DE CONDUCTAS. Estos ejemplos no constituyen un listado cerrado y exhaustivo de conductas que pueden ser tipificadas como acoso:

El acoso sexual no supone un comportamiento único sino que incluye una variedad de conductas indeseadas y ofensivas para la persona que las recibe, entre las que se encuentran:

Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas.
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentrossexuales.
- Demanda de favores sexuales.

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet decontenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual decarácter ofensivos.
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona deforma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, roces, masajes indeseados…).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

Ejemplos de acoso por razón de sexo:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo u orientación sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencialintelectual por razón de sexo u orientación sexual
- Denegar arbitrariamente permisos por razón de sexo u orientación sexual.
- Hostigar con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quierenejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente

ha asumido el otro sexo.

- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en seriopor razón de sexo u orientación sexual.
- Asignar a una persona un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a sucapacidad o categoría profesional en función de su sexo u orientación sexual.
- Asignar por razón de sexo tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear el trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realiza.

5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DESEXO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar, resolver y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo se realizarán las siguientes acciones:

-Campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

-Realizar estadísticas sobre intervenciones y casos de acoso. Publicación de estos datos manteniendo en todo momento el anonimato de las víctimas.

-Formación específica sobre los distintos tipos de acoso y sus consecuencias. Incrementar la formación en aquellos colectivos donde su plantilla está muy feminizadao muy masculinizada.

-Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.

-Formación en acoso a las personas que darán apoyo a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y la manera de proceder.

-Información al conjunto de la plantilla de la aprobación del protocolo y de su contenidoa través de la publicación en el portal del empleado, en el marco del Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Paterna.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

-Comisión Negociadora de Igualdad.
-Personal Técnico Funcionarial Instructor de la Investigación y del Procedimiento.

Entre otras funciones, la Comisión Negociadora de Igualdad tiene la de atender, asesorar y realizar las investigaciones y seguimiento de los casos de acoso que se den en el Ayuntamiento de Paterna.

La víctima debe tener facilidad para poder denunciar o informar de la situación

por la que está pasando y estar segura de que esta situación no se perderá o se alargará en el tiempo por posible deficiencia en la organización municipal. El procedimiento de actuación ha de realizarse lo más cerca del centro de trabajode la víctima. Por este motivo, la Comisión nombrará a una instructora o instructor que asumirá la responsabilidad del proceso y que podrá ser componente o no de la Comisión, y que contará con la aprobación de la víctima.

Se procurará en la medida de lo posible que sea posible que la persona elegida sea mujer y cuente con la formación previa en materia de género.

La Comisión podrá solicitar la participación en los procesos de personal especializado en Prevención de Riesgos Laborales, del Comité de Salud y del Área de Igualdad.

6.1 Competencias y atribuciones de la Comisión Negociadora de Igualdaden relación con los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo:

a) Recibir las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.
b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del Ayuntamiento debiendo prestar toda la plantilla, la debida colaboración que por parte de la Comisión Negociadora se le requiera.
c) Recomendar y gestionar delante del Departamento de Personal las medidas cautelares que se encuentren convenientes.
d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
g) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

6.2 Competencias y atribuciones de la Instructora o Instructor en relación con los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo:

a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso e iniciar las actuaciones que sean precisas.
b) Representar a la víctima delante de la Comisión Negociadora, siempre que esta así lo solicite.
c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (profesionales de psicología, juristas, médicas,..), mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la

corporación.

d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario que proceda. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión delante de la corporación de aquellas medidas que sean convenientes adoptar.
e) Reportar a la Comisión el informe con las conclusiones y medidas a adoptar. La Instructora/or contará con la autorización de la Delegación de personal para entrevistarse con personas diferentes de la víctima y el/la presunto/a acosador/a y podrá acceder a las diferentes dependencias municipales.

Cuando el Ayuntamiento abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso. La Comisión Negociadora de Igualdad remitirá al Instructor/a designado/a para la incoación del expediente toda la información y documentación que tenga en su poder enrelación con el caso.

7. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN.

Las personas que forman parte de la Comisión Negociadora han de abstenerse de serinstructoras del proceso, cuando le correspondan algunas de las circunstancias señaladasen el artículo 28 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de la Ley de Régimen Jurídico delas Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJ-PAC). Las personas que denuncien i/o las personas denunciadas, podrán recusar a la personanombrada instructora cuando juzguen que concurren algunas de las circunstanciasseñaladas en el artículo 28 de la LRJ-PAC, de manera que seguirá el procedimiento quepara esto establece el artículo 29 de la Ley nombrada.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación de una situación de acoso sexual y por razón de sexo debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctimas, supuesto acosador o acosadora y testigos); asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

Se establecerán, por tanto, dos procedimientos que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y por razón de sexo o que tengan conocimiento de los hechos, para comunicarlo, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La víctima o cualquier persona conocedora podrá poner los hechos en conocimiento de la Comisión Negociadora, ella misma a través de las delegadas y delegados sindicales, del Comité de Empresa, de la Junta de Personal o del Comité de Seguridad y Salud, por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sinperjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales

Si se realizan paralelamente acciones judiciales, el expediente continuará el procedimiento el procedimiento establecido en este protocolo de manera cautelar hasta que sea factible legalmente.

8.1.- Procedimiento informal

1.- El procedimiento informal de solución es un instrumento a favor de la persona que entienda que es víctima de un acoso, o en prevención de una posible situación de acoso, para garantizar su derecho a un ambiente de trabajo sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial.

2. El procedimiento Informal se iniciará una vez que cualquier persona de la Comisión Negociadora tenga conocimiento de forma verbal de la situación de acoso. Esta comunicación puede realizarla:

-La víctima
-Delegados/as sindicales, de personal, de Comité de Empresa, de la Junta de Personal odel Comité de Seguridad y Salud.
-Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razónde sexo.

2. En el plazo máximo de 2 días hábiles desde la recepción de la denuncia por cualquiera de los medios establecidos o desde la entrada en el procedimiento formal, se dejará constancia de la comunicación a ambas partes del inicio del expediente y se procederá a convocar una reunión de la Comisión Negociadora.

3. La Comisión Negociadora nombrará a una persona instructora para la investigación e inicio del procedimiento en un término no superior a dos días laborales. El nombramiento se realizará entre las personas formadas en el tema.

4. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico al expediente para garantizar la intimidad y la cofidencialidad.

5. Delante de cualquier comunicación de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, se realizará la actuación sólo por la persona instructora, una vez que le asigne el caso. No teniendo relación con ninguna de la partes implicadas en el proceso. La víctima en todo momento podrá renunciar la persona instructora nombrada por la Comisión Negociadora.

6. La función de la persona instructora en el procedimiento informal será entrevistarse con la persona afectada, llevar todo el procedimiento de actuación, de manera que podrá tener reuniones con el presunto agresor/a, reclamar la intervención de una persona experta si lo considera necesario etc. Todo esto, con la finalidad de conseguir que cabe la situación de acoso sexual o por razón de sexo y conseguir una solución aceptada por las dos partes.

7. El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables;el comité debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las

personas.

8. Realizada la gestión, la Comisión Negociadora contra el acoso comunicará su resultado a la persona que ha manifestado la queja, transmitiéndole en su caso la explicación que haya dado la persona a la que se dirige la queja, concluyendo asíel procedimiento informal de solución, dejando registro de las actuaciones y comunicándolo a la Comisión Negociadora.

9. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas, el archivo de las actuaciones será custodiado por la Comisión Negociadora.

8.2.- Procedimiento formal

1. Se entiende el procedimiento formal como la segunda fase del procedimiento informal cuando mediante éste, no se ha resuelto el acoso según la persona denunciante. No obstante, ésta siempre puede acudir si lo desea directamente al procedimiento formal. Independientemente la persona denunciante podrá acudir, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda, de forma paralela o al término de cualquierade los dos procedimientos.

2. Cualquier empleado/a del Ayuntamiento de Paterna podrá presentar denuncia a la Comisión Negociadora.

Pueden presentar denuncia:
-La víctima
-Delegados/as sindicales, de personal, de Comité de Empresa o de la Junta de Personal.
-Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razónde sexo.

3. La denuncia se hará siempre por escrito y se hará llegar a la Comisión Negociadora por medio de comparecencia de la persona denunciante delante del/la secretario/a de la Comisión Negociadora.

4. Si la denuncia o queja es interpuesta delante de una Dirección de Servicio, Dirección de Sección, Dirección de Negociado o Dirección de Centro o parecido se debe transmitir de manera inmediata a la Comisión Negociadora para el inicio de la investigación, siempre con garantía de cofidencialidad.

5. Si la víctima ya ha recurrido al procedimiento formal pero por no estar conforme con el resultado del procedimiento informal, la persona instructora, en cumplimiento del acuerdo de la Comisión Negociadora, realizará un informe de conclusiones y propondrá la adopción de las medidas cautelares establecidas en el apartado anterior.

6. Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por un/a representante sindical siasí lo solicita.

8.3.- Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, se

podrán llevar a cabo la adopción de medidas preventivas, oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas deben ser comunicadas a las partes afectadas desde el inicio del proceso, en el caso de acordarse.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

En los casos en la que la que la medida a seguir sea la separación de la víctima de la persona agresora por un cambio de lugar de trabajo, será la víctima la que decida si se traslada a ella o a la persona agresora. El/la Jefe/a de Servicio facilitará en todo momento que el traslado, de una u otra persona, se realice lo más pronto posible.

8.4.-Cofidencialidad

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta cofidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a término con discreción y con el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona denunciada. La persona instructora comunicará de forma expresa a todas la personas intervinientes la obligación de cofidencialidad.

8.5.- Informe de conclusiones

En el plazo máximo de 15 días hábiles, contados, desde la comunicación del inicio actuaciones, la persona instructora elaborará el informe sobre el supuesto acoso investigado. En éste se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes recogidas en el artículo 8.7 e instará a la solicitud, en su caso, de apertura delexpediente disciplinario a la persona acosadora.

Este plazo se puede prorrogar por el tiempo indispensable cuando sea necesario y deforma motivada, según la complejidad del caso.

Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia.Se comunicará a la Comisión Negociadora y al Comité de Seguridad y Salud, laresolución del mencionado expediente.

Cuando se resuelva que ha habido acoso, previa tramitación en el correspondiente expediente disciplinario, se aplicará a la persona acosadora las medidas y sanciones que establezca en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, artículos 94 Ejercicio de la potestad disciplinaria, 95 Faltas disciplinarias y 96 Sanciones, así como en los capítulos I, II y III del Título X “Régimen disciplinario de la Ley 10/2010, de 19 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

8.6. Circunstancias agravantes

Teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo está tipificado en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la Disposición Adicional Segundadel vigente Convenio colectivo para el personal laboral, como falta disciplinaria muy grave, a efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en

las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la personaagresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de lavíctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- La relación laboral de la víctima sea no indefinida, o que su relación con la entidad no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad o en periodo de prueba e incluso con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

9. OTRAS DISPOSICIONES

1. En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción,se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.

2. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambientelaboral.

3. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.

4. La persona instructora supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos.

5. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá también solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.

6. Si por parte de la persona agresora se producen represalias o actos de discriminación sobre la persona que realiza la denuncia, esas conductas serán

consideradas falta laboral y será motivo para realizar un expediente disciplinario. Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participan en las actuaciones siguientes:

-Efectuar denuncia o testificar, ayudar o participar en una investigación sobre el acososexual o por razón de sexo.
-Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual o por razón de sexo contrael mismo o a terceras personas.
-Realizar una alegación o denuncia de buena fe, incluso si después de la investigaciónno se ha podido constatar.

7. En caso de que se haya producido una denuncia falsa de acoso o que el expediente haya sido sobreseído por falta de pruebas, el Servicio implicado podrá solicitar el traslado de una de las partes, siempre que anteriormente compartieran espacio de trabajo a fin de evitar conflictos y nuevas denuncias.

8. Anualmente la Comisión Negociadora efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones en este tema del cual se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe ha de respetar el derecho a la intimidad y la cofidencialidad de las personas acosadas.

9. Si el hecho denunciado es constitutivo de delito, la Comisión Negociadora se pondrá en contacto la víctima con el juzgado o autoridad policial correspondiente.

10. DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectará al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

11. DIFUSIÓN

Se publicitará este protocolo de forma interna, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan.
Se informará, así mismo a todo el personal, de la composición del Comisión Negociadora que cualquier persona que considere que está sufriendo acoso sexual o por razón de sexo o tenga conocimiento de una situación de este tipo, pueda comunicarlopor los cauces que se establezcan.

12. VIGENCIA

El presente Protocolo entrará en vigor una vez aprobado por el órgano competente. En el plazo de los 15 días siguientes a la aprobación, deberá hacerse comunicación efectiva a la plantilla y se procederá a su difusión mediante el portal del empleado del Ayuntamiento de Paterna.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 Objetivos generales del Plan de Igualdad

El objetivo general de este Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad efectiva de mujeresy hombres en nuestro ayuntamiento y en el Municipio de Paterna.

Para ello, el Ayuntamiento de Paterna desarrollará todas las medidas que sean necesarias para garantizar la incorporación de género [transversalidad de género] en la política interna y en las políticas externas y de gestión municipal del Ayuntamiento, aplicando acciones positivas para corregir aquellas situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en el Diagnóstico de situación en materia de igualdad.

6.2 Objetivos específicos del Plan de Igualdad

- **Conseguir** una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento de Paterna, en todos los grupos profesionales.
- **Promover** procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- **Promover** y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse dentro del seno del Ayuntamiento.
- **Promover** la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades en el ámbito laboral.
- **Eliminar** cualquier obstáculo que dificulte la consecución de la igualdad real, actuando tanto sobre las normas como sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.
- **Garantizar** formación específica en todas aquellas áreas en las que es imprescindible transversalizar la igualdad.
- **Difundir y visibilizar** una cultura del Ayuntamiento comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- **Sensibilizar** a todo el personal, en todos los niveles de la organización, de la necesidad de actuar y trabajar de manera cooperativa para conseguir la igualdad de oportunidades.
- **Promover** el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- **Establecer** una comisión Inter-departamental, denominada Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, encargada de la planificación, implementación, así como de hacer el seguimiento y la evaluación, del Plan de Igualdad, debiendo elevar informes al respecto.
- **Aprobar** el Plan de Igualdad por el Pleno de la Corporación.
- **Facilitar** la conciliación de la vida familia, personal y laboral de las personas

que trabajan en Paterna así como favorecer la corresponsabilidad.

- **Publicitar e informar** a todo el entorno del Ayuntamiento (interna y externamente) sobre la realización e implementación de este Plan de Igualdad.

6.3 Medidas: Plan de Igualdad

A continuación, se presentan las medidas propuestas por áreas de análisis de implementar en los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad Interno, a partir del informe de diagnóstico y de las reuniones de trabajo con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Ejecutando a lo largo de la vigencia de Plan de Igualdad interno las siguientes actuaciones en todas las áreas municipales.

