

PLAN DE IGUALDAD INTERNO AYUNTAMIENTO DE CORTES DE PALLÁS 2020-2023

ÍNDICE

1. Introducción

- a. Compromiso institucional
- b. Constitución de la Comisión de Igualdad

2. Diagnóstico

- a. Composición de la plantilla: Presencia de mujeres y hombres en la organización
- b. Órganos de gobierno**
 - i. Junta de gobierno Local**
 - ii. Comisiones informativas**
 - iii. Pleno**
- c. Personal del Ayuntamiento
 - i. Composición de la plantilla: personal funcionario y personal laboral
 - ii. Distribución por áreas y niveles jerárquicos
 - iii. Distribución por grupos profesionales
 - iv. Distribución por edad
 - v. Distribución por antigüedad
- d. Jornada laboral y distribución del tiempo de trabajo
- e. Acceso, selección e incorporaciones en la entidad
- f. Clasificación profesional, promoción y formación
- g. Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- h. Retribuciones
- i. Salud laboral
- j. Comunicación y lenguaje no sexista
- k. Conclusiones y recomendaciones**

3. Plan de Igualdad Interno: Contenido

- a. Fundamentación jurídica
 - i. Internacional
 - ii. Europea
 - iii. Estatal
 - iv. Autonómica
- b. Objetivo general
- c. Objetivos específicos
- d. Áreas de intervención
- e. Acciones
- f. Sistema de seguimiento y evaluación
- g. Vigencia del Plan de Igualdad
- h. Fichas de seguimiento de las acciones

- i. Cronograma
- j. Anexos
 - i. Anexo I Acuerdo plenario compromiso de elaboración del Plan de Igualdad

1. Introducción

El Ayuntamiento de Cortes de Pallás impulsa la elaboración de su I Plan de Igualdad, con el objetivo de garantizar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el

compromiso de implementar de manera transversal este principio en su ámbito organizativo y de funcionamiento interno, además de dar obligado cumplimiento al mandato normativo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el apartado segundo de su disposición adicional octava, **expresa de forma taxativa la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad** a desarrollar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable en su caso y en los términos previstos en el mismo. Asimismo, se hace referencia a la obligación por parte de las Administraciones Públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Así como la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en su Disposición Adicional undécima, vuelve a **reiterar la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aprobar planes de igualdad de género** que contendrán un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en su desarrollo profesional.

a. Compromiso institucional

Como punto de partida, **en la reunión realizada el 20 de septiembre de 2019**, el Ayuntamiento de Cortes de Pallás, asume el compromiso de elaborar el I Plan de Igualdad del Ayuntamiento, como herramienta para incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura y gestión de la entidad local.

El ámbito de intervención del Plan de Igualdad afectará a la totalidad de su plantilla, tanto a nivel funcional como laboral y se llevará a cabo en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del ayuntamiento: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, salud laboral y comunicación y lenguaje no sexista.

b. Constitución de la Comisión de Igualdad

Para la correcta elaboración e implementación del Plan de Igualdad del ayuntamiento, se constituye el _ de _ del 2020 la Comisión de Igualdad que participará activamente durante la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad está formada **por**:

2. Diagnóstico

El diagnóstico consiste en el análisis de la situación actual del Ayuntamiento, para determinar cuál es su punto de partida en materia de igualdad.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2017 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la realización de un diagnóstico de situación es necesaria, como paso previo para diseñar el conjunto de medidas que conformarán el Plan de Igualdad, por todo ello, cuanto más exhaustiva sea la información obtenida, más real será “la fotografía” que muestre la situación del consistorio en relación a esta materia que es objeto de análisis.

En el caso del Ayuntamiento de Cortes de Pallás, la propia organización ha participado en la obtención de los datos cuantitativos, facilitando a través de la concejala de bienestar social y el departamento de desarrollo local información de interés que muestra las características principales de la entidad y que proporciona indicadores, que han resultado de utilidad para el diseño y elaboración de las medidas que conforman el Plan de Igualdad de la plantilla del Ayuntamiento.

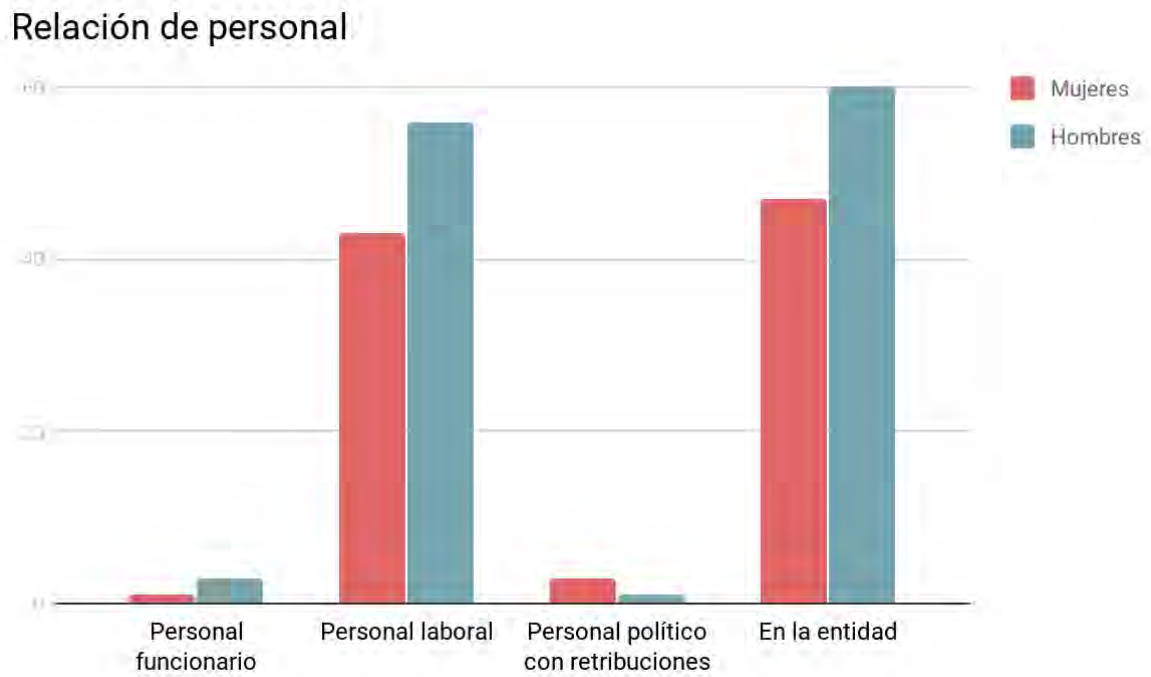
Además de la obtención de datos cuantitativos sobre la entidad y el personal del ayuntamiento, es muy importante conocer “de primera mano” cuáles son sus necesidades, motivación y opinión en relación a esta materia, y por ello, se facilitó a todo el personal, un cuestionario anónimo con el fin de obtener una información más detallada y que a su vez, diese respuesta a aspectos difícilmente observables a través de los datos cuantitativos facilitados por la entidad local.

De manera que, el diagnóstico de situación llevado a cabo, es el resultado de la información obtenida a través de los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos a través de:

- La información y datos objetivos proporcionados por la entidad en relación a la estructura y organización del personal.
- El cuestionario de opinión cumplimentado por la plantilla de la entidad local.

a. Presencia de mujeres y hombres en la organización

Relación de personal

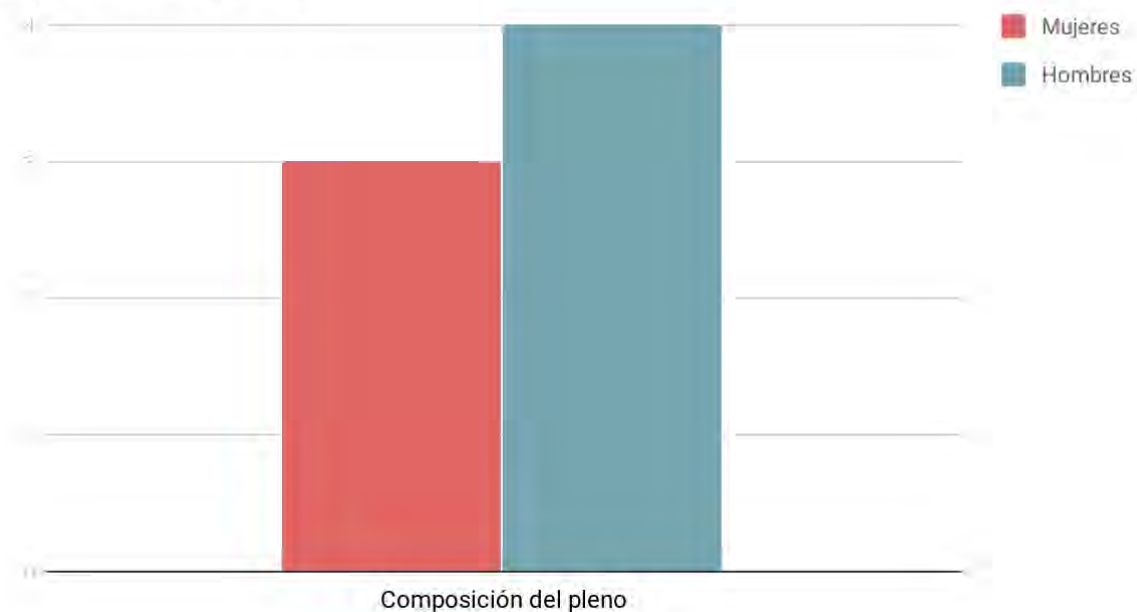


b. Órganos colegiados

i. Pleno

Composición del Pleno	Cargo	Sexo
	Alcalde-Presidente	Masculino
	Primera teniente-alcalde	Femenino
	Segunda teniente-alcalde	Femenino
	Concejal	Masculino
	Concejal	Masculino
	Concejal	Masculino
	Concejala	Femenino