1. Comunicación Inclusiva y utilización de un lenguaje y unas imágenes no sexistas.
2. Recogida de datos y estadísticas desagregados por sexo e indicadores de género.
3. Promoción de la Igualdad en contratos y subvenciones.
4. Formación de toda la plantilla en igualdad de género.
5. Informes de impacto de género.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO E INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIODE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Objetivo: Impulso y continuidad de la incorporación de la transversalidad de género y el principio de igualdad de oportunidades en la gestión municipal.

MEDIDA 1	Promover la elaboración de presupuestos municipales con enfoque degénero.
Responsable	Agente de Igualdad
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Informe anual de seguimiento
Órgano de seguimiento	Comisión de Igualdad

MEDIDA 2	Creación de un buzón de sugerencias en el portal del/la Empleado/a queposibilite la participación de todo el personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad.
Responsable	OMTIC
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Número de sugerencias, consultas y aportaciones realizadas.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 3	Estudiar la incorporación de clausulas sociales de igualdad de género desdeuna visión transversal e instrumental en los contratos, subvenciones o convenios del Ayuntamiento de Paterna, donde se valore el compromiso de las entidades de promover la igualdad de género en materia de igualdad de quienes se presenten (ejemplo: valorarla disponibilidad del plan de igualdad, medidas, existencia de una persona responsable de igualdad, representación equilibrada por sexo en los órganos de dirección etc)
Responsable	Todos los departamentos municipales.
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Cláusulas de igualdad incorporadas en los contratos, subvenciones y/o convenios. -Número total de convenios realizados que

	incorporen criterios de igualdad.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Objetivo: Promover la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y lugares de trabajo de la organización municipal.

MEDIDA 1	Favorecer la paridad en la representación sindical. Negociar con los y las representantes sindicales medidas que promuevan la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las mesas de negociación, comisiones y consejos municipales. Si no pudiera ser, emitir informe de las circunstancias que no posibilitan esa presencia equilibrada.
Responsable	Sindicatos/ Personal
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Participación de mujeres y hombres en las designaciones sindicales (número y porcentaje) -Número de instrumentos/mecanismos de seguimiento donde se han incorporado criterios de presencia equilibrada.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

ACCESO AL EMPLEO

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección, promoción y acceso al empleo.

MEDIDA 1	Potenciar la existencia de tribunales paritarios en los procesos de selección. Desde el Ayuntamiento y en la medida de sus posibilidades se tratará de promover la creación de tribunales paritarios para los procedimientos selectivos, siempre que esto no suponga vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus integrantes. En caso de no poder ser paritarios informe de la imposibilidad.
Responsable	Personal - área correspondiente
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Datos desagregados de la participación de hombres y mujeres en los procesos de selección. -Número de tribunales convocados y personas que lo integran.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 2	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades de las personas queintegran los procesos selectivos. Desde el Ayuntamiento y en la medida de sus posibilidades se recomienda que las personas que constituyan los tribunales de los procesos de selección dispongan de formación en igualdad de género.
Responsable	Personal - área correspondiente
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Datos desagregados de la participación de hombres y mujeres en los tribunales. -Formación en igualdad de oportunidades de las personas que componen el tribunal.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 3	Adecuar condiciones especiales en los procesos de selección para mujeresen periodo de gestación o de lactancia a lo largo de los procesos selectivos.
Responsable	Personal
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Número de personas que han solicitado condiciones especiales en los procesos de selección por estar en periodo de gestación o de lactancia. -Número de personas que perciben estas condiciones especiales.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 4	Revisar la redacción de la RPT con perspectiva de género, tanto en las definiciones de los puestos de trabajo, perfiles y competencias profesionales como en eluso inclusivo e igualitario del lenguaje.
Responsable	Personal - Agente de igualdad
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Revisión anual de la redacción de la RPT.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 5	Elaborar informes de impacto de género en los procesos de selección.
Responsable	Personal
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Número de informes de impacto de género realizados. -Resultados de los informes de impacto de género.
Órgano de seguimiento	Comisión de Igualdad

MEDIDA 6	Elaborar y difundir un manual de acogida para el personal de nueva incorporación que contenga toda la información laboral en materia de igualdad degénero.
Responsable	Personal
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	-Manual elaborado
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL Y SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ESTABILIDAD DE LA OCUPACIÓN.

Objetivo: Garantizar la Igualdad de Oportunidades en todas las fases de los procesos declasificación profesional, promoción y desarrollo personal.

MEDIDA 1	Revisión de los sistemas de promoción, concursos y convocatorias cumpliendo el principio de igualdad de oportunidades, revisando criterios y eliminandocualquier requisito que pueda tener consecuencias discriminatorias.
Responsable	Personal
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Revisión Realizada
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo: Fomentar la sensibilización y la formación en materia de Igualdad De Oportunidades entre toda la plantilla.

MEDIDA 1	Impulsar un Plan de formación en Igualdad de género.
Responsable	Personal /A.I.O
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	-Elaboración Plan de Formación.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 2	Potenciar la formación interna en igualdad de oportunidades de las personas que integran la plantilla del Ayuntamiento de Paterna. La formación se realizará en horario laboral, adaptándose a los horarios más adecuados para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar del personal de la plantilla.
Responsable	Personal /A.I.O
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	- Datos desagregados de la participación de hombres y mujeres de la asistencia a los cursos -Análisis del contenido de los cursos.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo: Garantizar una comunicación inclusiva y una imagen no sexista**.**

MEDIDA 1	Circular informativa para toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje inclusivo y la no utilización de imágenes sexistas en los escritos e imágenes utilizadas en todos los medios del Ayuntamiento de Paterna.
Responsable	Personal /A.I.O
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Elaboración y comunicación de la circular.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 2	Formación a toda la plantilla de un curso básico sobre la utilización de un lenguaje y de una imagen no sexista. La formación comenzará por aquellos departamentos del ayuntamiento que más utilizan el lenguaje y/o las imágenes para su funcionamiento hasta completar la formación a todos los departamentos del Ayuntamiento, empezando por las personas responsables de departamentos
Responsable	Personal /A.I.O
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	-Formación impartida -Número de personas formadas desagregadas por sexo. -Cuestionario de evaluación.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 3	Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo y difusión de ella a todo elpersonal del Ayuntamiento para su uso.
Responsable	Personal /A.I.O
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	-Guía elaborada -difusión de la guía.

Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN YCORRESPONSABILIDAD

Objetivo: facilitar a la plantilla la conciliación familiar y laboral y promover la corresponsabilidad familiar entre toda la plantilla

MEDIDA 1	Elaborar una guía que se facilitará a toda la plantilla donde se recogeréntodas las medidas en materia de conciliación.
Responsable	Personal /A.I.O
Periodicidad	2024
Indicadores de seguimiento	-Realización de la guía.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 2	Seguir impulsando campañas de sensibilización en materia de conciliacióny corresponsabilidad.
Responsable	Personal /A.I.O
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	-Campañas realizadas -Medios utilizados
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 3	Estudio sobre las necesidades reales de flexibilización horaria de la plantilla .
Responsable	Personal /A.I.O
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	-Estudio realizado -Informe de resultados del estudio
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

RETRIBUCIONES

Objetivo: Cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a los puestos de trabajos iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución, eliminando cualquier situación de discriminación salarial por cuestión de sexo.

MEDIDA 1	Realización de análisis de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta laperspectiva de género.
Responsable	Personal /A.I.O
Periodicidad	2024
Indicadores de seguimiento	-Realización de diagnóstico
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

SALUD LABORAL

Objetivo: Promocionar la salud laboral desde una perspectiva de género.

MEDIDA 1	Sensibilización y formación del personal en materia de seguridad y saludlaboral con perspectiva de género.
Responsable	Personal /Salud laboral
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	-Número de acciones formativas realizadas.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 2	Elaboración de procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio de puesto trabajo en situaciones de embarazo u otras situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.
Responsable	Personal /Salud laboral
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	-Número de procedimientos específicos de adaptación
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 3	Impulsar campañas formativas para dar a conocer el impacto de lasdiferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud.
Responsable	Salud laboral
Periodicidad	2023
Indicadores de seguimiento	-Realización de campaña
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Objetivo: Establecer una protección efectiva frente al acoso por razón de sexo, acoso sexual, acoso por razón de orientación sexual e identidad de género.

MEDIDA1	
Difusión protocolo de acoso a toda la plantilla del Ayuntamiento dePaterna, de acuerdo a la legislación vigente, para establecer procedimientos y mecanismos efectivos para su detección y atención	
Responsable	Personal - Agente de Igualdad
Periodicidad	2022
Indicadores de seguimiento	-Difusión a través del portal del empleado.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 2	Formación específica para la atención de casos a la Comisión Negociadorasobre el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género.
Responsable	Personal - Agente de Igualdad
Periodicidad	2021-2024
Indicadores de seguimiento	-Asistencia al curso de formación.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

MEDIDA 3	Formación a la plantilla sobre el acoso por razón de sexo, por razón deorientación sexual e identidad de género.
Responsable	Personal - Agente de Igualdad
Periodicidad	2021-2024
Indicadores de seguimiento	-Asistencia al curso de formación.
Órgano de seguimiento	Comisión Negociadora

CRONOGRAMA.

1.TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO E INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
1.1 Promover la elaboración de presupuestos municipales con enfoque degénero.																
1.2 Creación de un buzón de sugerencias en el portal del/la Empleado/a que posibilite la participación de todo el personal del Ayuntamiento en materia de Igualdad.																
1.3 Estudiar la incorporación de cláusulas sociales de igualdad de género desdeuna visión transversal e instrumental en los contratos, subvenciones o convenios del Ayuntamiento de Paterna, donde se valore el compromiso de las entidades de promover la igualdad de género en materia de igualdad de quienes se presenten (ejemplo: valorarla disponibilidad del plan de igualdad, medidas, existencia de una persona responsable de igualdad, representación equilibrada por sexo en los órganos de dirección etc)																

2.CARACTERÍTICAS DE LA PLANTILLA

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
2.1 Favorecer la paridad en la representación sindical. Negociar con los y las representantes sindicales medidas que promuevan la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las mesas de negociación, comisiones y consejos municipales. Si no pudiera ser, emitir informe de las circunstancias que no posibilitan esa presencia equilibrada.																

3.ACCESO AL EMPLEO

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
3.1 Potenciar la existencia de tribunales paritarios en los procesos de selección. Desde el Ayuntamiento y en la medida de sus posibilidades se tratará de promover la creación de tribunales paritarios para los procedimientos selectivos, siempre que esto no suponga vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus integrantes. En caso de no poder ser paritarios informe de la imposibilidad.																
3.2 Fomentar la formación en igualdad de oportunidades de las personas que integran los procesos selectivos. Desde el Ayuntamiento y en la medida de sus posibilidades se recomienda que las personas que constituyan los tribunales de los procesos de selección dispongan de formación en igualdad de género.																
3.3 Adecuar condiciones especiales en los procesos de selección para mujeresen periodo de gestación o de lactancia a lo largo de los procesos selectivos.																
3.4 Revisar la redacción de la RPT con perspectiva de género, tanto en las definiciones de los puestos de trabajo, perfiles y competencias profesionales como en eluso inclusivo e igualitario del lenguaje.																
3.5 Elaborar informes de impacto de género en los procesos de selección.																
3.6 Elaborar y difundir un manual de acogida para el personal de nueva incorporación que contenga toda la información laboral en materia de igualdad de género.																

4.PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL Y SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ESTABILIDAD EN LA OCUPACIÓN

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
4.1 Revisión de los sistemas de promoción, concursos y convocatorias cumpliendo el principio de igualdad de oportunidades, revisando criterios y eliminandocualquier requisito que pueda tener consecuencias discriminatorias.																

5.ÁREA DE FORMACIÓN

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
5.1 Impulsar un Plan de formación en Igualdad de género.																
5.2 Potenciar la formación interna en igualdad de oportunidades de las personas que integran la plantilla del Ayuntamiento de Paterna. La formación se realizará en horario laboral, adaptándose a los horarios más adecuados para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar del personal de la plantilla.																

6.COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
6.1 Circular informativa para toda la plantilla sobre la utilización de un lenguaje inclusivo y la no utilización de imágenes sexistas en los escritos e imágenes utilizadas en todos los medios del Ayuntamiento de Paterna.																
6.2 Formación a toda la plantilla de un curso básico sobre la utilización de un lenguaje y de una imagen no sexista. La formación comenzará por aquellos departamentos del ayuntamiento que más utilizan el lenguaje y/o las imágenes para su funcionamiento hasta completar la formación a todos los departamentos del Ayuntamiento, empezando por las personas responsables de departamentos																
6.3 Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo y difusión de ella a todo el personal del Ayuntamiento para su uso.																

7.ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
7.1 Elaborar una guía que se facilitará a toda la plantilla donde se recogerántodas las medidas en materia de conciliación.																
7.2 Seguir impulsando campañas de sensibilización en materia de conciliacióny corresponsabilidad.																
7.3 Estudio sobre las necesidades reales de flexibilización horaria de la plantilla.																
7.4 Realizar un estudio sobre las necesidades reales de flexibilización horaria de la plantilla para poder realizar posteriormente adaptaciones al respecto.																

8.RETRIBUCIONES

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
8.1 Realización de análisis de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género.																

9.SALUD LABORAL

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
9.1Sensibilización y formación del personal en materia de seguridad y salud laboral con perspectiva de género**.**																
9.2 Elaboración de procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio de puesto trabajo en situaciones de embarazo u otras situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.																
9.3 Impulsar campañas formativas para dar a conocer el impacto de lasdiferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud.																
9.4 Impulsar campañas formativas para dar a conocer el impacto de las diferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud.																

10.ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

MEDIDAS	2021				2022				2023				2024			
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
10.1 Difusión protocolo de acoso a toda la plantilla del Ayuntamiento dePaterna, de acuerdo a la legislación vigente, para establecer procedimientos y mecanismos efectivos para su detección y atención																
10.2 Formación específica para la atención de casos a la Comisión Negociadorasobre el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género.																
10.3 Formación a la plantilla sobre el acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género.																

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paterna permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en el Ayuntamiento de Paterna.

Además, no solo aporta una visión sobre la consecución de los objetivos, sino que, proporciona información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del Plan de Igualdad, y sobre el impacto que han tenido las diversas medidas en cuanto al desarrollo personal y laboral de las personas empleadas.

Asimismo, mediante el seguimiento y la evaluación se posibilita el establecimiento de nuevas medidas a adoptar, bien para eliminar nuevas desigualdades que hayan surgido, obien para alcanzar de manera óptima los objetivos previstos.

La Comisión de seguimiento es la encargada de la evaluación del Plan de igualdad

Se articulará el procedimiento de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad Interno que será ejecutado por la Comisión Negociadora, Órgano encargado de este seguimiento y evaluación. La Comisión se encargará de desarrollar las herramientas y medidas necesarias para la evaluación del plan. Asimismo, también se encargará de diseñar el calendario de evaluación, de realizar la evaluación en sí misma o de elaborar los informes pertinentes.