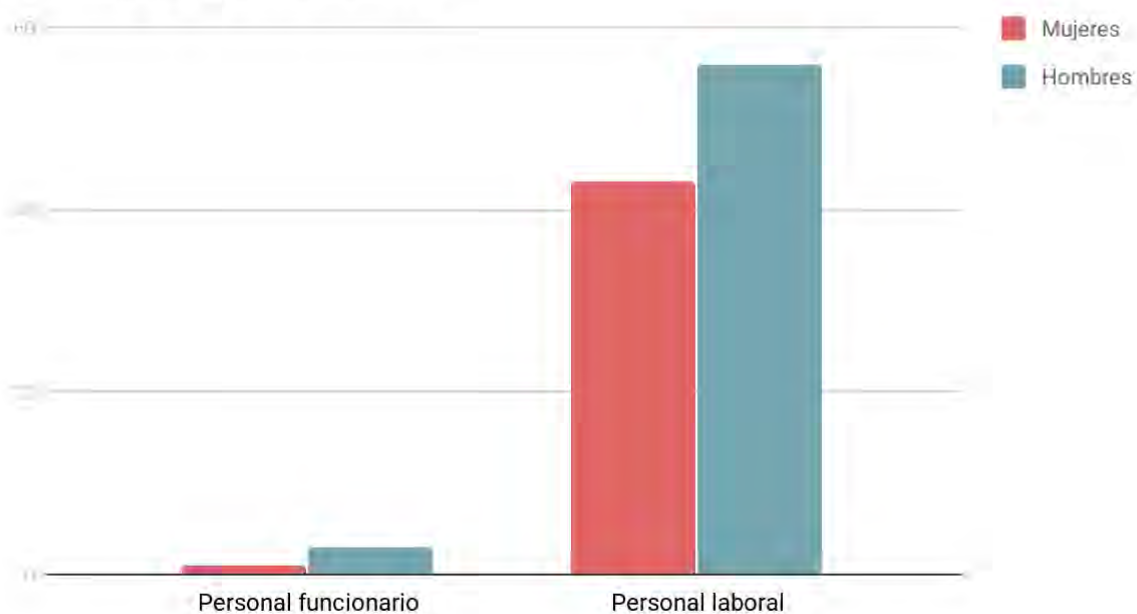
Órganos colegiados



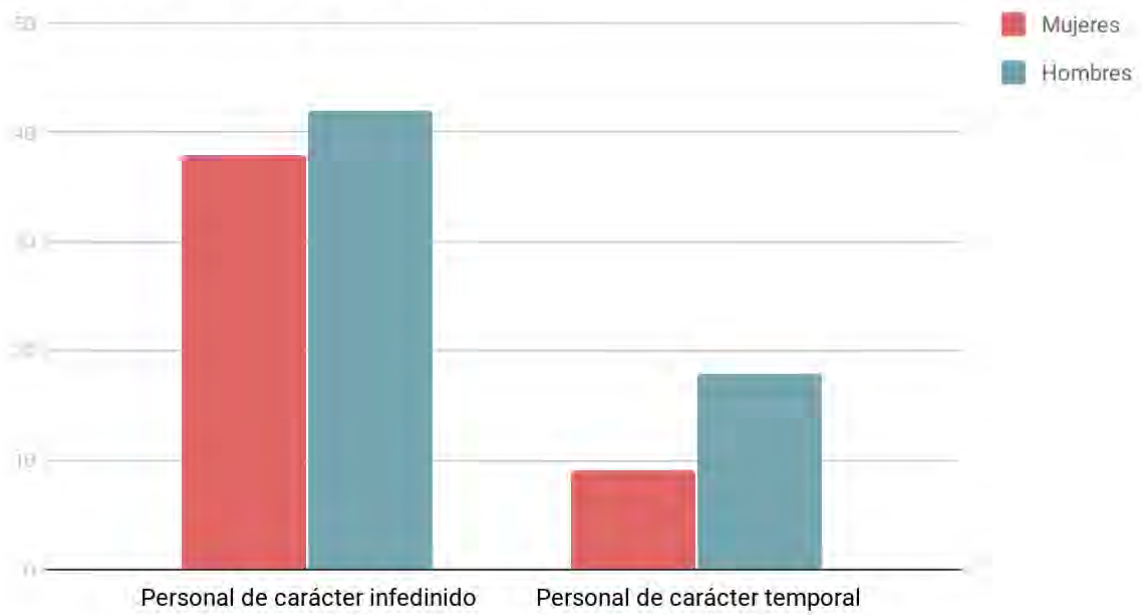
c. Personal del Ayuntamiento

- i. Composición de la plantilla: personal funcionario y personal laboral
- ii. Distribución por áreas y niveles jerárquicos

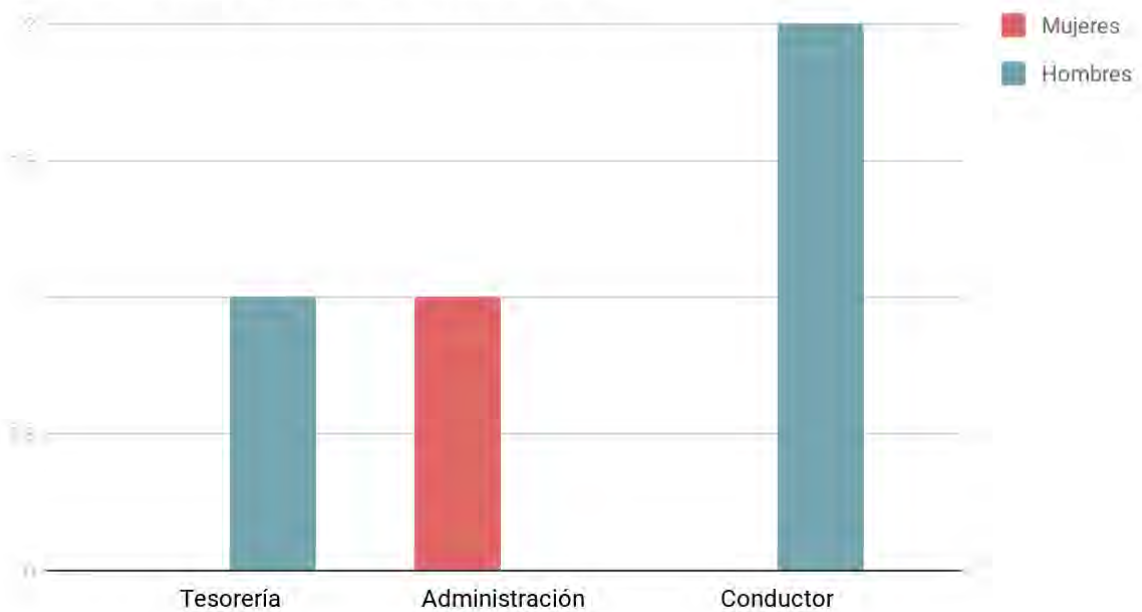
Plantilla del ayuntamiento



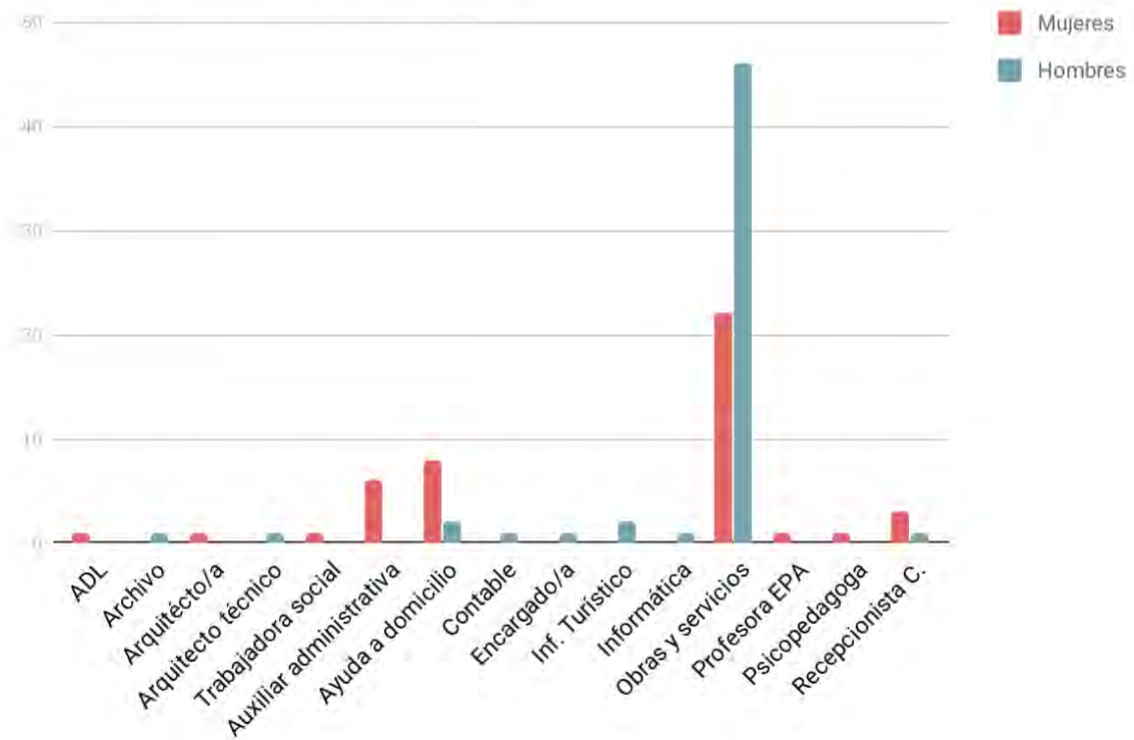
Personal temporal e indefinido



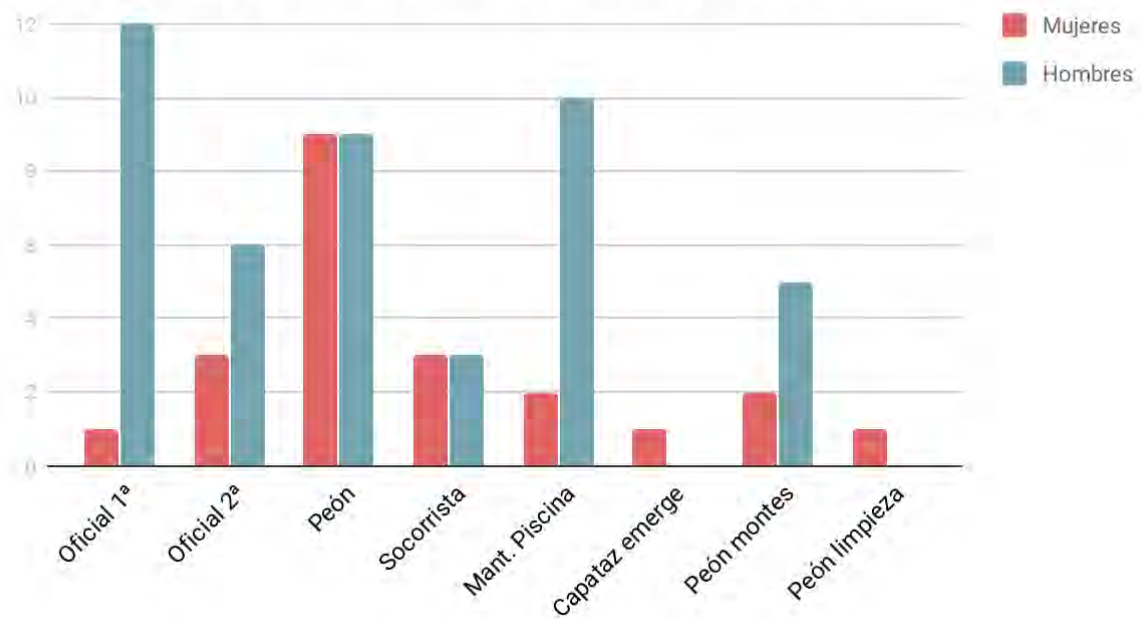
Distribución del personal funcionario



Distribución del personal laboral

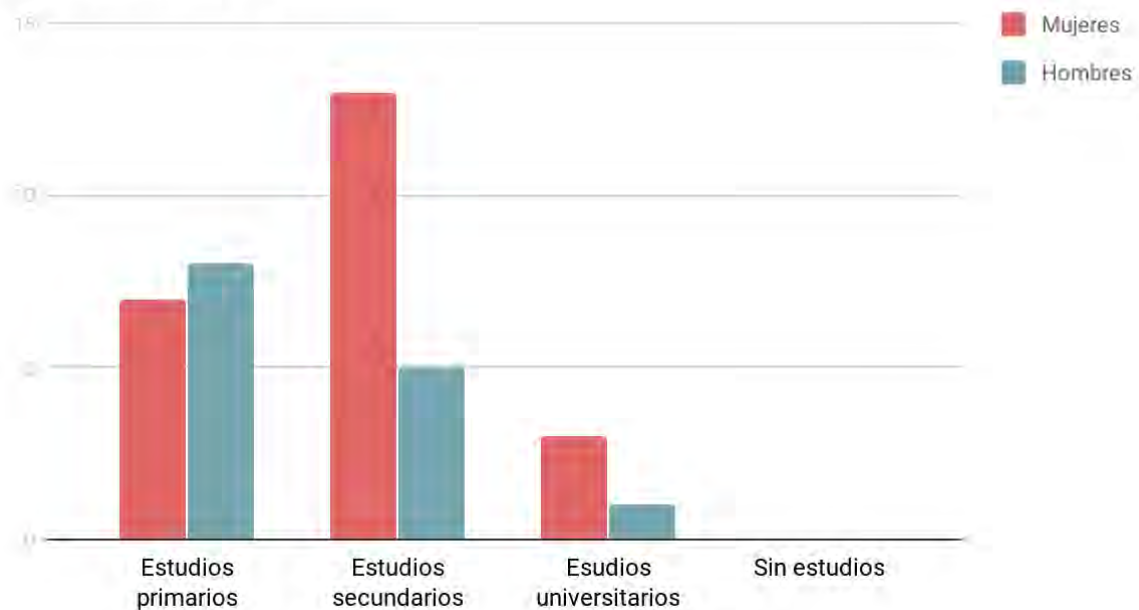


Distribución del personal laboral de obras y servicios



El Diagnóstico, se ha elaborado además de mediante los datos aportados por la entidad, mediante también los datos extraídos de los cuestionarios de opinión. En el caso del Ayuntamiento de Cortes de Pallás han respondido al cuestionario un 35,9 % de la plantilla.

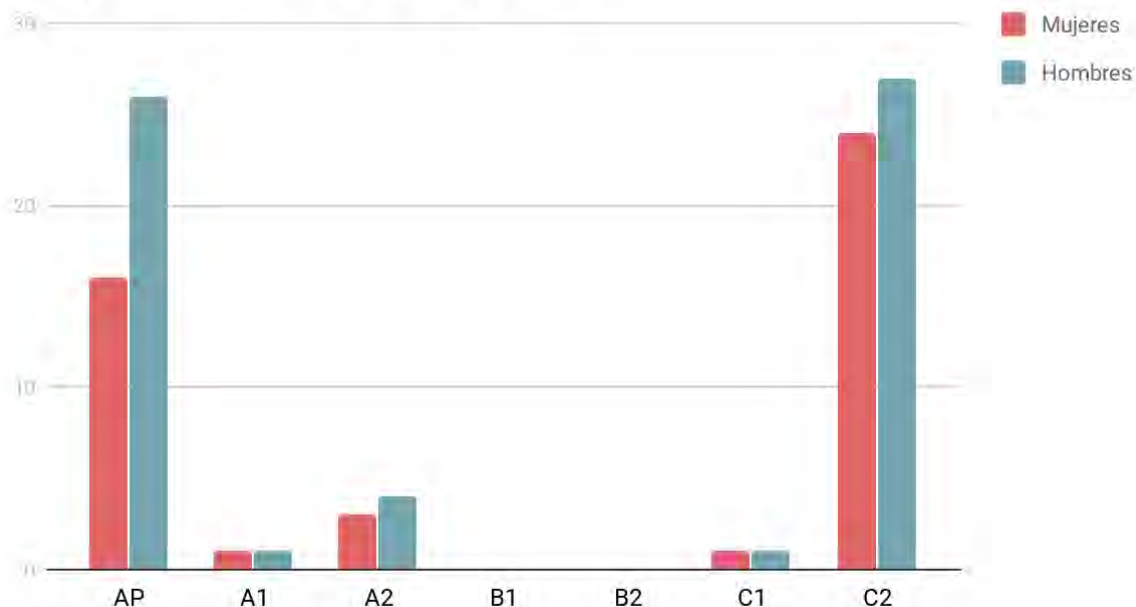
Nivel de estudios



En cuanto al nivel de estudios, los datos aportados por las encuestas muestran que la mayoría de hombres que responden el cuestionario tienen una formación primaria y secundaria (7 hombres con formación primaria, 5 con secundaria y 1 con formación universitaria). En el caso de las mujeres encontramos que la mayoría de ellas tienen estudios secundarios, seguidas de los estudios primarios. Finalmente encontramos dos mujeres con estudios universitarios

Estos datos no son representativos, ya que sólo el 35,9% de la plantilla ha respondido y por tanto no podemos establecer una comparación, juicio o criterio en torno al nivel de estudios de la plantilla ni para hombres ni para mujeres.

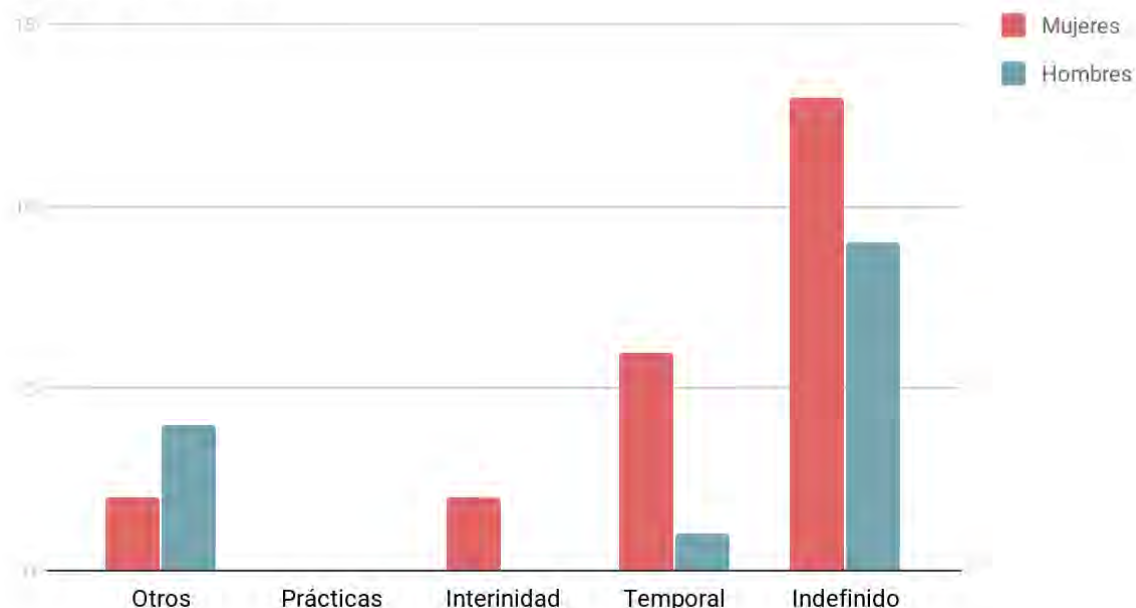
Categoría profesional de la plantilla



Si observamos la distribución de la plantilla en función de la categoría profesional, encontramos que tanto la mayoría de mujeres como la de hombres se encuentran distribuidas y distribuidos en las categorías C2 y de aprendizaje en prácticas. Como podemos observar, hay un equilibrio entre las categorías de mujeres y hombres que forman la plantilla.

iii. Distribución por grupos profesionales

Tipo de contrato

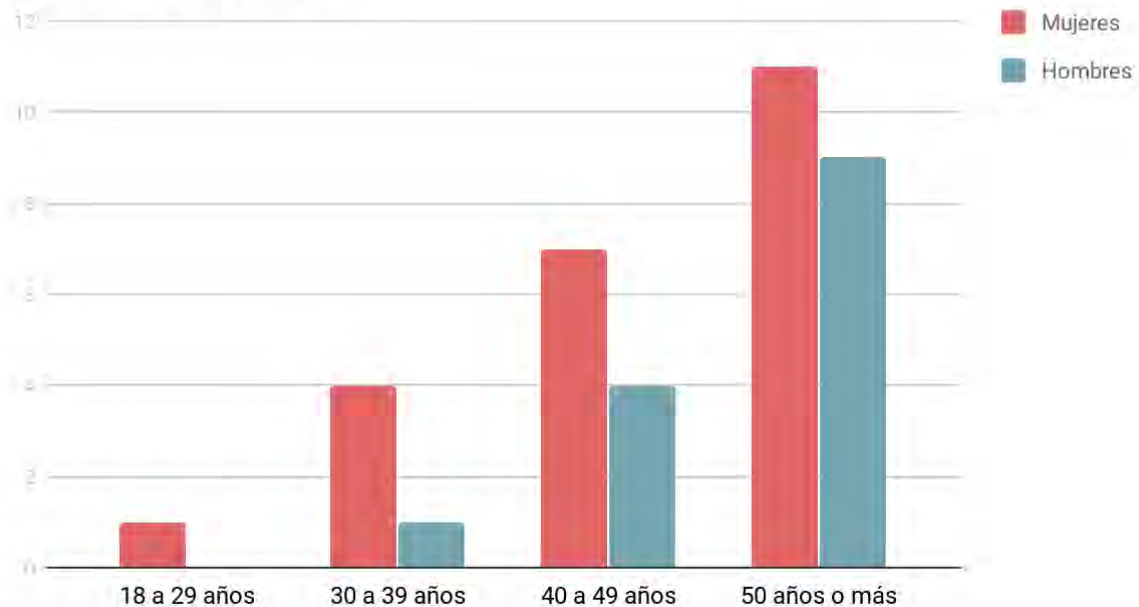


Si nos centramos en el tipo de contrato del porcentaje de personas que han respondido al cuestionario, encontramos que tanto la mayoría de mujeres como de hombres tienen un

contrato de trabajo indefinido. Seguidamente encontramos que las mujeres tienen contratos de trabajo temporal y los hombres de otro tipo de contrato. Encontramos también mujeres en contratos de interinidad y otros contratos, y hombres en contratos de trabajo temporal.

iv. Distribución por edad

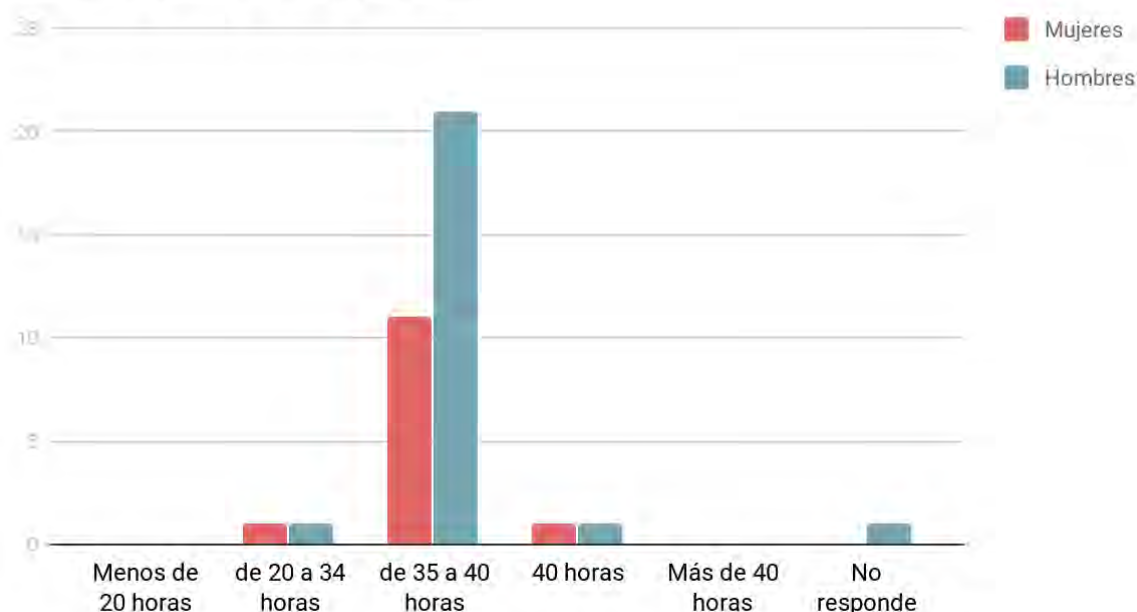
Edad de la plantilla



La distribución de la plantilla por edad que encontramos en el Ayuntamiento de Cortes de Pallás, ronda tanto en el caso de las mujeres como de los hombres mayoritariamente los 50 años o más. Debemos recordar que estos datos hacen referencia al 35,9 % que ha respondido al cuestionario. Se trata de una plantilla que pese a encontrar su composición mayoritaria en los 50 años o más, tiene bastante variabilidad de edades tanto de mujeres como de hombres. Por lo que encontramos una plantilla bastante heterogénea en edad.