El cometido de esta comisión será determinar las medidas de supervisión del plan, establecer un calendario de evaluación, realizar las propias evaluaciones o elaborar las actas e informes finales. En definitiva, se encargará del la vigilancia y seguimiento del plan, analizando la idoneidad de las medidas propuestas y proponiendo nuevas actuaciones en aquellas áreas que se puedan mejorar.

La Comisión Negociadora tiene las siguientes competencias:

- Diseñar propuestas para la elaboración de futuros planes de igualdad
- Facilitar la negociación de los planes de igualdad
- Gestionar la implementación de los planes de igualdad
- Ocuparse del seguimiento y evaluación de los planes de igualdad
- Realizar funciones de asesoramiento en materia de igualdad
- Fomentar la formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres
- Asumir competencias en materia de acoso en los términos establecidos en el Protocolo de Acoso del Ayuntamiento de Paterna

Para realizar un seguimiento adecuado y una evaluación objetiva de la aplicación de las medidas, es necesario cumplir una serie de requisitos:

- Establecer los métodos y herramientas adecuados para la recogida y el análisis de la información, apoyándose en las nuevas tecnologías de procesamiento de datos.
- Determinar la periodicidad con la que se harán las evaluaciones, siendo necesario realizar como mínimo una intermedia y otra al final.
- Elaborar propuestas para modificar, ampliar, atenuar o corregir aquellas medidas que así lo requieran, en función de los resultados observados.
- Redactar informes relativos a la evaluación del plan, incluyendo toda aquella información necesaria para dar fuerza a sus valoraciones (indicadores, cuestionarios, actas de seguimiento, etc):
- Informar al personal del Ayuntamiento sobre la marcha del plan y la consecución (o no) de los objetivos propuestos, así como solicitar opinión e información acerca del desarrollo del proceso en conjunto.

El sistema de evaluación

- El sistema de evaluación está formado por todos aquellos informes, cuestionarios, y sobre todo, indicadores que pueden servir para valorar la ejecución de las medidas del Plan de Igualdad.
- Los indicadores han de ser pertinentes, esto es, deben servir para valorar la consecución de los objetivos propuestos. Además, deben estar desagregados por género, con la finalidad de poder establecer comparaciones entre sexos.
- Se recomienda que se realicen reuniones semestrales con el fin de analizar los objetivos parciales logrados y el desarrollo del proceso.

El informe de evaluación

- El informe de evaluación es el documento que contiene toda la información relativa a la implantación del plan y la consecución de objetivos. Grado de cumplimiento de cada meta, problemas detectados, posibles soluciones, etc. Con la información obtenida durante el seguimiento del plan se realizará un acta por escrito, el cual será la base para realizar la evaluación e informe final.
- Finalmente, una vez alcanzada la vigencia del Plan de Igualdad Interno (2021-2024) la comisión Negociadora realizará el seguimiento y evaluación final a partir de los datos obtenidos anualmente, donde se recogerán en el informe los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la implementación del mismo, tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el diagnóstico de la situación elaborado en las fases iniciales del proceso. Además, la evaluación final se consolidará como el inicio de la elaboración del siguiente Plan de Igualdad Laboral Interno.

8. ANEXOS

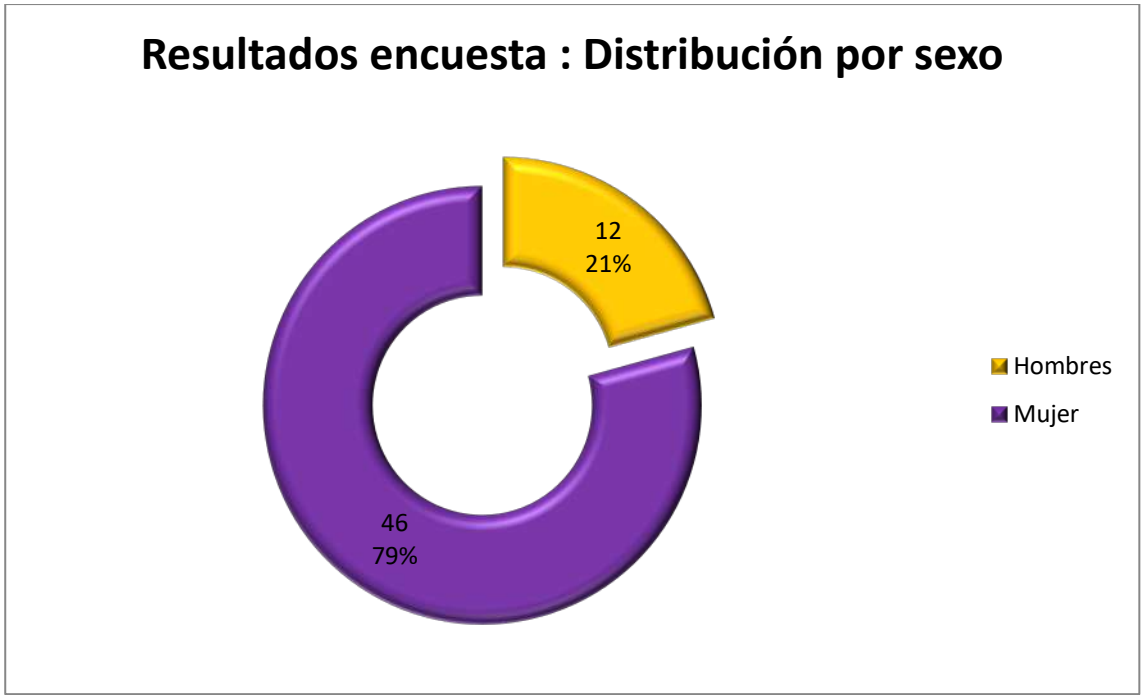
CUESTIONARIO A LA PLANTILLA.

Con el objeto de promover medidas para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que redunden en un mejor clima laboral y en una organización más igualitaria para la plantilla del Ayuntamiento de Paterna, estamos desarrollando un diagnóstico situacional que dará lugar a un Plan de Igualdad Interno.
Por ello hemos desarrollado esta herramienta anónima para su envío a toda la plantilla. No te llevará mucho tiempo, pero es importante que rellenes todos los campos.
Si realizas la encuesta mediante un dispositivo móvil, recuerda poner la pantalla en horizontal para la correcta visualización de las preguntas. Y si por alguna razón te resulta imposible realizarla por medios tecnológicos, solicita a quien te haga llegar esta encuesta un formulario en papel.
Gracias por tu colaboración.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

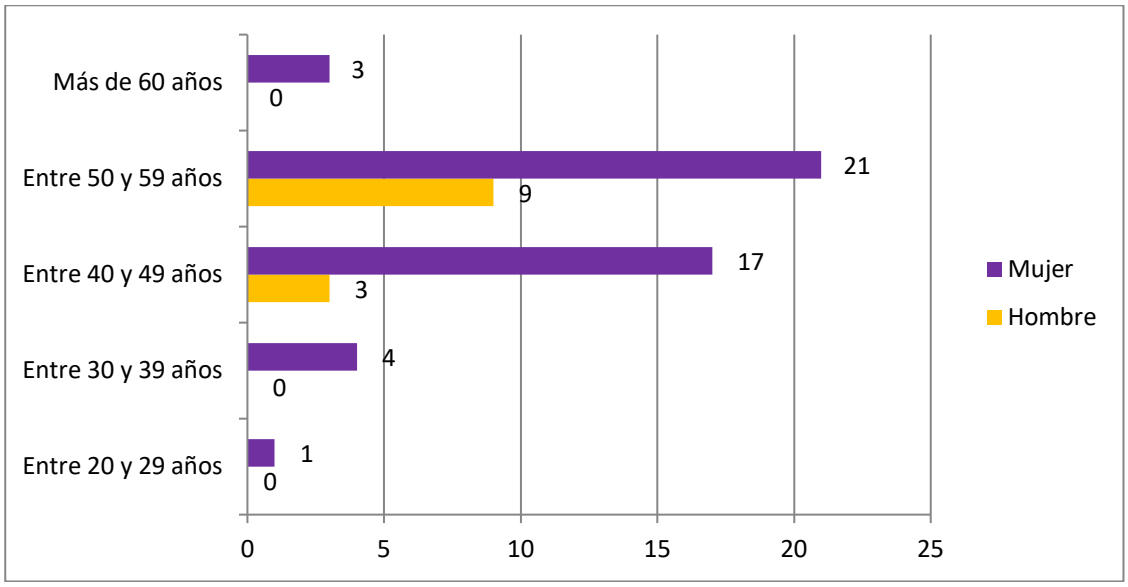
- **Sexo / Género**

Hombre	Mujer	Total
12	46	58



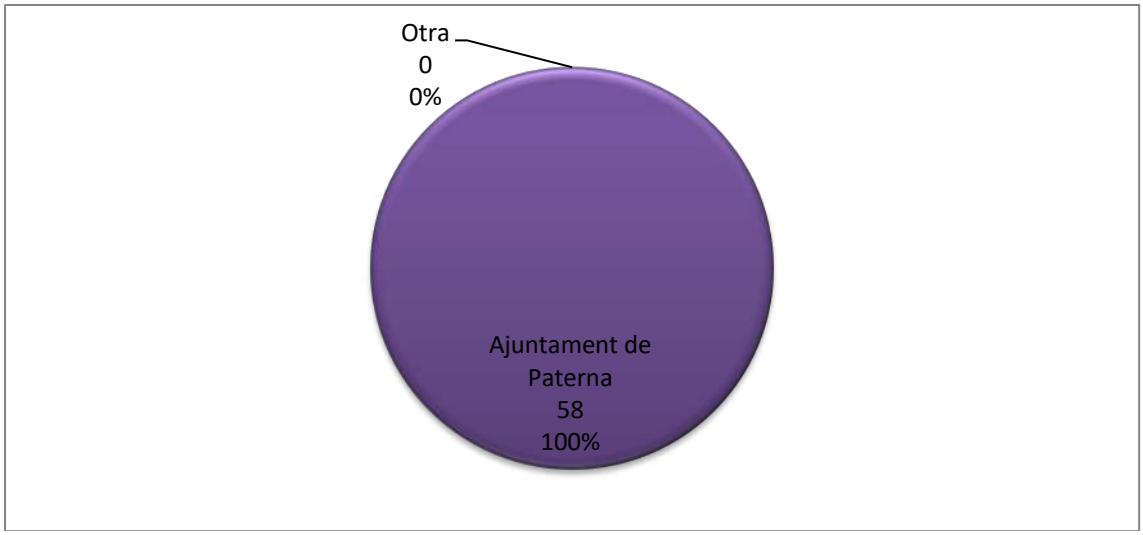
- **Edad**

	Entre 20 y 29 años	Entre 30 y 39 años	Entre 40 y 49 años	Entre 50 y 59 años	Más de 60 años	Total
Hombre	0	0	3	9	0	12
Mujer	1	4	17	21	3	46
Total	1	4	20	30	3	58