e. Jornada laboral y distribución del tiempo de trabajo

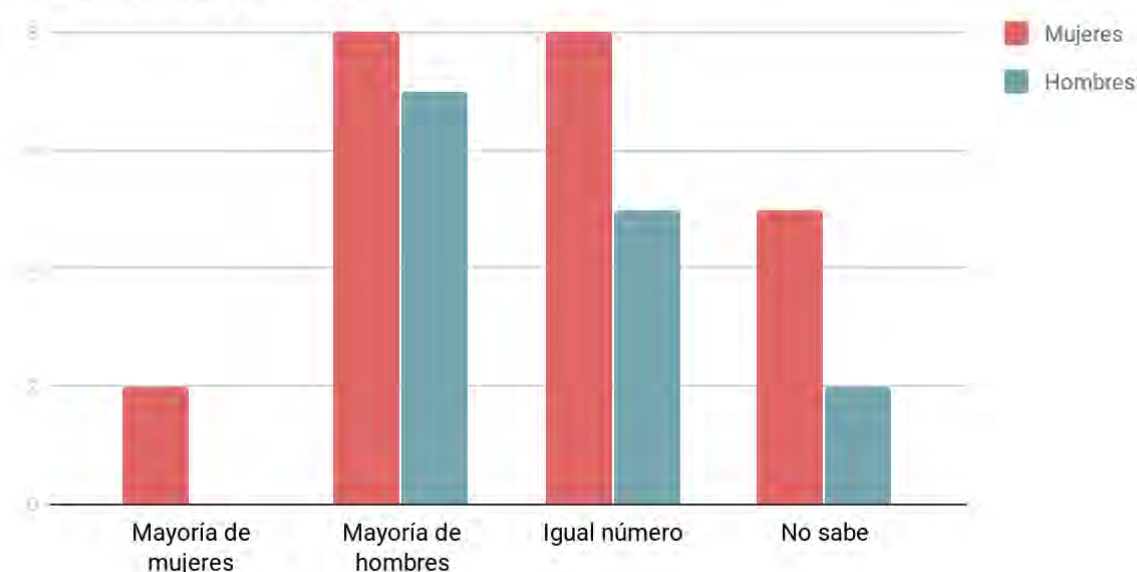
Jornada laboral de la plantilla



Si analizamos la jornada laboral desagregada por sexos, observamos que de las personas que han respondido al cuestionario se encuentran tanto en el caso de mujeres como de hombres en una jornada laboral de 35 a 40 horas.

f. Acceso, selección e incorporaciones en la entidad

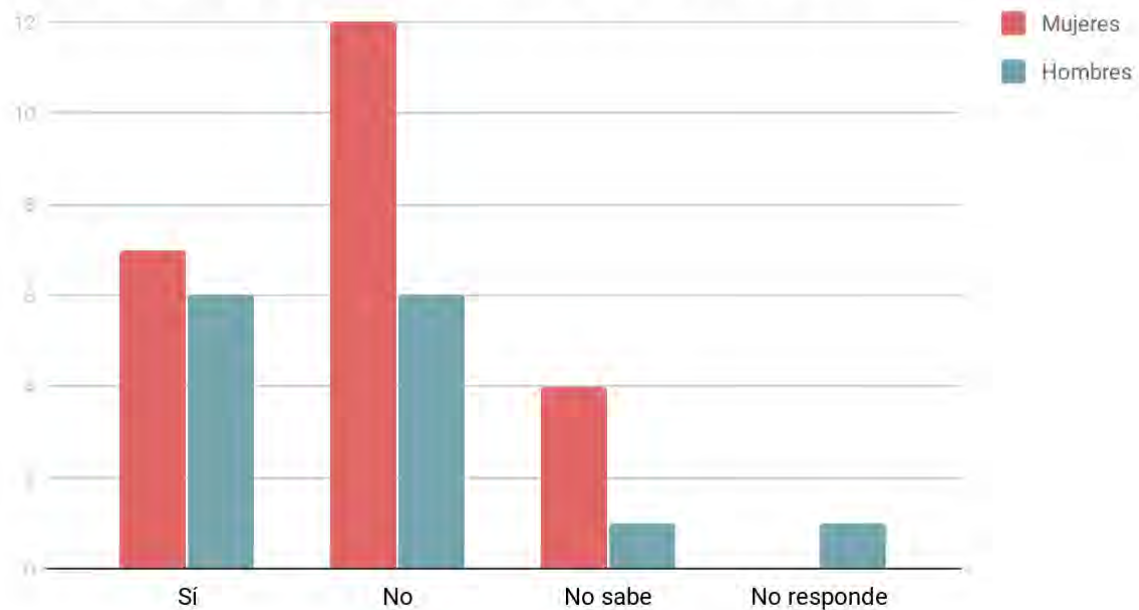
En los puestos de responsabilidad, ¿existe un mayor número de mujeres o de hombres?



A la pregunta “en los puestos de responsabilidad, ¿existe un mayor número de mujeres o de hombres? Las mujeres distribuyen sus respuestas entre “mayoría de hombres” e “igual

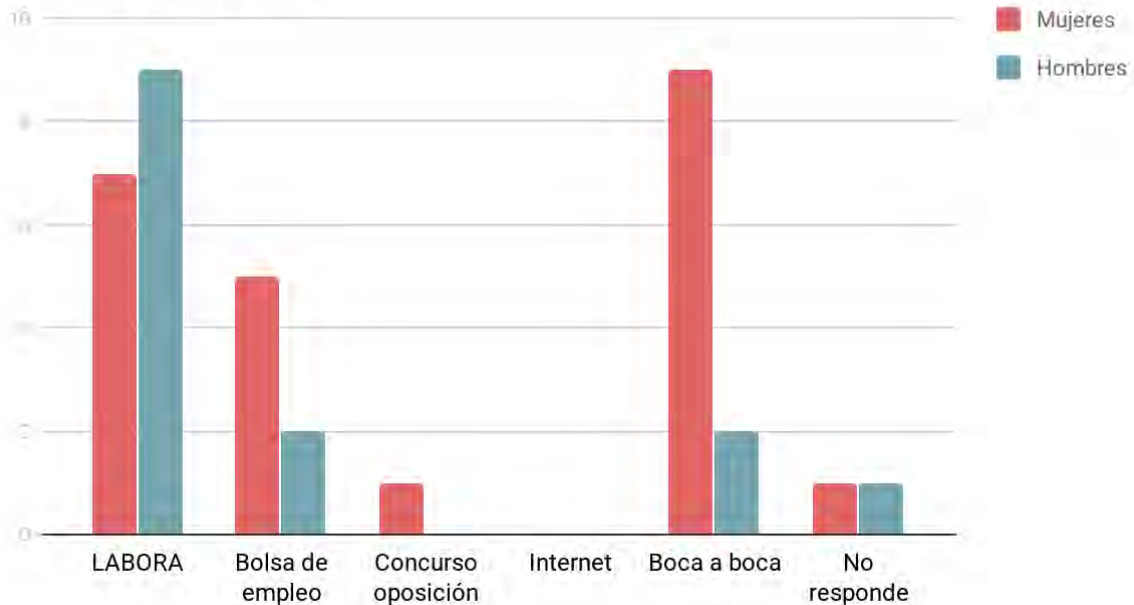
número”, en cambio los hombres siguen la tendencia de responder que existe un mayor número de hombres en puestos de responsabilidad.

¿crees que hay puestos feminizados y masculinizados?



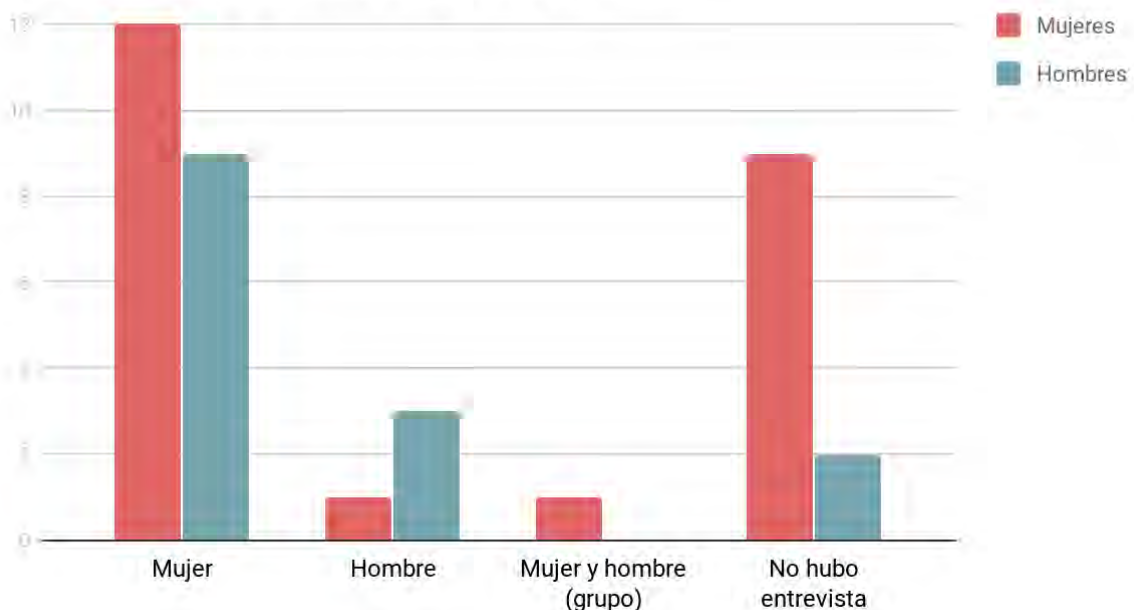
A la pregunta, ¿crees que hay puestos feminizados y masculinizados? Los hombres que han respondido al cuestionario presentan respuestas polarizadas entre el sí y el no, respondiendo 6 que sí y 6 que no, 1 no sabe y otro hombre no responde. Las mujeres en su amplia mayoría responden que no (12) aunque encontramos también 7 mujeres que opinan que sí y 4 que no saben. Si recurrimos a las gráficas iniciales en las que observamos la distribución de la plantilla, podemos ver que sí hay participación de mujeres en áreas de trabajo tradicionalmente masculinizadas, pero esta participación es reducida. Sólo el 50% de las mujeres de la plantilla trabajan en estas áreas, pero, por el contrario, si observamos el porcentaje de hombres que trabajan en áreas tradicionalmente feminizadas, encontramos que sólo el 5,35% de los hombres trabaja en estas áreas. Por tanto, aunque observamos que las mujeres sí tienen representación en áreas de trabajo tradicionalmente masculinizadas, sí podemos encontrar síntomas de una segregación horizontal en la plantilla.

Acceso al empleo



En cuanto al acceso al empleo, las personas que responden al cuestionario, recordemos que es el 35,9% de la plantilla, presenta tanto en el caso de los hombres como el de las mujeres respuestas muy variables. En el caso de los hombres, las respuestas se distribuyen entre: oferta de LABORA (9 hombres), bolsa de empleo (2) y boca a boca (2). En el caso de las mujeres la mayoría encontraron el empleo mediante el boca a boca (9), otras 7 mujeres mediante ofertas del LABORA y 1 por concurso oposición.

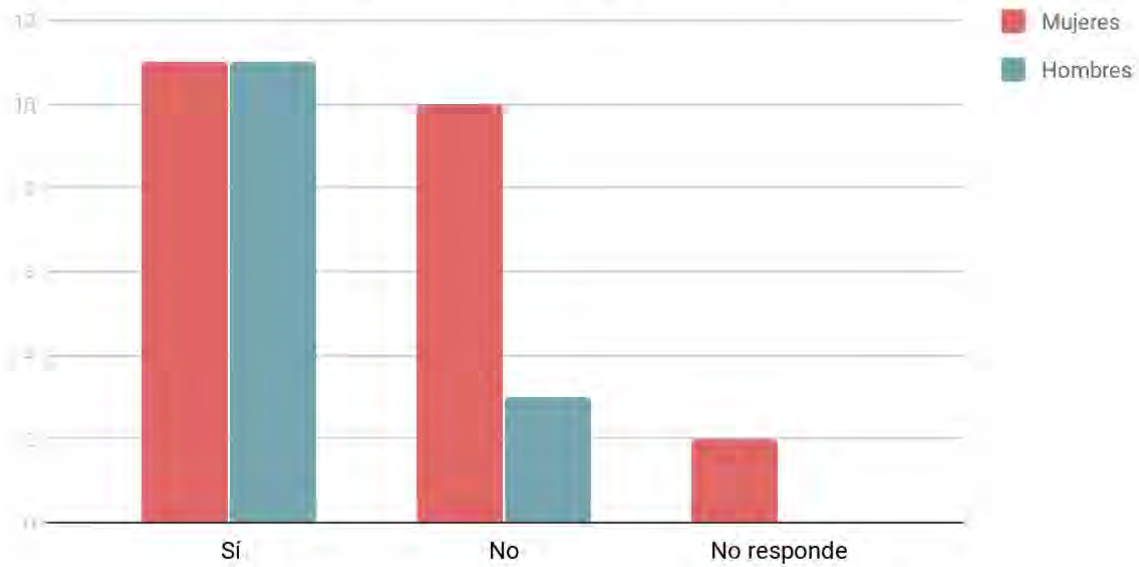
¿Quién te hizo la entrevista de trabajo?