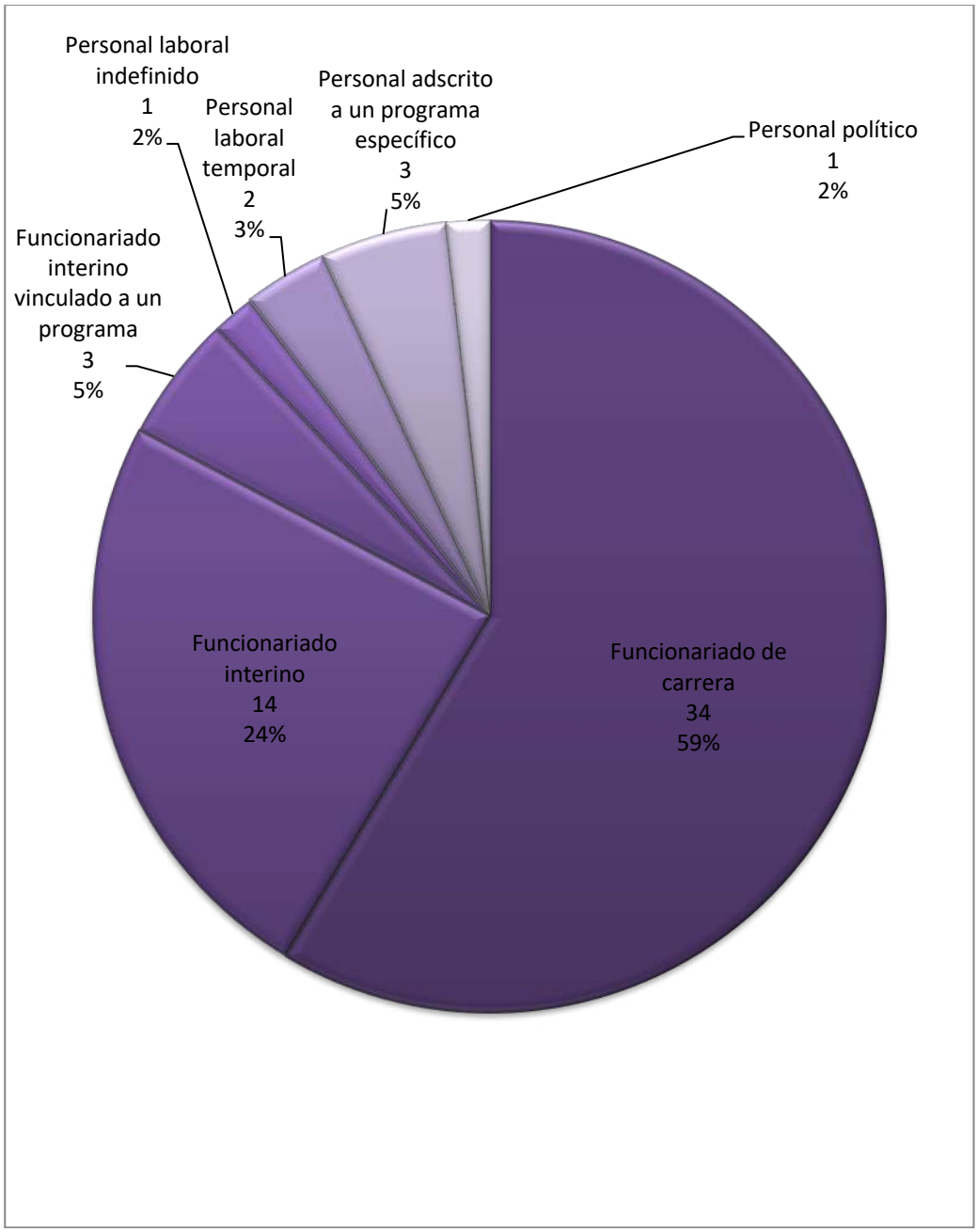
- **Entidad**

Ayuntamiento de Paterna	Otra	Total
58	0	58



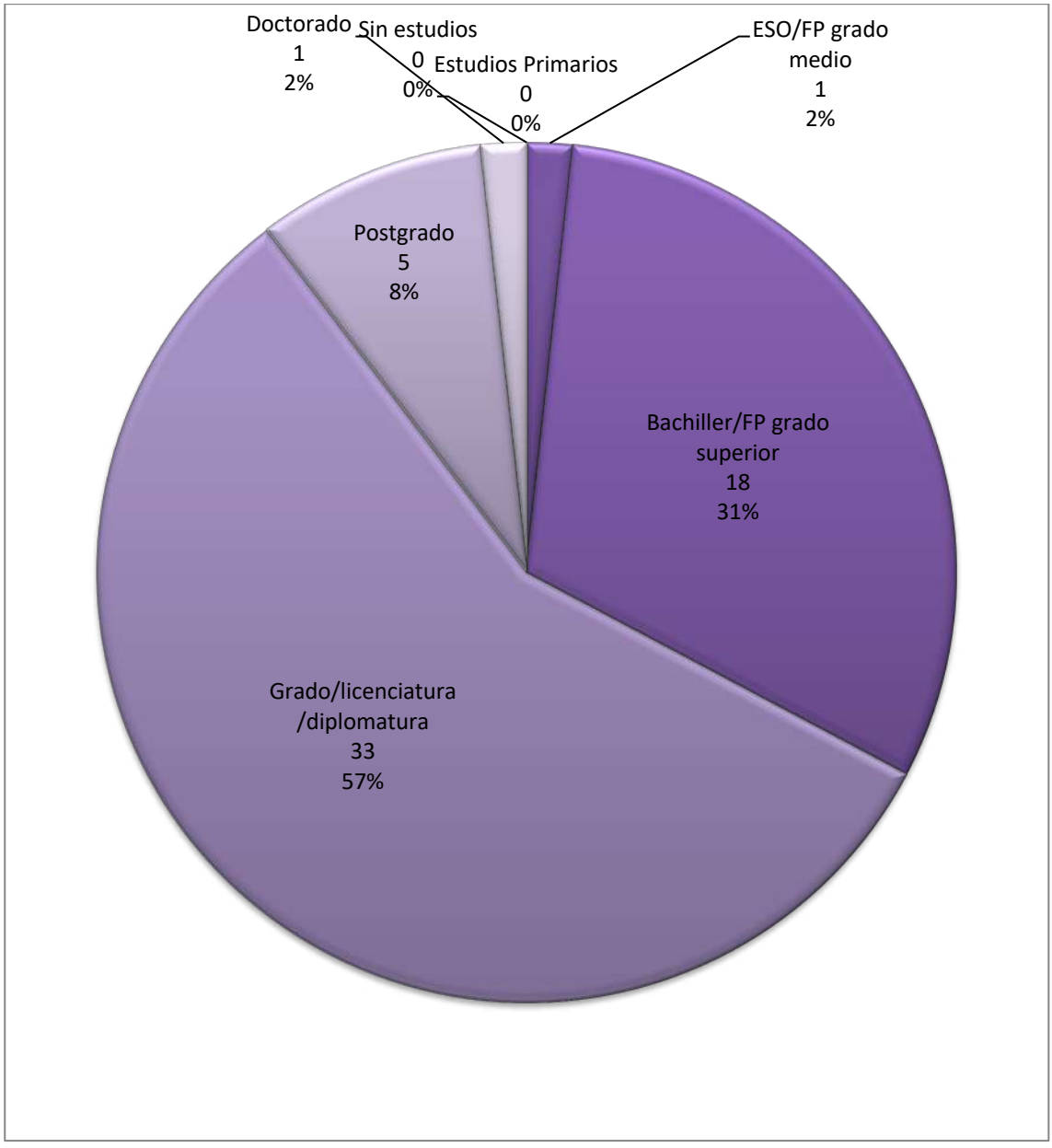
- **¿Cuál es tu relación laboral con la organización?**

Funcionariado de carrera	34
Funcionariado interino	14
Funcionariado interino vinculado a un programa	3
Personal laboral indefinido	1
Personal laboral temporal	2
Personal adscrito a un programa específico	3
Personal político	1



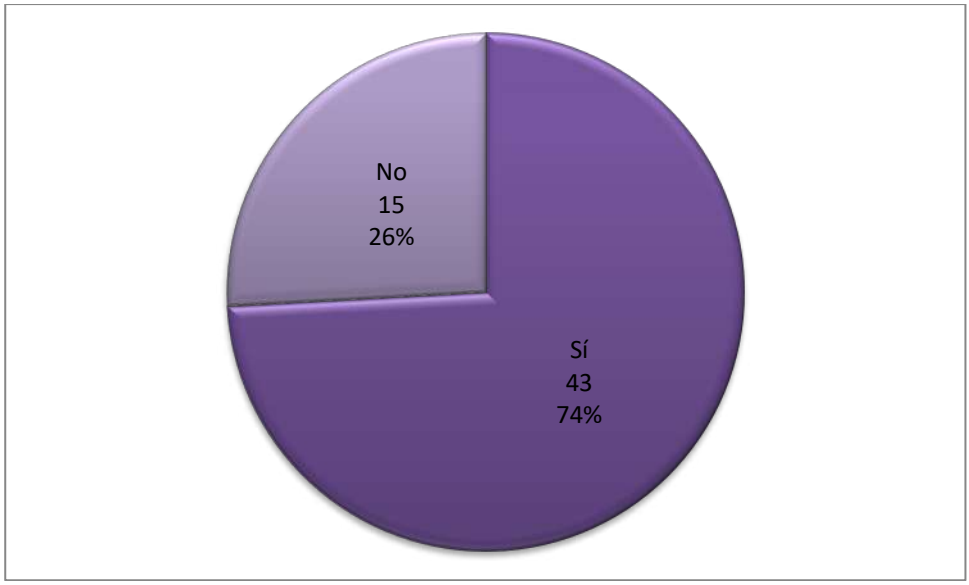
- Titulación

Sin estudios	0
Estudios Primarios	0
ESO/FP grado medio	1
Bachiller/FP grado superior	18
Grado/licenciatura/diplomatura	33
Postgrado	5
Doctorado	1



1.- ¿Tienes personas dependientes a tu cargo? (Hijos/as, padres, etc.)

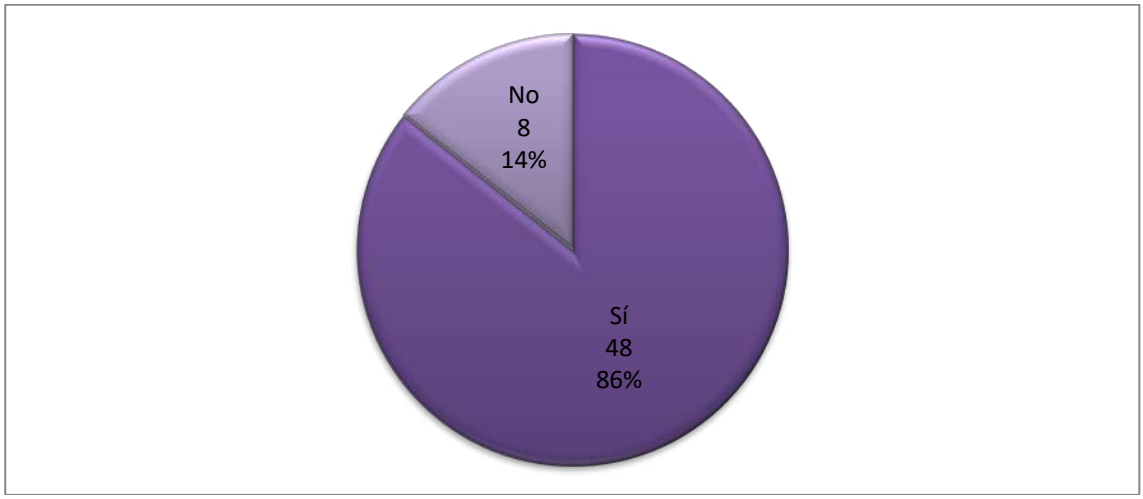
Sí	**43**
No	**15**



OPINIÓN DE LA PLANTILLA RESPECTO AL AYUNTAMIENTO DE PATERNA

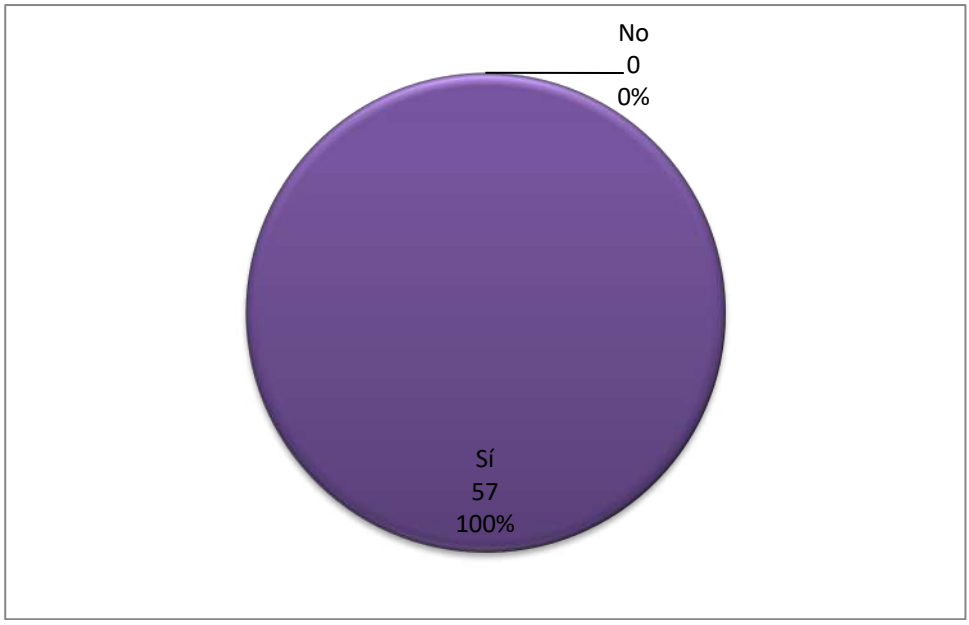
1.- ¿Sabes lo que es un plan para la igualdad en las organizaciones entre mujeres y hombres?

Sí	**48**
No	**8**



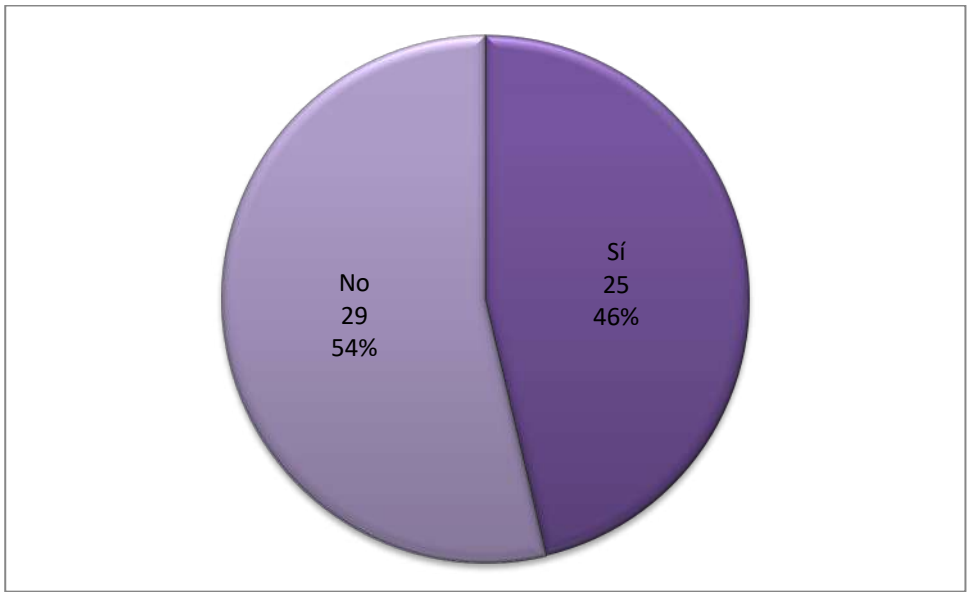
2.- ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan para la igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento?

Sí	**48**
No	**8**

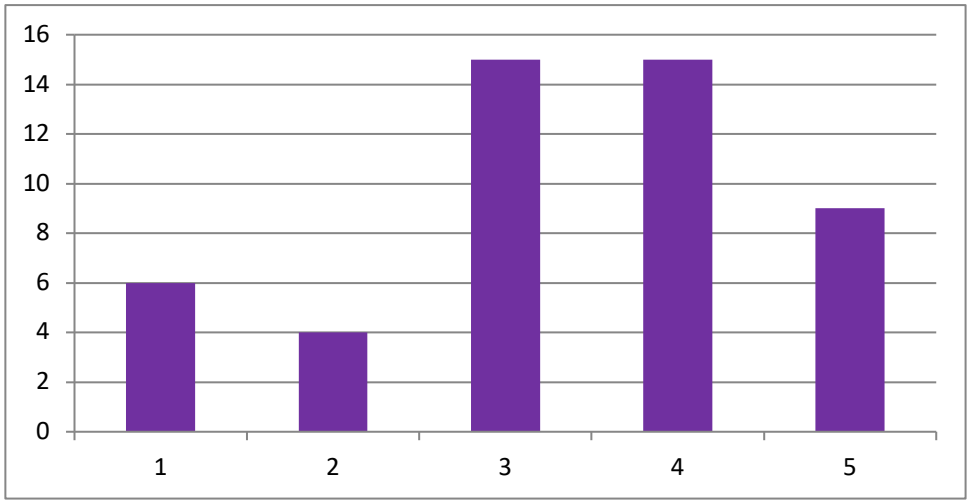


3.- ¿Se ha comunicado a la plantilla, a través de documento escrito, que la empresa está elaborando un Plan de Igualdad y los objetivos del mismo?

Sí	**25**
No	**29**



4.-Valore la eficacia de los planes de igualdad en su entorno profesional.