A la pregunta ¿quién te hizo la entrevista de trabajo? en ambos casos, hombres y mujeres la entrevista fue realizada mayoritariamente por mujeres. En el caso de las mujeres, el siguiente

ítem más respondido es “no hubo entrevista” y en el caso de los hombres “la entrevista la realizó un hombre”.

¿crees que se establecen criterios claros de admisión que garanticen la contratación de las personas trabajadoras sin discriminación por el



A la pregunta ¿crees que se establecen criterios claros de admisión que garanticen la contratación de las personas trabajadoras sin discriminación por el hecho de ser mujer o hombre? En el caso de los hombres hay una clara tendencia de respuesta positiva hacia la existencia de criterios claros de admisión, habiendo solo 3 hombres que responden que no existen estos criterios. En el caso de las mujeres, las respuestas se encuentran más repartidas, habiendo 11 mujeres que creen que sí existen criterios claros de admisión y 10 que no y 2 que no responden.

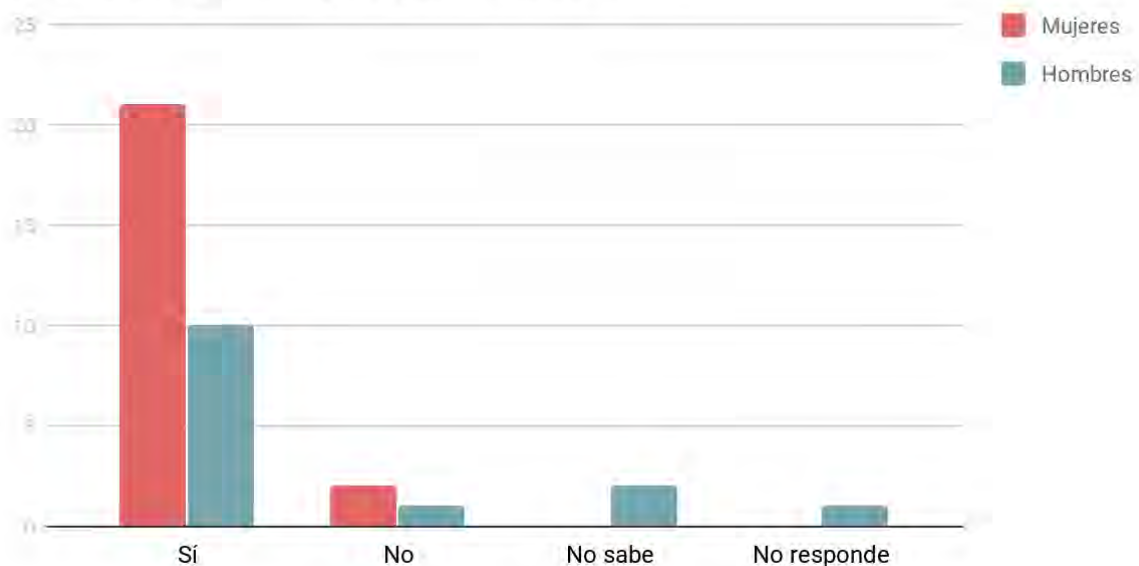
g. Clasificación profesional, promoción y formación

¿Accede por igual todo el personal a la formación que se ofrece a los/las trabajadores/as por parte de la entidad?



¿Accede por igual todo el personal a la formación que se ofrece a los/las trabajadores/as por parte de la entidad? Tanto los hombres como las mujeres que responden al cuestionario coinciden en su mayoría al responder que sí accede todo el personal a la formación que se ofrece. Las siguientes respuestas mayoritarias tanto de hombres como de mujeres, es que no saben o no contestan.

¿Crees que son necesarias las actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades?

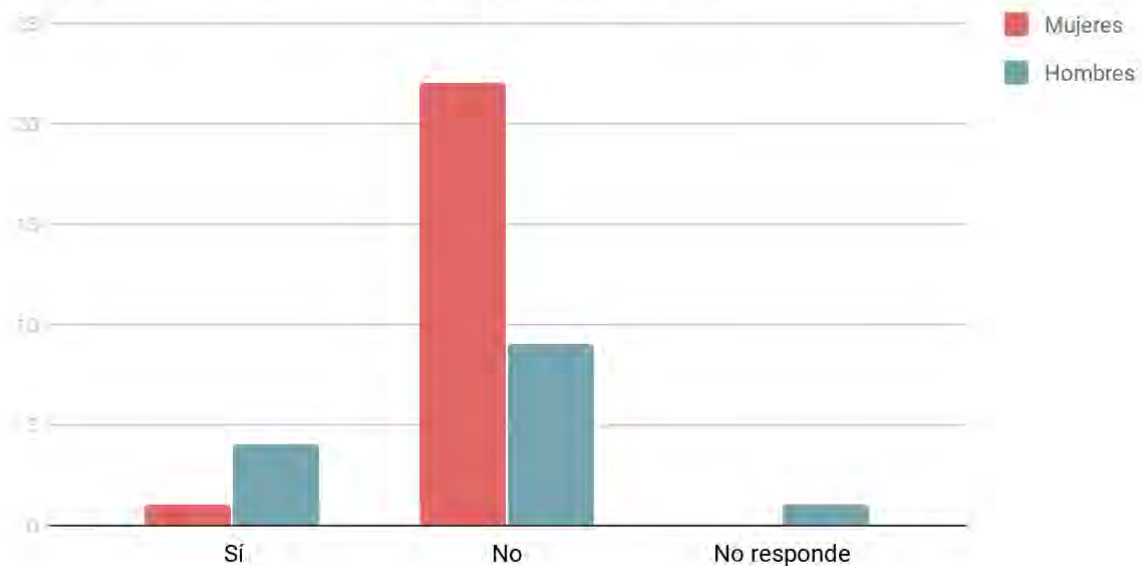


Ante la pregunta, ¿Crees que son necesarias las actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades? La mayoría de mujeres y hombres responden que sí, aunque

vemos un porcentaje importante de los hombres que responden al cuestionario que o no responden la pregunta o deciden no responder de forma positiva o negativa. Pese a esto, observamos también que el doble de mujeres que de hombres responden que sí sería necesario realizar actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, pero a la vez, en el pequeño porcentaje que responde que no, también hay el doble de mujeres que de hombres que responden de forma negativa a este hecho.

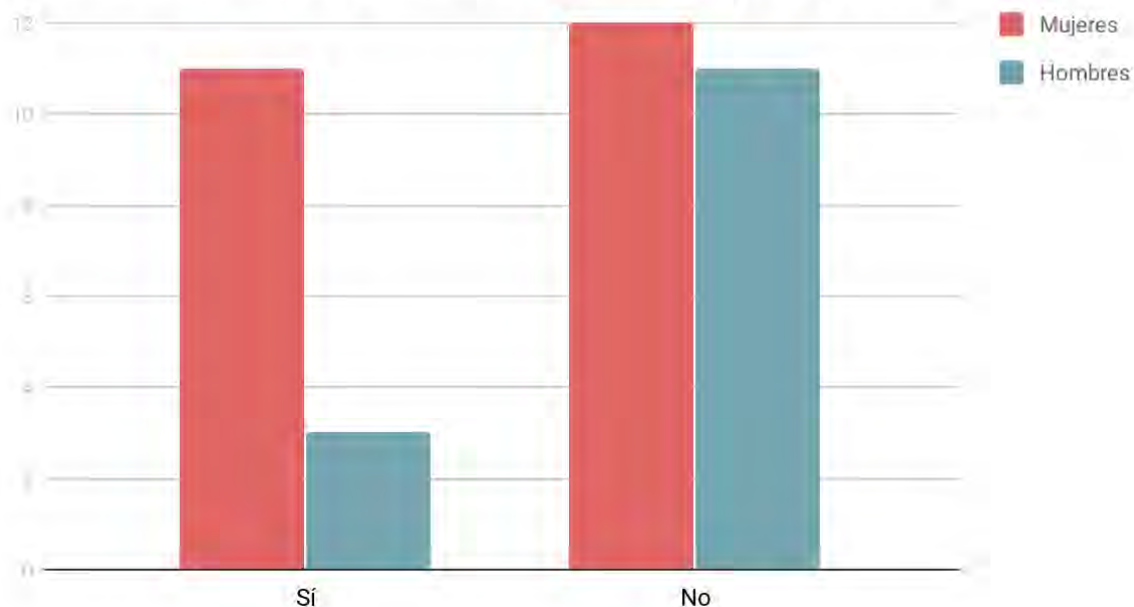
Por tanto, el 83,7% de las personas que responden al cuestionario, creen que sí son necesarias las actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, y sólo un 8,1% de las respuestas no lo creen necesario.

¿Se imparte algún tipo de formación para sensibilizar a los/las trabajadores/as en temas de igualdad de oportunidades entre



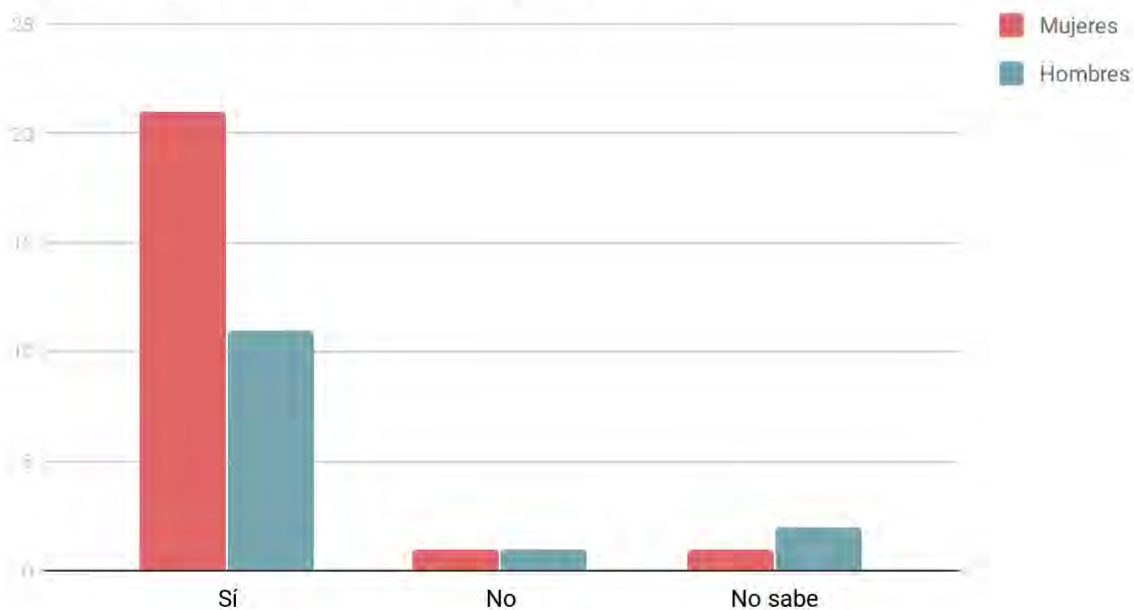
Mayoritariamente tanto hombres como mujeres responden que no a esta pregunta. Además no tenemos constancia de que se hayan realizado estas formaciones en la entidad.

¿conoces las medidas relacionadas con la Ley de igualdad?