1	6
2	4
3	15
4	15
5	9

5.-¿Qué necesidades identifica en la empresa que el plan debiera contener?
(Respuesta corta libre)

- Desconozco la materia
- Funciones
- Colaboración en la elaboración del plan
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo
- Que en el SIAC trabajaran hombres
- Debería de valorarse más el trabajo que hace cada persona.
- Las Arbitrariedades a la hora de fijar retribuciones.
- Conciliación y actuación frente al acoso. Igualdad de oportunidades en general.
- Promover la igualdad entre sexos que ocupan el mismo puesto de trabajo
- No lo conozco
- Mayor representación de mujeres en cargos de dirección y mejora de la conciliación familiar
    - fomento de la formación como herramienta de mejora profesional
    - flexibilidad horaria unida a teletrabajo, para permitir una mayor conciliación laboral tanto de hombres como de mujeres
- No las identifico
- Mayor Flexibilidad horario niños.
- Carrera Vertical/horizontal; eliminación de estereotipos
- Trato por igual entre géneros.
- Cambiar el vocabulario masculinizado en documentos y verbalmente
- Que haya más mujeres en puestos de poder
- Carrera profesional
- Comisión de igualdad y protocolo de acoso
- Homogenización salarial
- Diagnóstico de la situación actual - indicadores de seguimiento
- Se debería estudiar la igualdad salarial entre los puestos que tengan las mismas responsabilidades
- Que las mejoras sean iguales para todos.
- Aquellas que establezca la normativa en vigor y mejorarlas en lo posible
- La administración pública en general en temas de igualdad no está como la empresa privada (en esta última existen más desigualdades) pero sí que se detecta menor número de mujeres en puestos de dirección de peso.
- Facilidades para la conciliación familiar.
- Creo que en esta empresa la igualdad entre trabajadores es un hecho cierto
- Ayudas a la contratación femenina

6.- ¿Qué medidas se podría adoptar el ayuntamiento para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
(Respuesta corta libre)

- Desconozco la materia

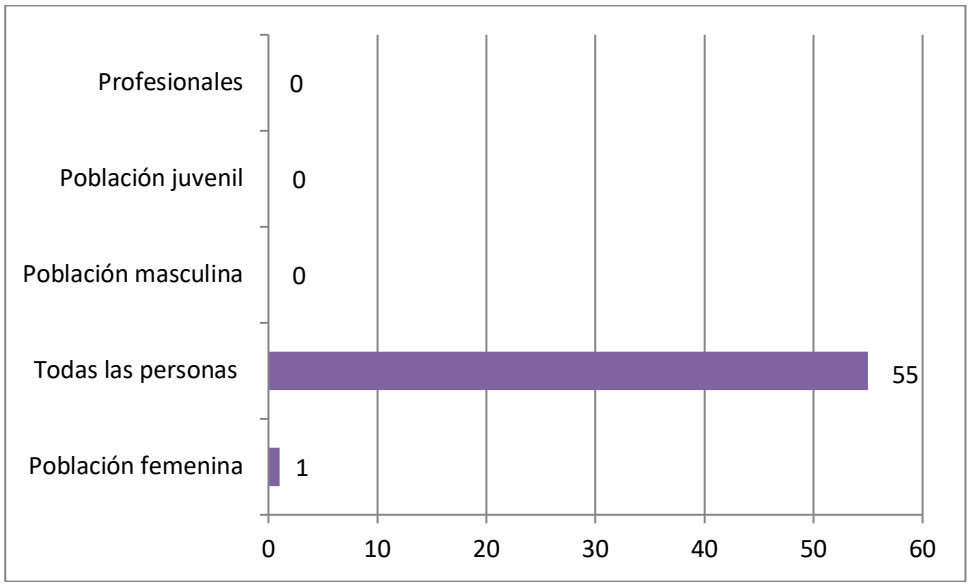
- Fomento incorporación de mujeres
- Que en el SIAC trabajarán hombres

- Haciendo un estudio del verdadero trabajo que hace cada uno.
- No se
- Desconozco medidas
- Jefaturas
- Contrataciones que favorecieran la igualdad entre sexos
- No conozco las propuestas
- Mayor representación de mujeres en cargos de dirección y responsabilidad política
- Plan de formación adaptado horarios que permitan la conciliación.
- Habilitar las herramientas necesarias para un teletrabajo efectivo (con la pandemia ya está implantado)
- Mayor flexibilidad horaria
- Promoción Carrera Vertical/horizontal en igualdad de oportunidades; promoción de la eliminación de estereotipos
- No hacer ninguna distinción por cuestión de sexo
- Considero que este ayuntamiento tiene bastantes oportunidades entre hombres y mujeres por lo que no sabría decir nada en concreto a parte de lo mencionado anteriormente sobre los puestos de poder.
- Carrera profesional
- Cursos a los empleados de formación en igualdad
- Hacer accesibles las acciones formativas a las mujeres motivándolas y en horarios conciliadores. Política de comunicación no sexista tanto en la comunicación externa como interna.
- Medidas de conciliación familiar e impulso en la formación profesional en horarios compatibles con la crianza.
- La entrevistas en la cobertura de puestos vacantes son subjetivas y valoradas en exceso.
- Aprobar el plan de igualdad y aplicar las medidas que en ellas se establezcan
- Oportunidades de ascenso interno, formaciones continuas a todo el funcionariado respecto igualdad...
- Igualdad retributiva sobre todo
- Publicaciones, conferencias, promoción de empleo, entre otros.
- Facilitar a la mujer al trabajo. Mayoritariamente son quienes se hacen cargo de las responsabilidades que conllevan los hijos/as

7.-Cree que los Planes de Igualdad tienen que estar destinados a:

Población femenina	1
Todas las personas	55
Población	0

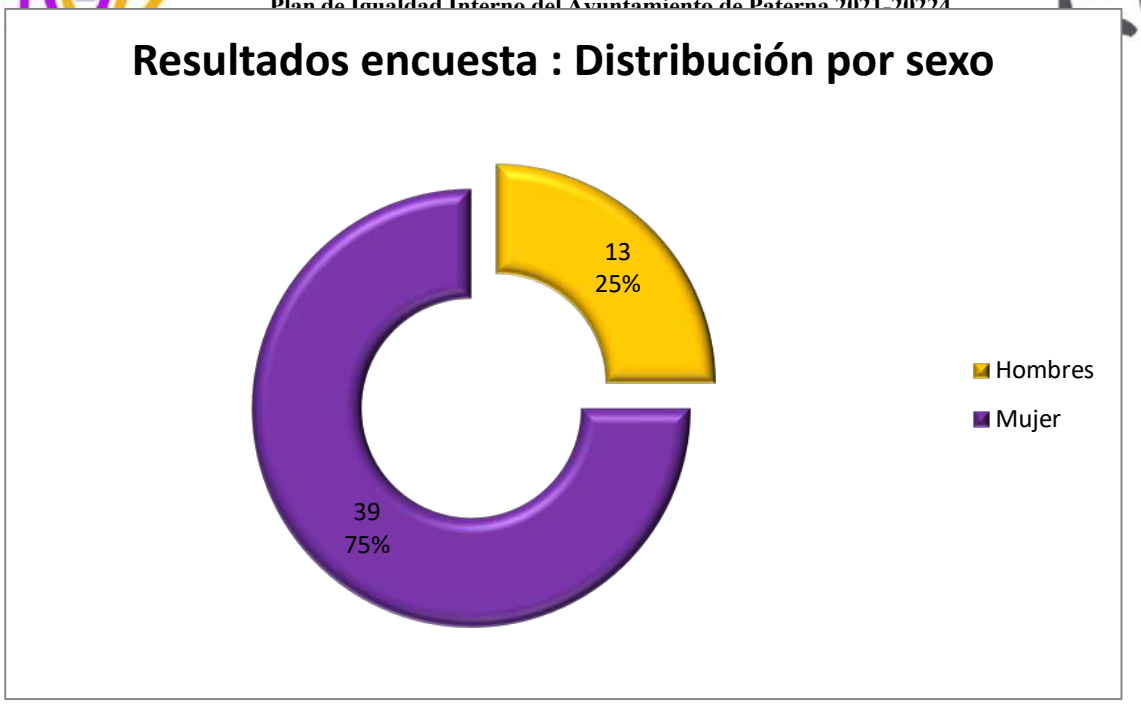
masculina	
Población juvenil	0
Profesionales	0



BLOQUE 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

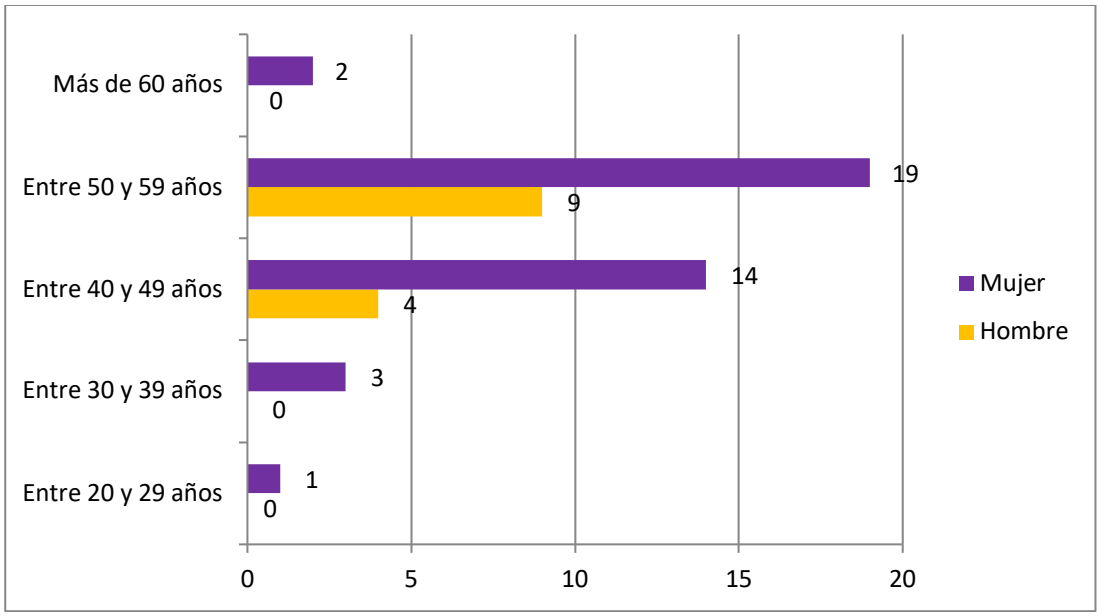
- Sexo / Género

Hombre	Mujer	Total
13	39	52



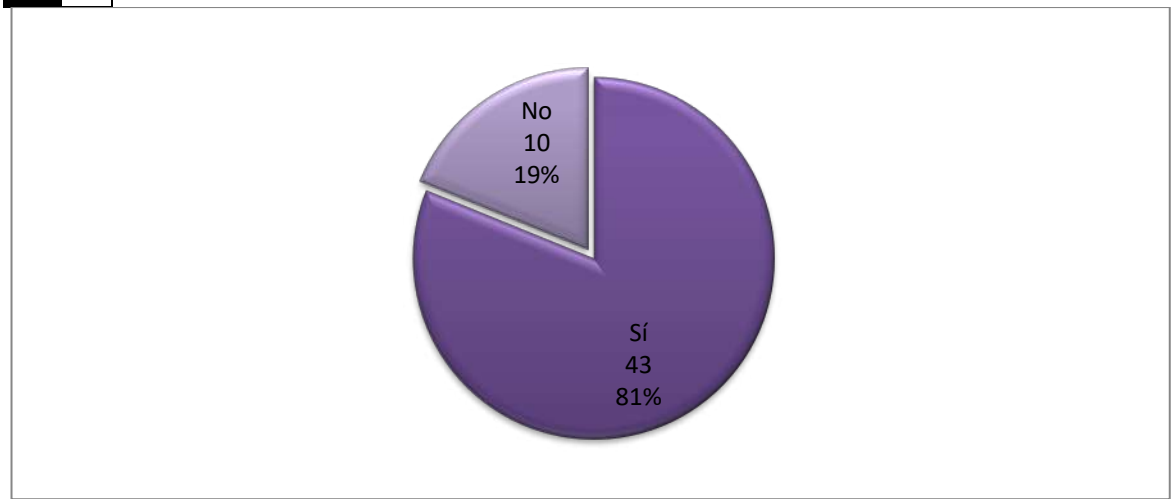
- Edad

	Entre 20 y 29 años	Entre 30 y 39 años	Entre 40 y 49 años	Entre 50 y 59 años	Más de 60 años	Total
Hombre	0	0	4	9	0	13
Mujer	1	3	14	19	2	39
Total	1	3	18	28	2	52



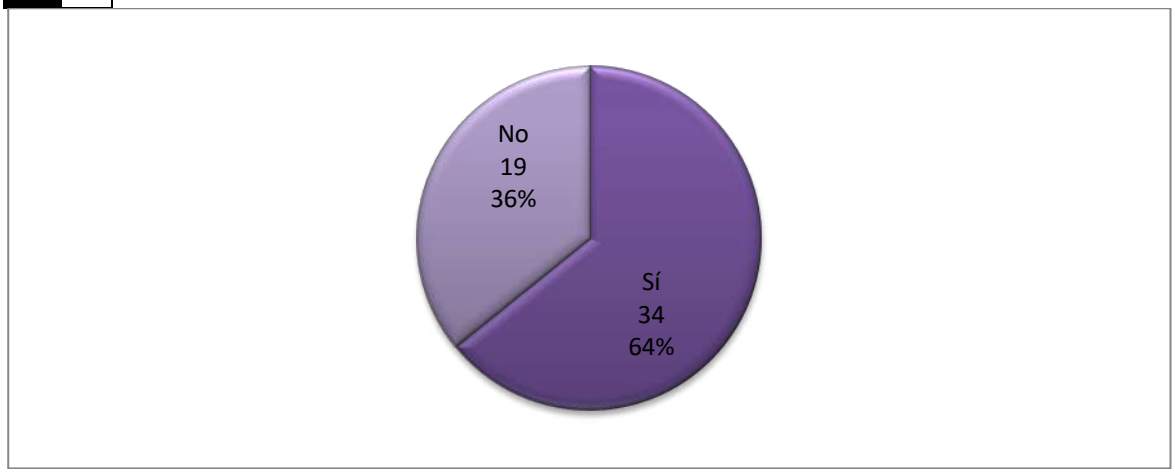
1.- ¿Crees que las convocatorias de empleo y selección de personal en el ayuntamiento se hacen desde criterios de igualdad de mujeres y hombres?