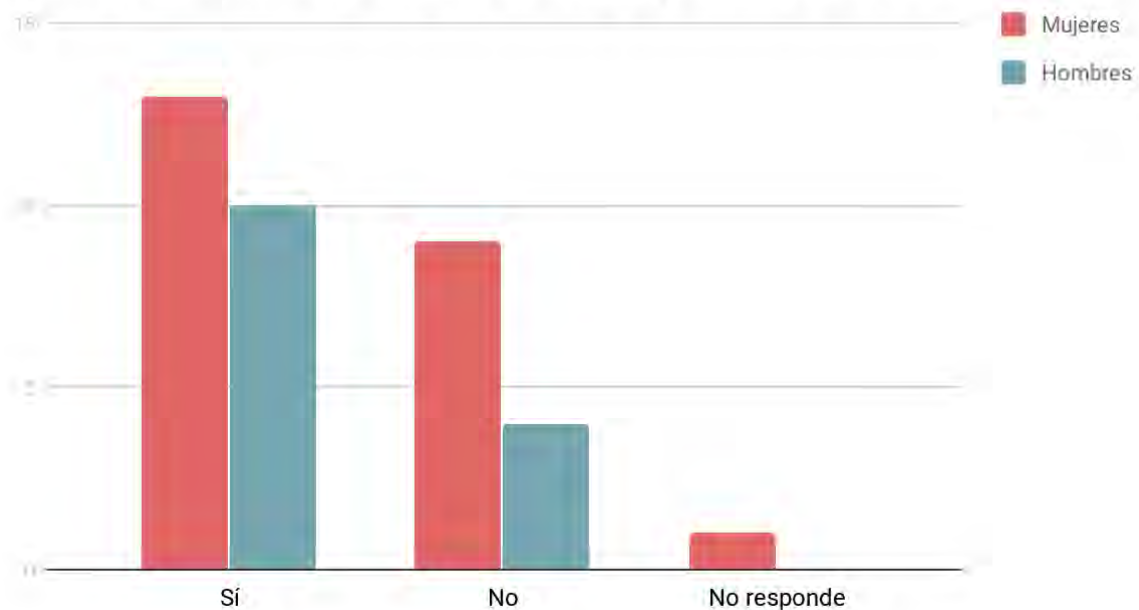
A la pregunta ¿conoces las medidas relacionadas con la Ley de igualdad? Aproximadamente la mitad de las mujeres que responden al cuestionario si la conocen (11) frente a un poco más de la mitad que dicen desconocer las medidas (12). En cuanto a los hombres, la mayoría de ellos (11) las desconocen, frente a 3 hombres que dicen sí conocerlas.

¿Crees que deberían dársele mayor difusión?



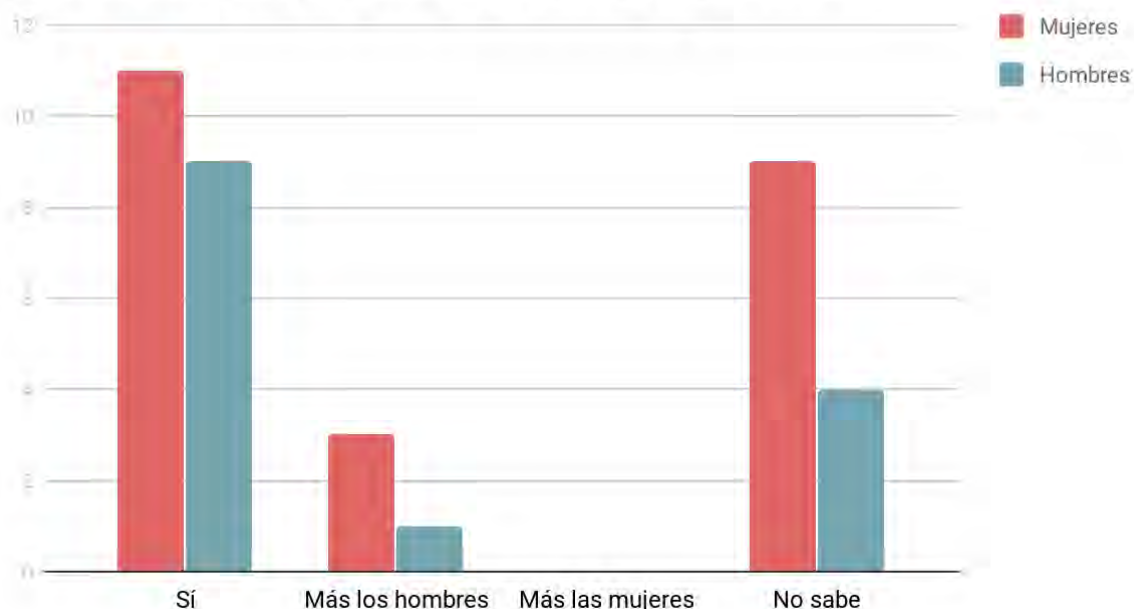
En general, tanto hombres como mujeres creen que sí sería necesario darles mayor difusión a estas medidas.

¿crees que la entidad tiene en cuenta la igualdad de oportunidades?



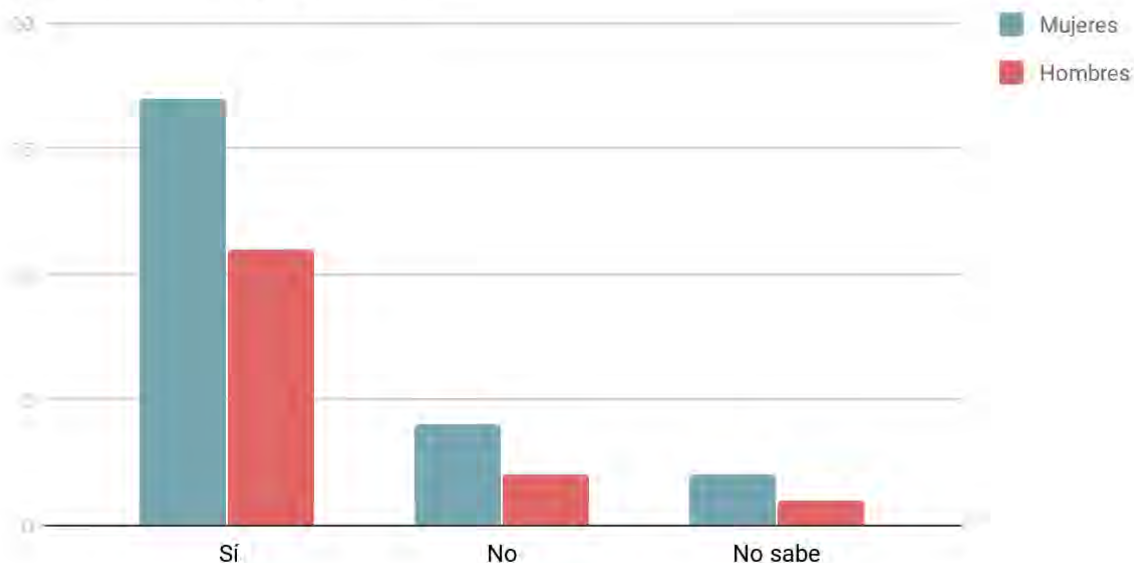
A la pregunta, ¿crees que la entidad tiene en cuenta la igualdad de oportunidades? 13 mujeres y 10 hombres opinan que sí se tiene en cuenta (el 62,1% de las personas que responden el cuestionario), 9 mujeres y 4 hombres opinan que no (el 35,1% de las personas encuestadas) y 1 mujer no responde (2,7%). Pese a haber mayor porcentaje de respuestas tanto de mujeres como de hombres positivas hacia la idea de que sí se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades, debemos tener en cuenta el porcentaje de personas que opinan que no, y las demás respuestas relacionadas con la igualdad de oportunidades en la entidad, ya que todas estas respuestas nos hacen crear un mapa de necesidades de la entidad en materia de igualdad de oportunidades.

¿promociona por igual todo el personal de la entidad?



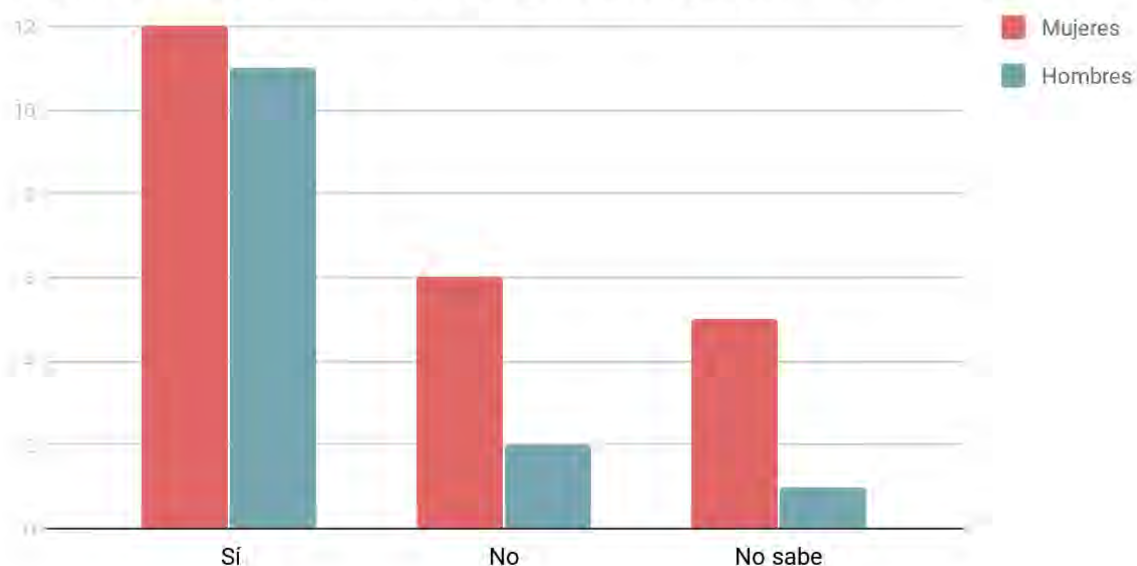
A la pregunta ¿promociona por igual todo el personal de la entidad? 9 hombres y 11 mujeres, opinan que sí promociona por igual todo el personal de la entidad. 4 hombres y 9 mujeres, responden que no saben/no contestan y 3 mujeres y un hombre piensan que promocionan más los hombres.

¿crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar en la entidad?



A la pregunta ¿crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de promocionar en la entidad? 11 de los 14 hombres encuestados opinan que sí las tienen frente a dos hombres que no y 1 que no sabe/ no contesta. En cuanto a las mujeres, 17 opinan que sí se tienen las mismas posibilidades, indicando 4 mujer que no y 2 que no saben/ no contestan.

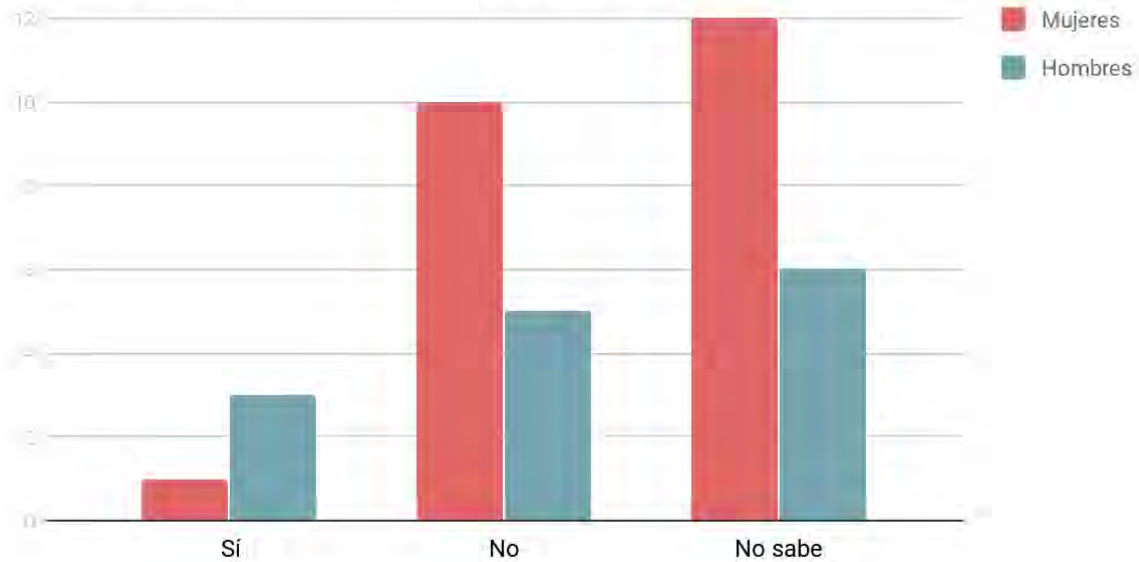
¿crees que deben estudiarse las dificultades que pueden tener las mujeres para promocionar a cargos de responsabilidad en la entidad?