Sí	**43**
No	**10**



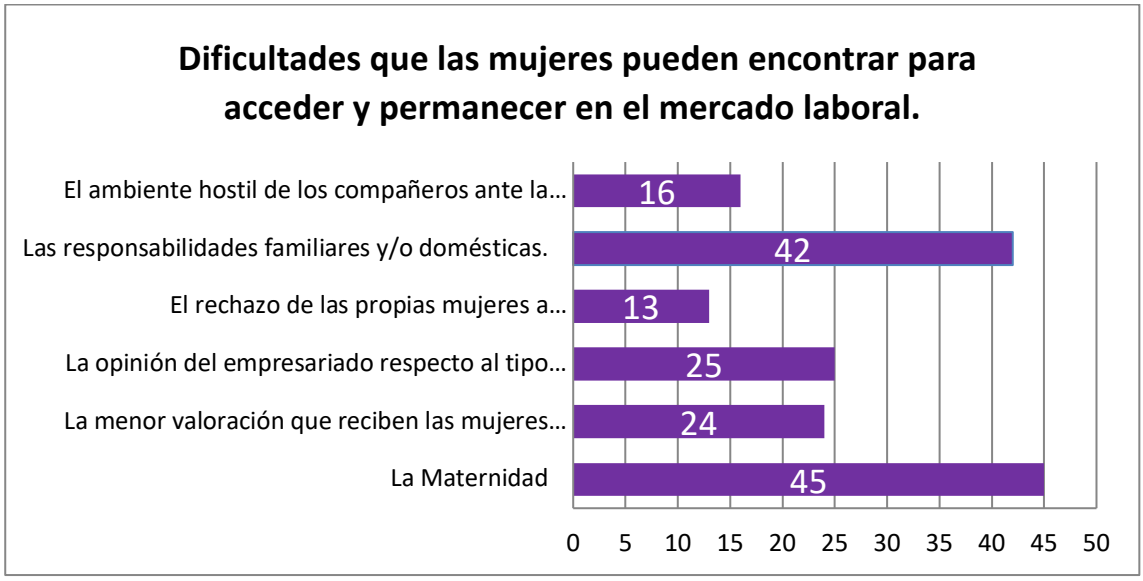
2.- ¿Se han evitado prejuicios sexistas a la hora de establecer los complementos salariales retribuibles al puesto?

Sí	**34**
No	**19**



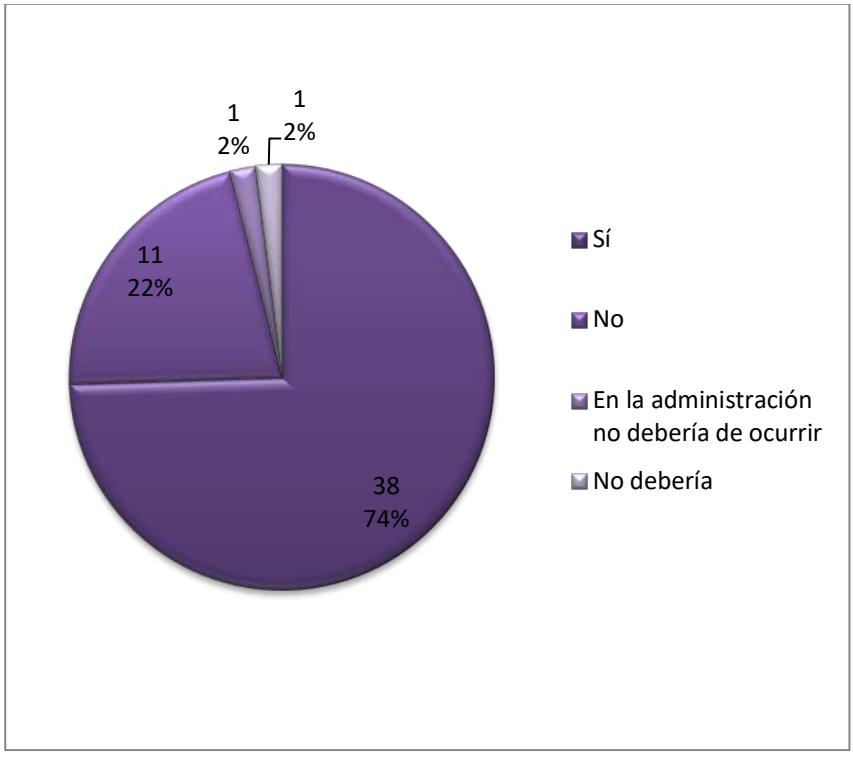
3.- A continuación le presentamos algunas dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral. Indique en cada caso si está de acuerdo

La Maternidad	45
La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado de laboral.	24
La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres.	25
El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos.	13
Las responsabilidades familiares y/o domésticas.	42
El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo.	16

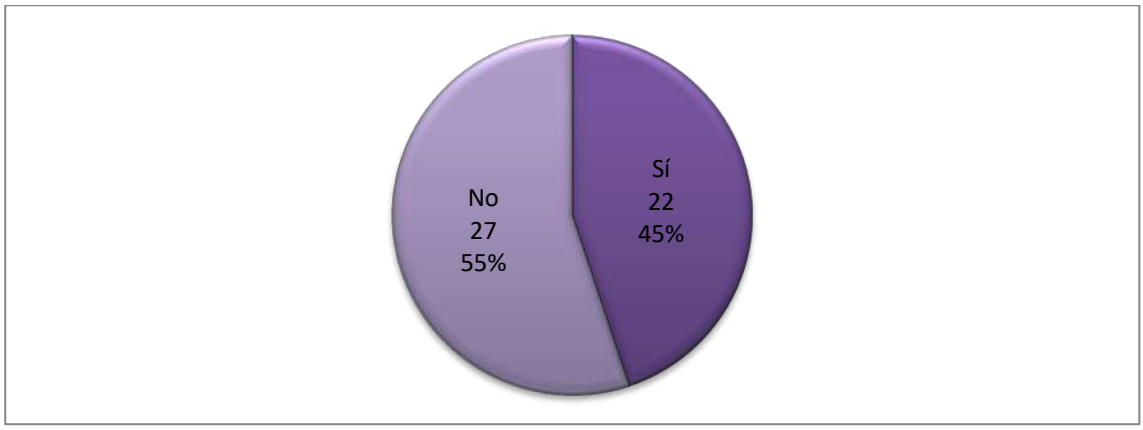


4.- ¿A la hora de contratar cree que se tiene en cuenta la edad de la mujer más que la del hombre?

Sí	38
No	11
En la administración no debería de ocurrir	1
No debería	1



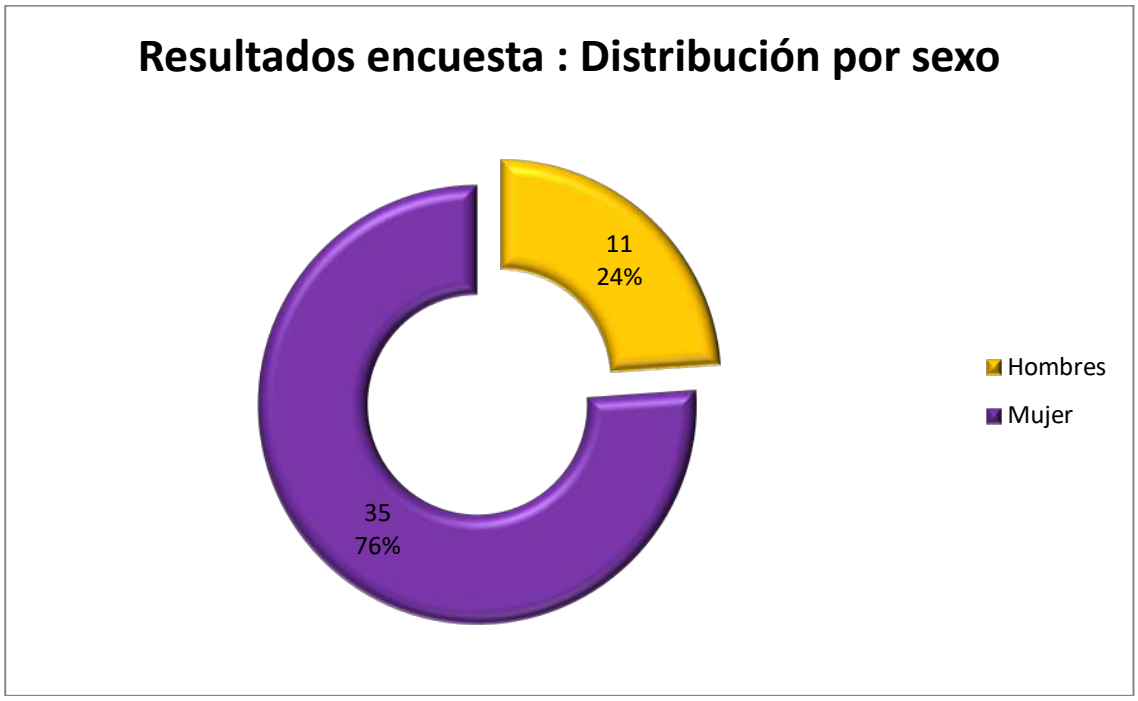
5.- ¿Se ha comunicado a la plantilla, a través de documento escrito, que la empresa está elaborando un Plan de Igualdad y los objetivos del mismo?



BLOQUE 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

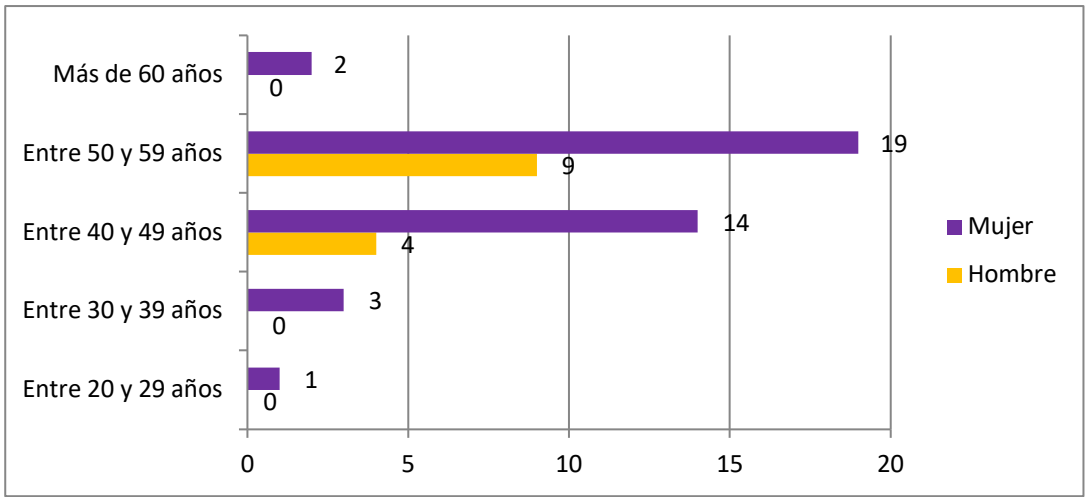
- Sexo / Género

Hombre	Mujer	Total
11	35	46



- Edad

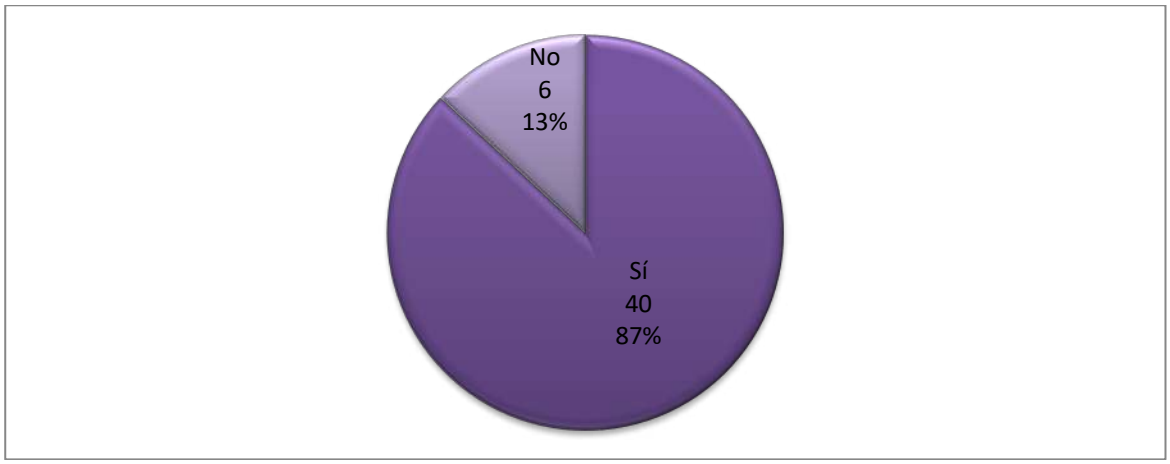
	Entre 20 y 29 años	Entre 30 y 39 años	Entre 40 y 49 años	Entre 50 y 59 años	Más de 60 años	Total
Hombre	0	0	3	8	0	11
Mujer	1	3	11	18	2	35
Total	1	3	14	26	2	46



1.- ¿Considera que la plantilla tiene acceso de forma igualitaria a la formación a los hombres y a las mujeres?

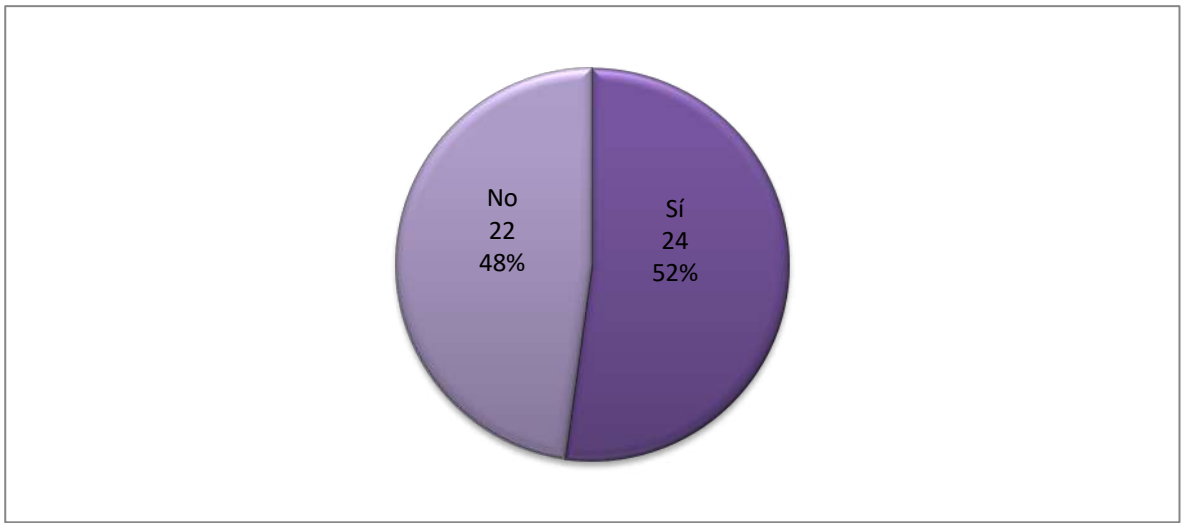
Sí	**40**

No	6



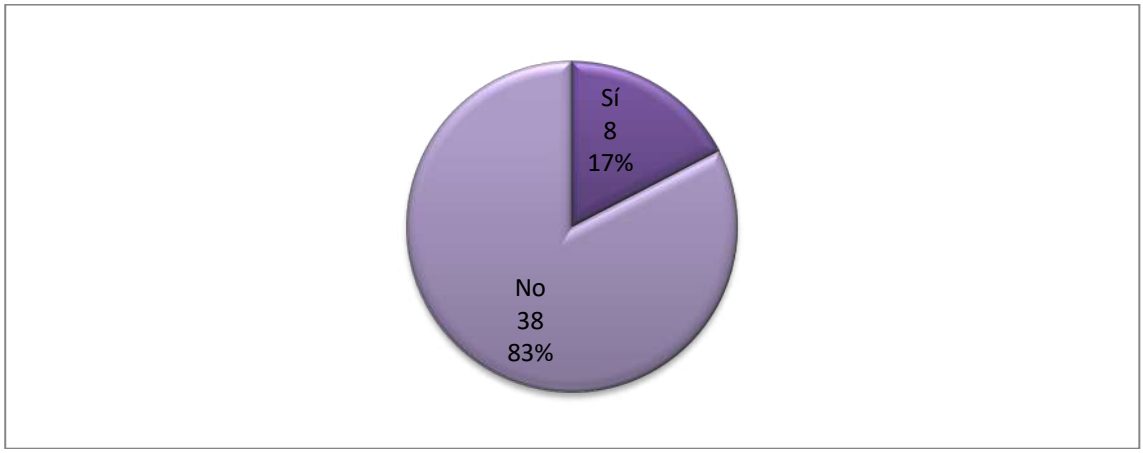
2.- Cree que el ayuntamiento garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de la empresa, detectando posibles causas de segregación vertical y estableciendo medidas correctoras para eliminarla.

Sí	24
No	22



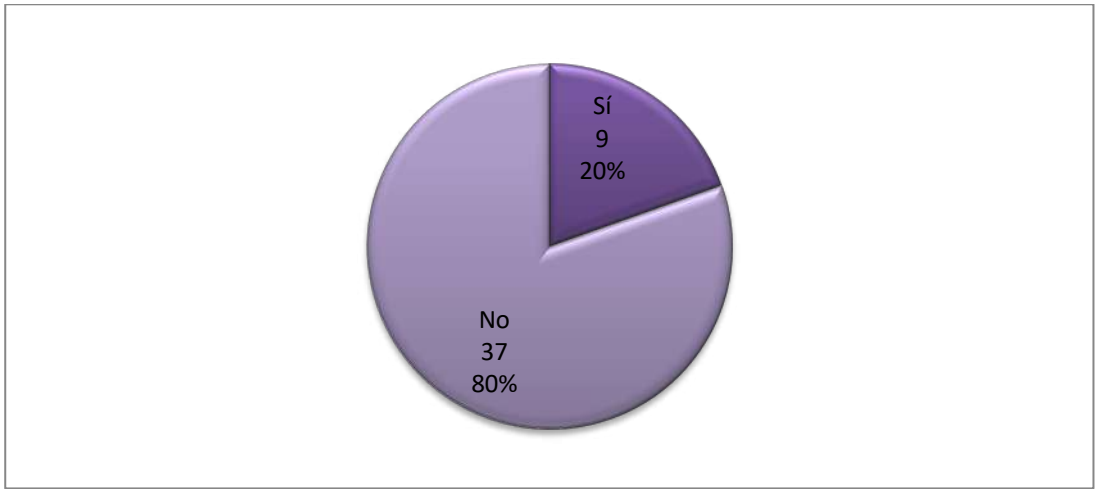
3.- Cree Las personas que intervienen en los procesos de promoción están formados en materia de igualdad de oportunidades.

Sí	**8**
No	**38**



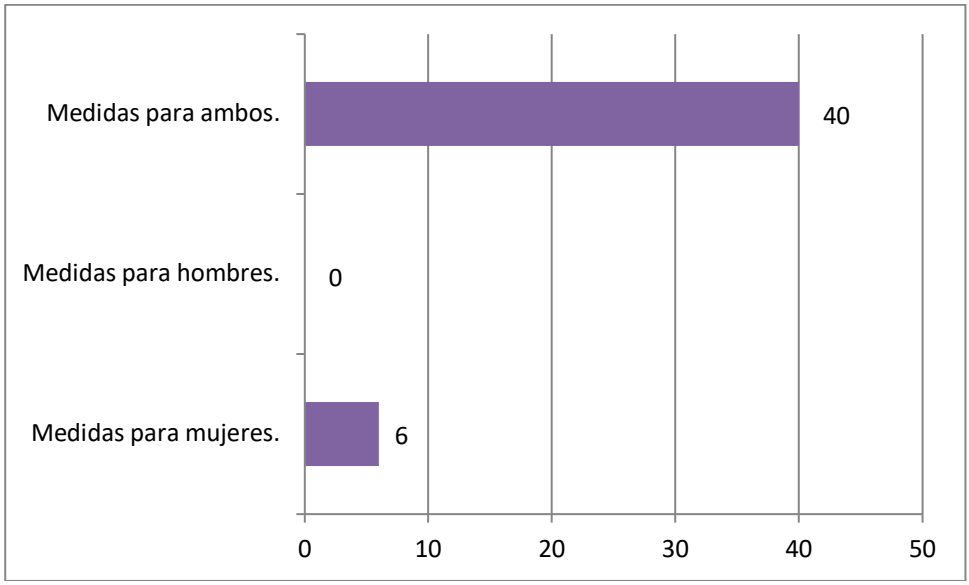
4.- ¿Considera que Se están llevando a cabo acciones específicas para promocionar, sistemáticamente, a mujeres en cargos directivos y de responsabilidad mediante acciones positivas de formación?

Sí	**9**
No	**37**



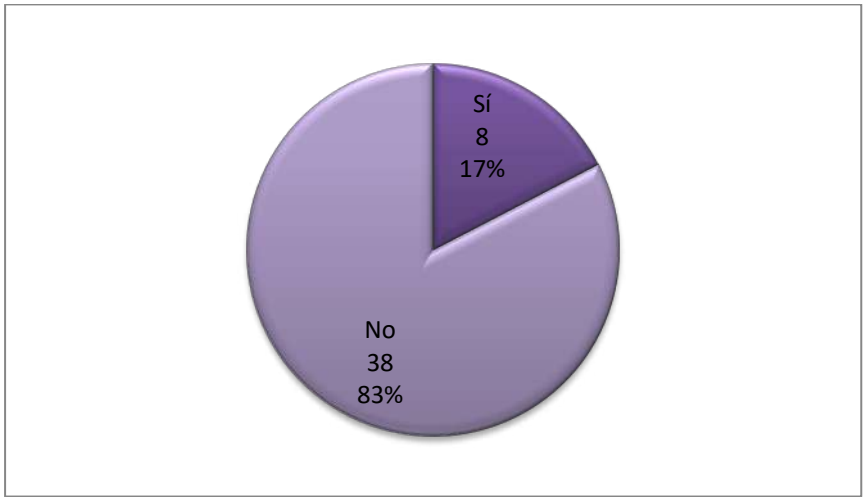
5.- ¿Qué medidas cree imprescindible o importante, para que se incluya en el Plan de Igualdad de los trabajadores del ayuntamiento de Paterna?

Medidas para mujeres.	6
Medidas para hombres.	0
Medidas para ambos.	40



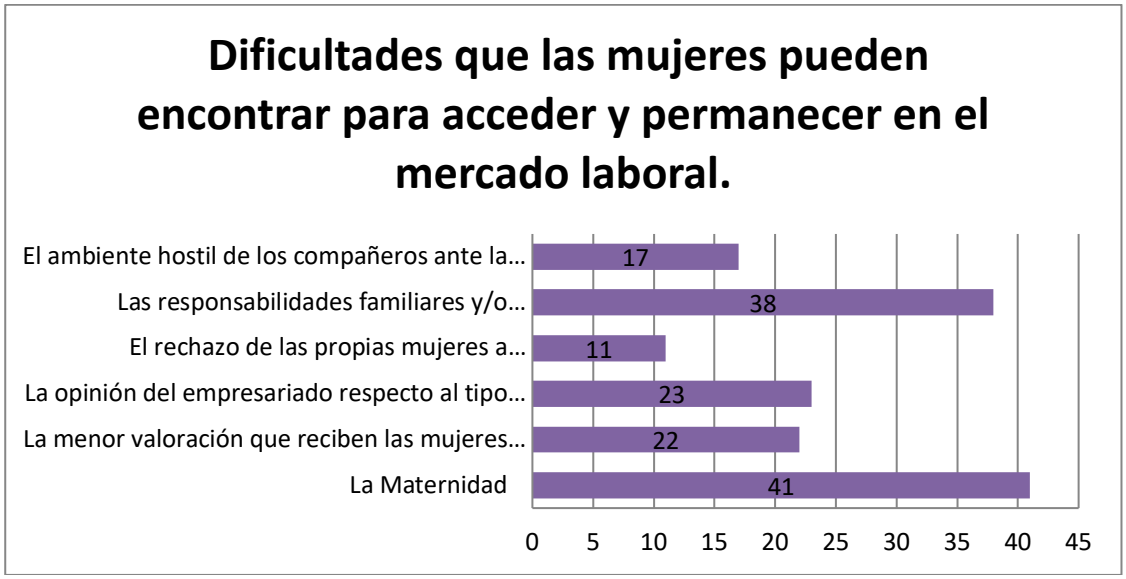
6.- ¿Ha participado en alguna de las actividades que promueve el Plan de Igualdad de Oportunidades de la Diputación?

Sí	8
No	38



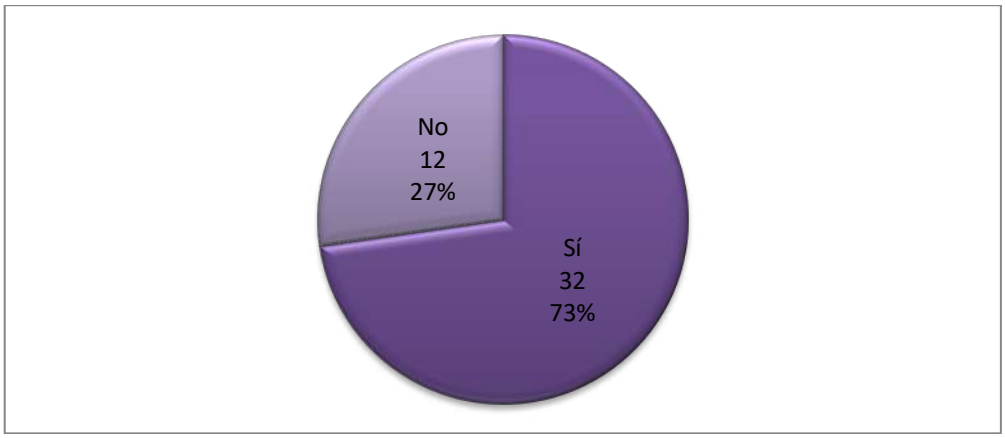
7.- A continuación le presentamos algunas dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral. Indique en cada caso si está de acuerdo

La Maternidad.	41
La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado de laboral.	22
La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres.	23
El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos.	11
Las responsabilidades familiares y/o domésticas.	38
El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo.	17



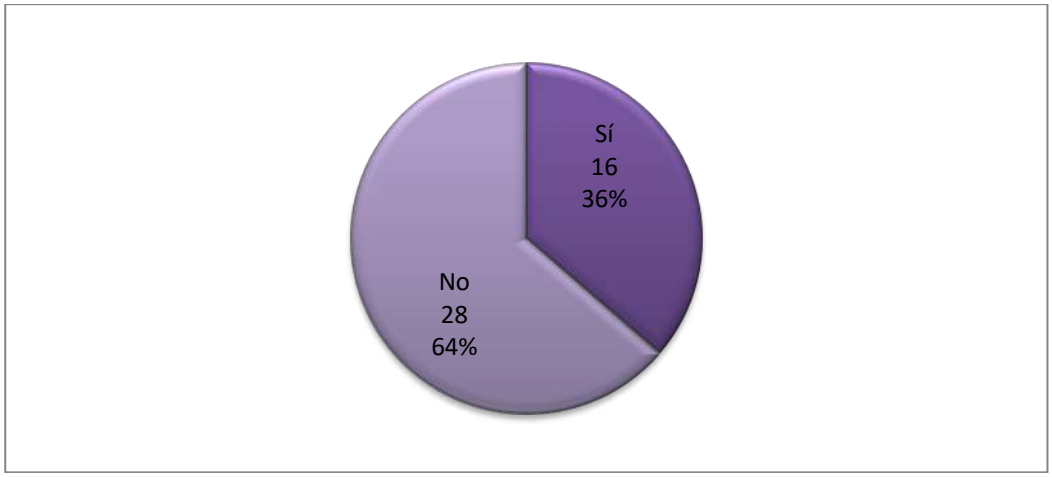
8.- ¿A la hora de contratar cree que se tiene en cuenta la edad de la mujer más que la del hombre?

Sí	**32**
No	**12**



9.- ¿Se ha comunicado a la plantilla, a través de documento escrito, que la empresa está elaborando un Plan de Igualdad y los objetivos del mismo?

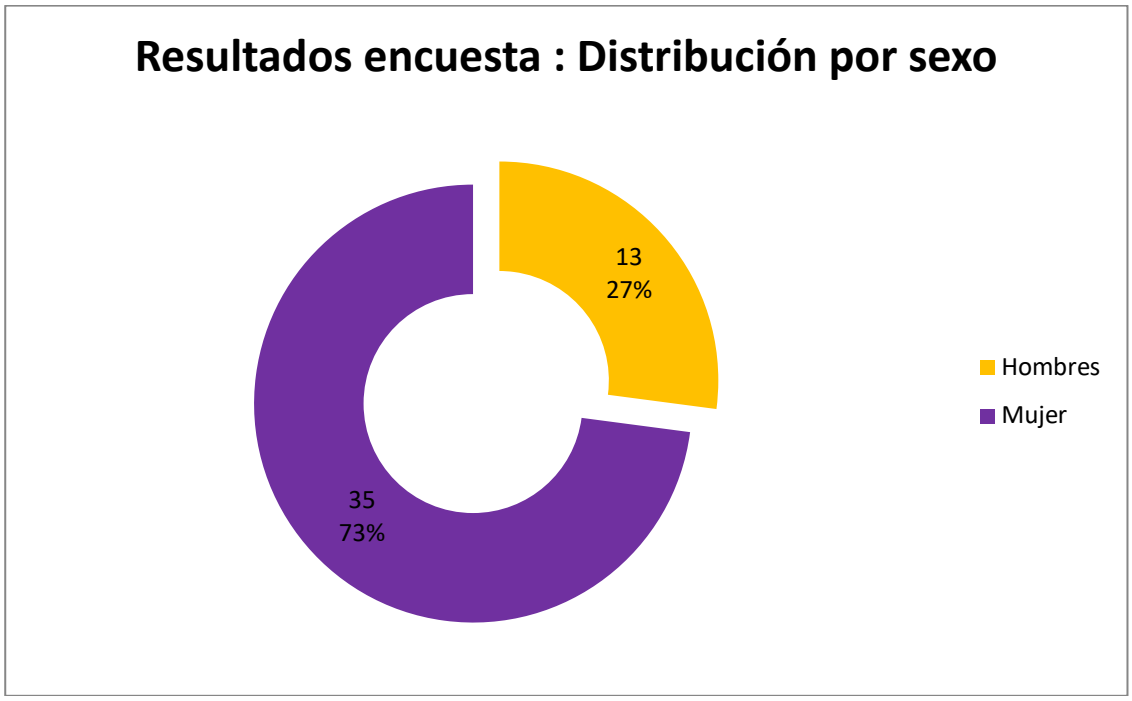
Sí	**16**
No	**28**


Sí
16
36%
No
28
64%

BLOQUE 3. CONCILIACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DEL TRABAJO