A la pregunta ¿crees que deben estudiarse las dificultades que pueden tener las mujeres para promocionar a cargos de responsabilidad en la entidad? 11 hombres y 12 mujeres (el 62,1% de las personas que responden la encuesta) creen que sí deberían estudiarse las dificultades que pueden tener las mujeres para promocionar a cargos de responsabilidad. 2 hombres y 6 mujeres (el 21,6%) opinan que no sería necesario, y 5 mujeres y 1 hombre (16,2%) indican que no saben/no contestan.

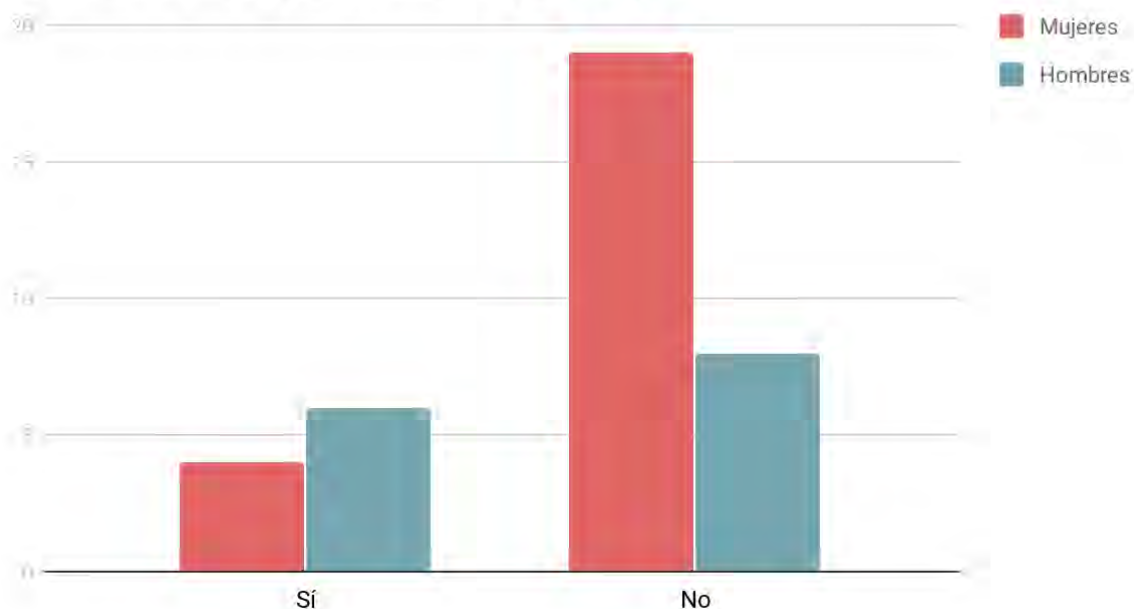
h. Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

¿crees que las bajas por maternidad/ paternidad las piden tanto mujeres como hombres en la entidad?



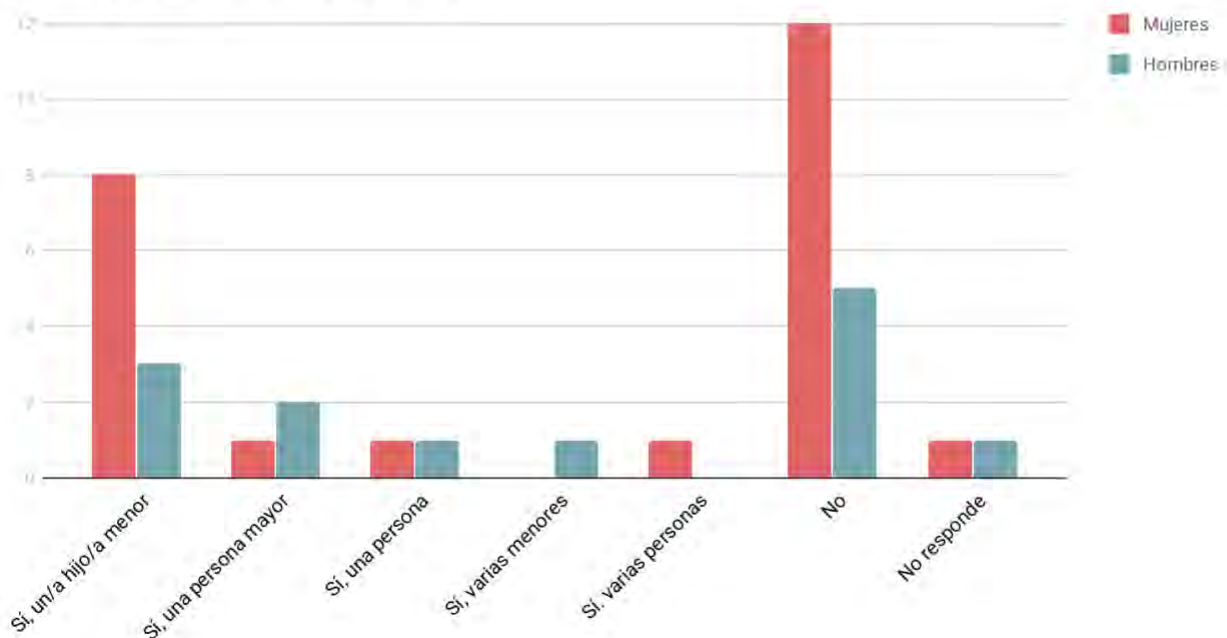
A la pregunta ¿crees que las bajas por maternidad/ paternidad las piden tanto mujeres como hombres en la entidad? 5 de 14 hombres y 10 de 23 mujeres creen que las bajas no se piden por igual (el 40,5% de las respuestas). Sólo 3 hombres y 1 mujer (10,8%) indican que sí se piden por igual. Otras 13 mujeres y 6 hombres no saben/ no contestan (51,35% la mayoría de respuestas). No tenemos registros desagregados por sexo de las bajas que se han pedido en el último o últimos años, por lo que sería de interés como acción a proponer en el plan, desarrollar un documento desagregado por sexo que nos permita conocer las medidas de conciliación que se llevan a cabo, quién las utiliza más y qué necesidades tiene la plantilla en materia de conciliación.

en el último año, ¿has pedido alguna baja?



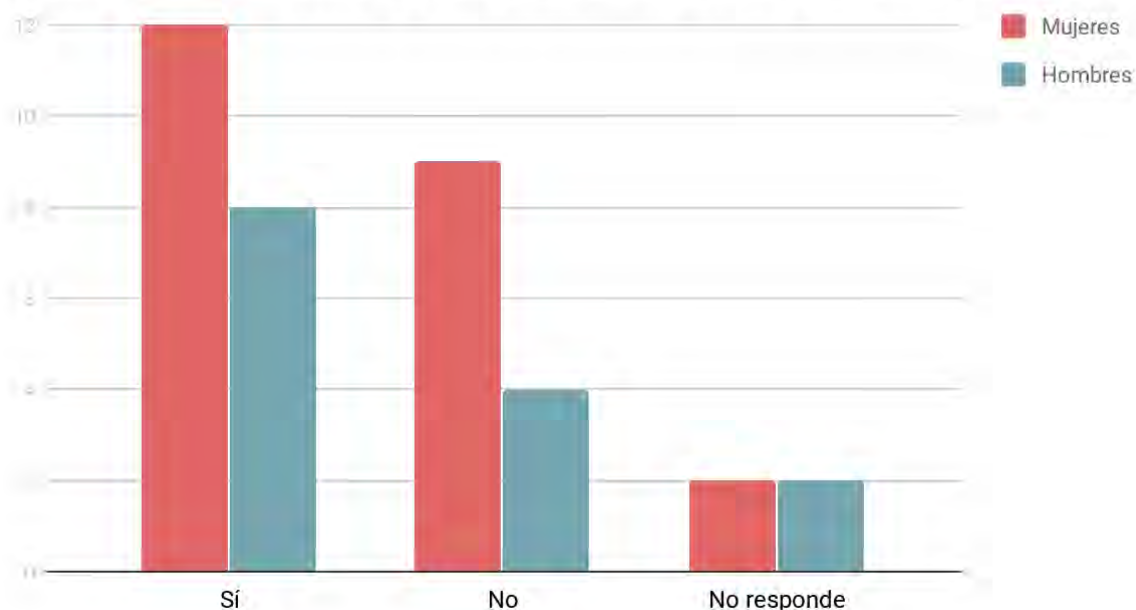
A la pregunta en el último año, ¿has pedido alguna baja? 8 hombres y 19 mujeres no han pedido baja (72,9% de las personas que responden al cuestionario). 6 hombres y 4 mujer sí han pedido, en 8 de los casos por enfermedad, 1 por accidente laboral y otra no especificada.

¿Tienes alguna persona a tu cargo?



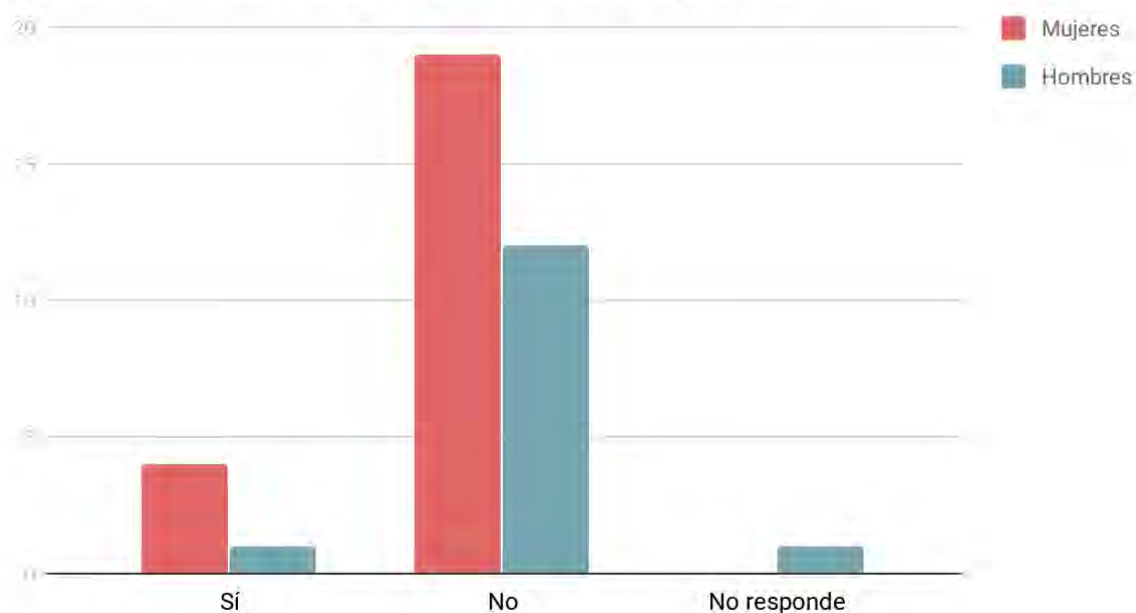
A la pregunta ¿Tienes alguna persona a tu cargo? 5 de 14 hombres y 12 de 23 mujeres (45,9% de las personas que responden al cuestionario, el 50% de las mujeres y el 38,4% de los hombres) no tienen personas a su cargo. En cambio 8 hombres y 10 mujeres sí tienen personas a su cargo.

¿crees que se favorece la conciliación con la vida personal y familiar?