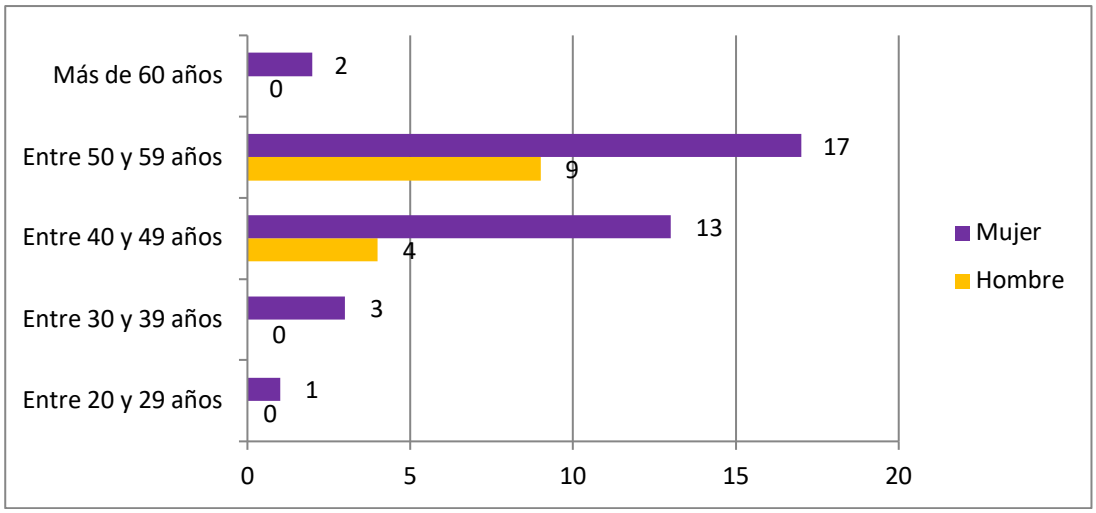
- Sexo / Género

Hombre	Mujer	Total
13	35	48



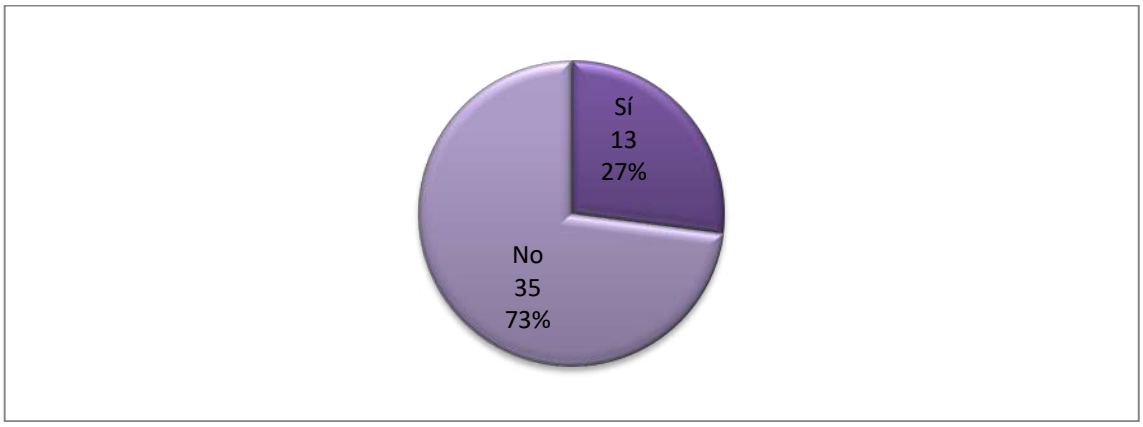
- Edad

	Entre 20 y 29 años	Entre 30 y 39 años	Entre 40 y 49 años	Entre 50 y 59 años	Más de 60 años	Total
Hombre	0	0	4	9	0	13
Mujer	1	3	13	17	2	36
Total	1	3	17	26	2	49



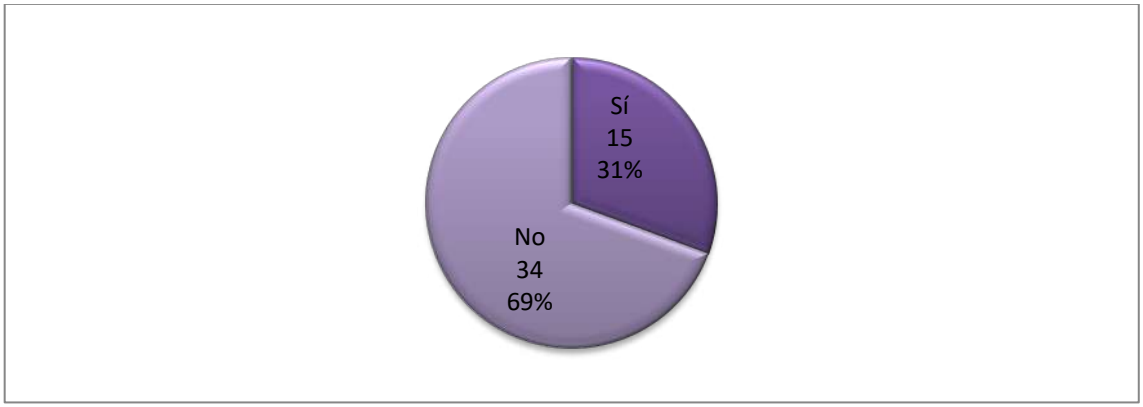
1.- ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?

Sí	13
No	35



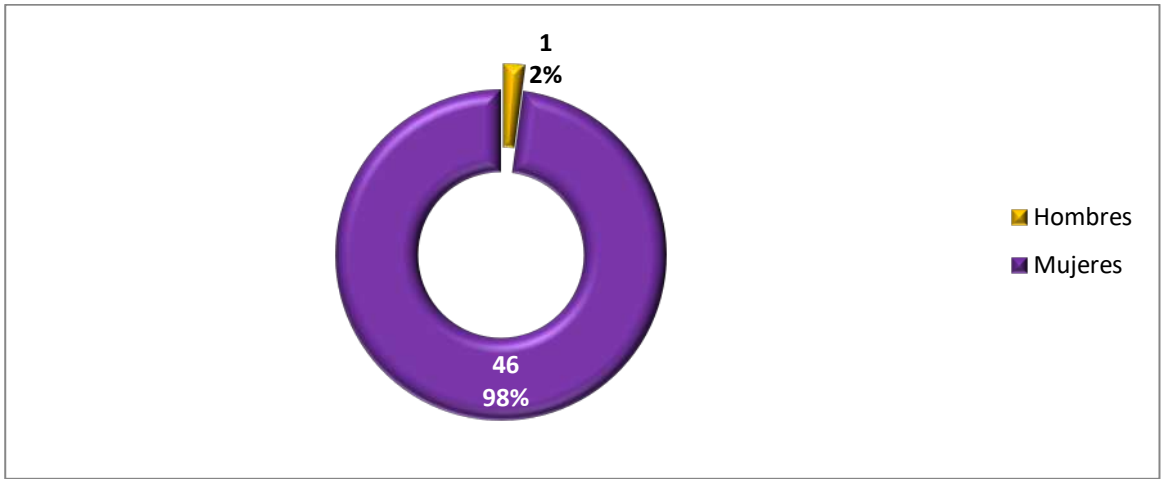
2.- ¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?

Sí	15
No	34



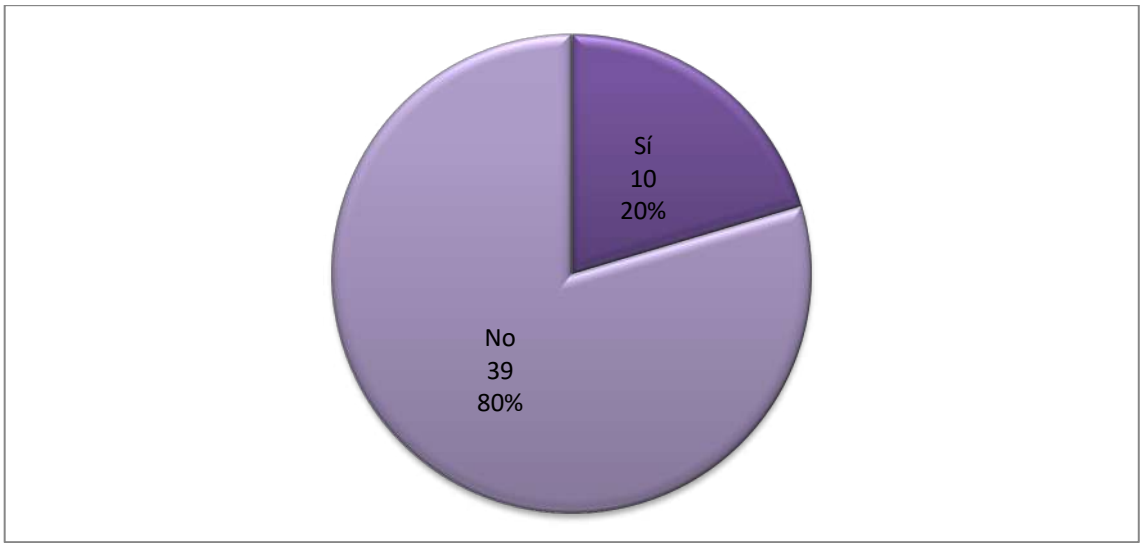
3.- ¿Quién crees que realiza en mayor medida las tareas domésticas, las mujeres o los hombres?
Indica pensando en la proporción de reparto de tareas que crees que se ajusta más a la realidad.

Hombres	1
Mujeres	46



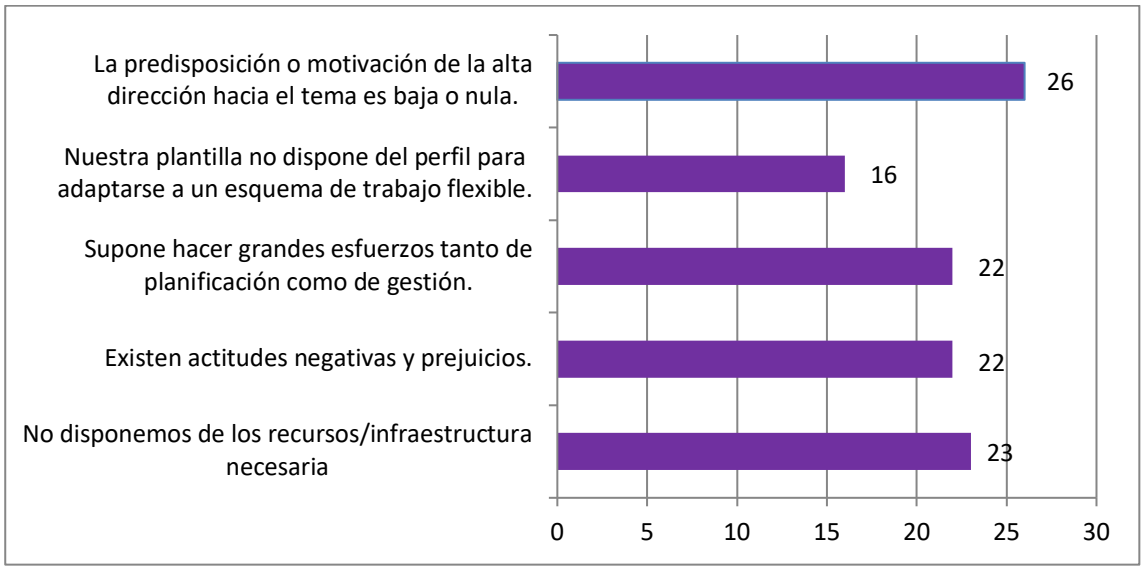
4.- ¿Se comunican amplia y públicamente las distintas opciones para conciliar que ofrece la empresa a sus empleados?

Sí	**10**
No	**39**



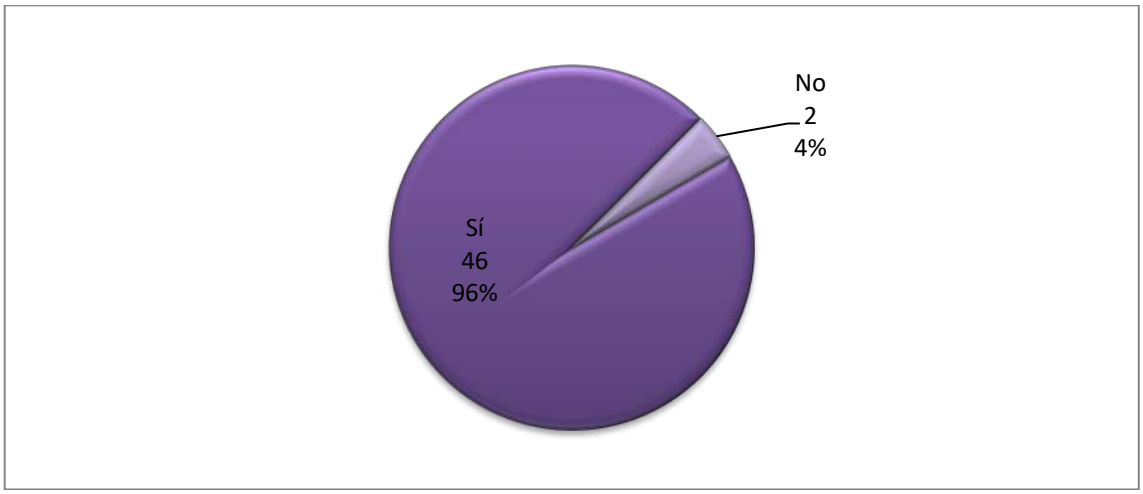
5.- ¿Cuáles de las siguientes opciones pueden ser barreras que tiene el ayuntamiento para adoptar medias de conciliación?

No disponemos de los recursos/infraestructura necesaria.	23
Existen actitudes negativas y prejuicios.	22
Supone hacer grandes esfuerzos tanto de planificación como de gestión.	22
Nuestra plantilla no dispone del perfil para adaptarse a un esquema de trabajo flexible.	16
La predisposición o motivación de la alta dirección hacia el tema es baja o nula.	26



6.- ¿Considera necesario que el ayuntamiento debe ampliar y protocolarizar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y medidas de corresponsabilidad adaptadas a la realidad de trabajadores y trabajadoras de la empresa?

Sí	**46**
No	**2**



AJUNTAMENT DE
Paterna
REGIDORIA D'INCLUSIÓ SOCIAL I
POLÍTIQUES D'IGUALTAT