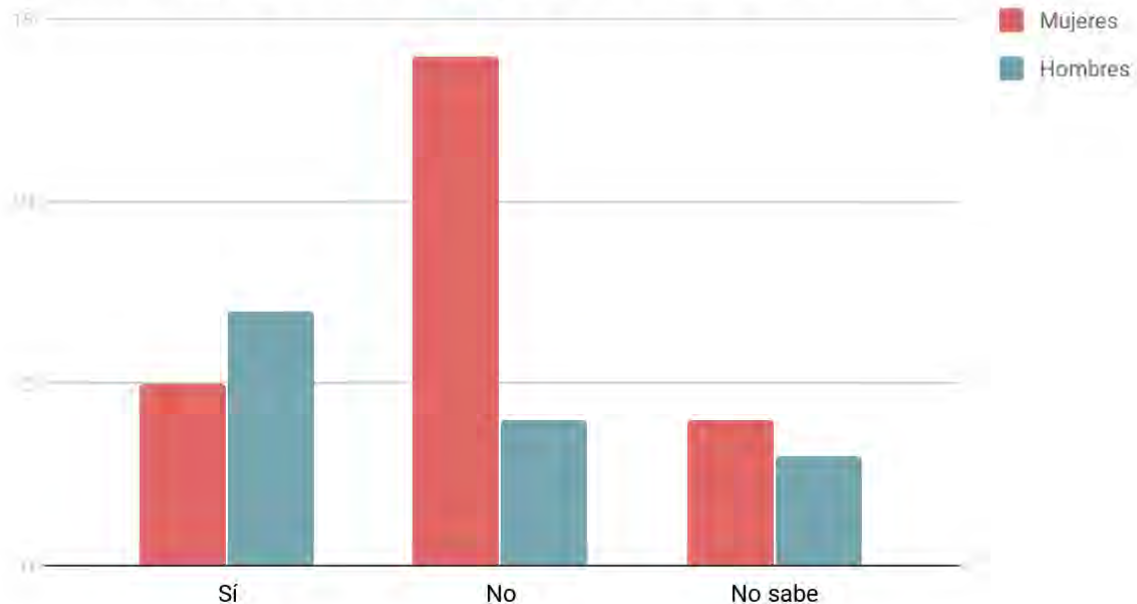
A la pregunta en la entidad ¿crees que se favorece la conciliación con la vida personal y familiar? 8 de 14 hombres, el 57,1% y 12 de 23 mujeres, el 52,1%, piensan que sí se favorece. 9 mujeres y 4 hombres creen que no se favorece la conciliación y 2 mujeres y 2 hombres no responde a esta pregunta.

¿conoces las medidas de conciliación disponibles?



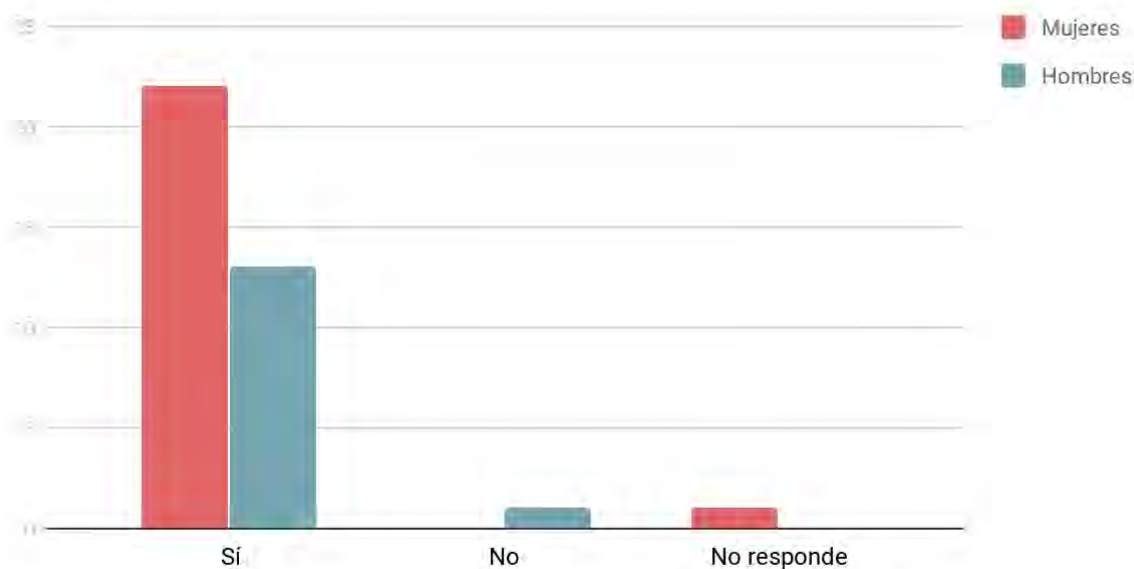
¿conoces las medidas de conciliación disponibles? 2 hombres y 19 mujeres no conocen las medidas disponibles de conciliación en la entidad. Este dato corresponde al 56,7% de las personas que responden al cuestionario. El 13,5%, 1 hombre y 4 mujeres indican sí conocerlas. 1 hombre no responde.

¿la entidad tiene implantado algún sistema de flexibilidad horaria?



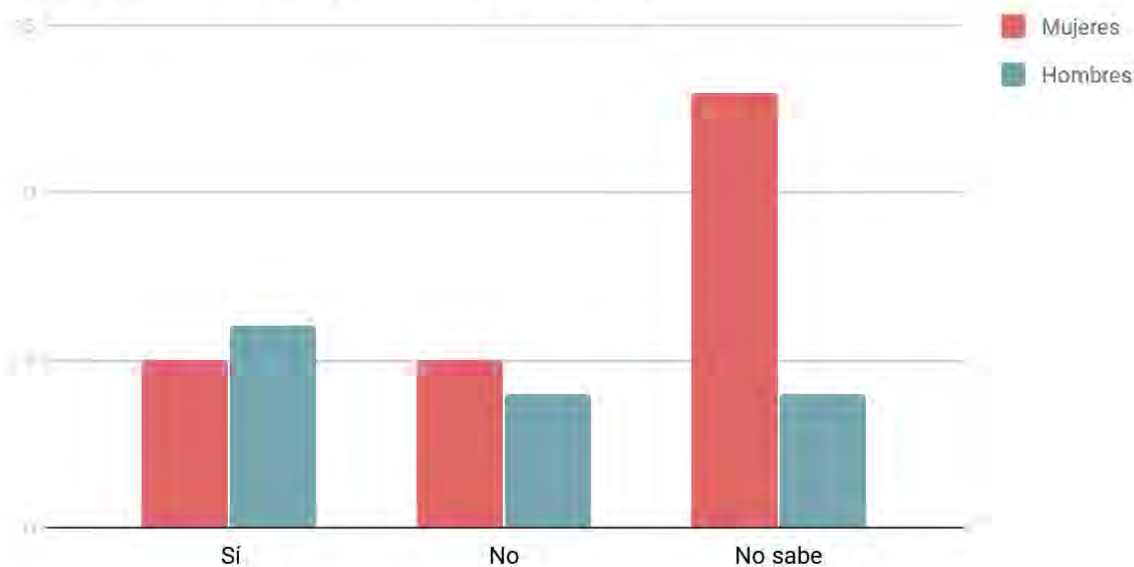
El 53,8% de los hombres y el 20,8% de las mujeres indican que sí existe sistema de flexibilidad horaria. El 58,3% de las mujeres y el 30,7% de los hombres indican que la entidad no tiene implantado ningún sistema de flexibilidad horaria. El 16,6% de las mujeres y el 23,07% de los hombres no saben si la entidad tiene implantado algún sistema de flexibilidad horaria. Quienes responden que sí tiene sistemas de flexibilidad horario implantados, no responden cuáles.

¿existe la posibilidad de adaptar las vacaciones a tu vida personal y familiar?



¿existe la posibilidad de adaptar las vacaciones a tu vida personal y familiar? 22 mujeres y 13 hombres (el 94,5%) indican que sí existe esa posibilidad. 1 hombre opina que no existe esa posibilidad y una mujer no responde a la pregunta.

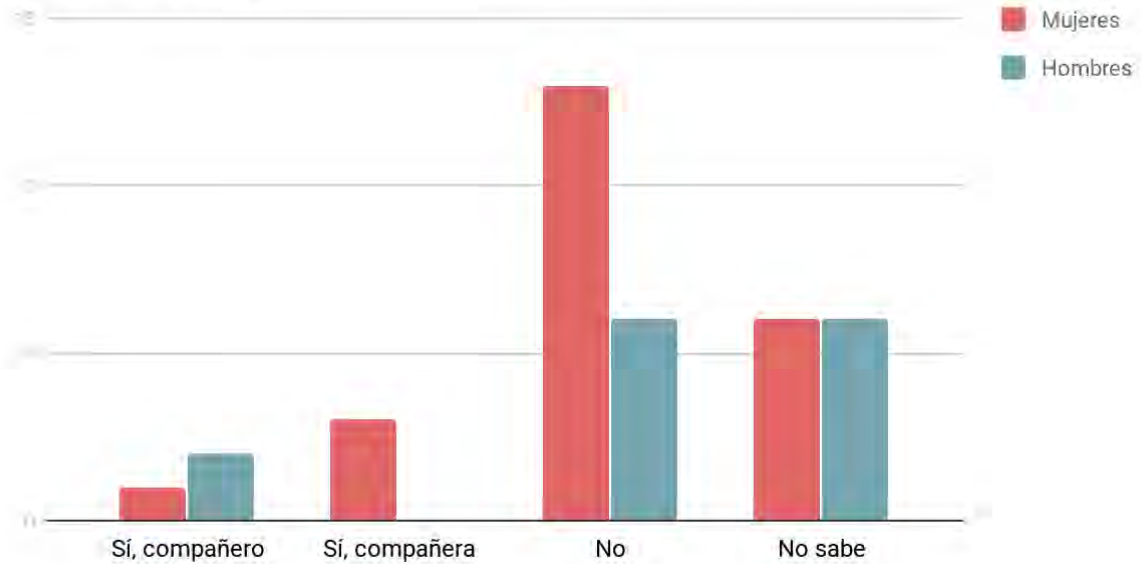
¿facilita la entidad algún servicio de apoyo para los/las trabajadores/as con personas a su cargo?



4 trabajadores y 5 trabajadores opinan que no hay (24,3% de las personas que responden al cuestionario). 4 hombres y 13 mujeres (el 45,9% de la plantilla que responde al cuestionario) no conocen si hay ningún servicio de este tipo. 6 hombres (16,21%) indican que existen si existen apoyos. Quienes responden que sí existen apoyos indican lo siguiente: 2 hombres especifican que existen los servicios sociales. Sólo 1 mujer de las que indican que sí existen especifica nuevamente servicios sociales.

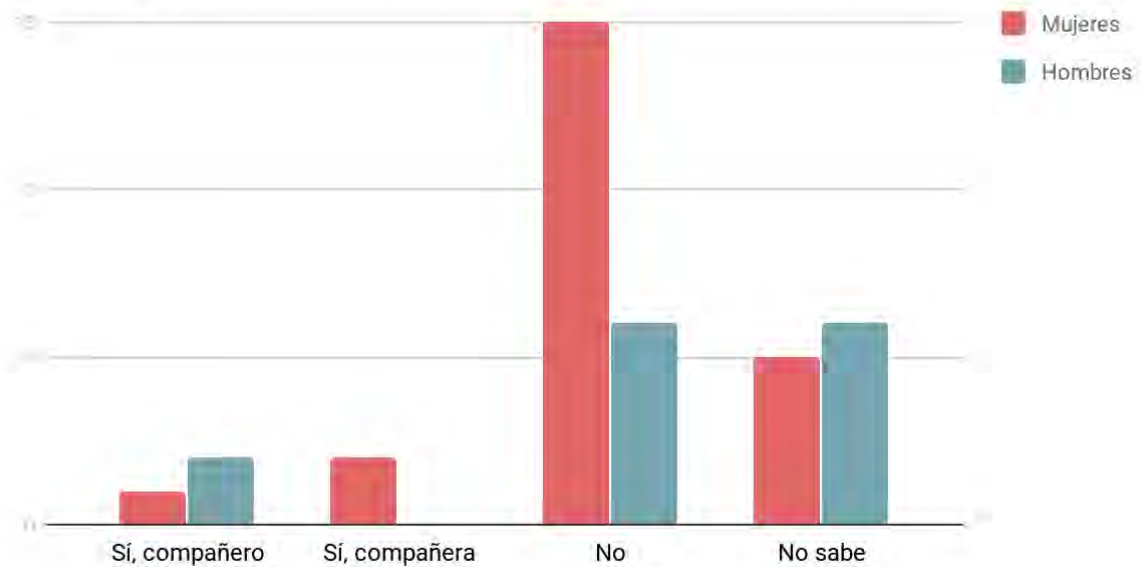
i. Retribuciones

¿tienes algún/a compañero/a que cobre menos que tú en igual puesto de trabajo?



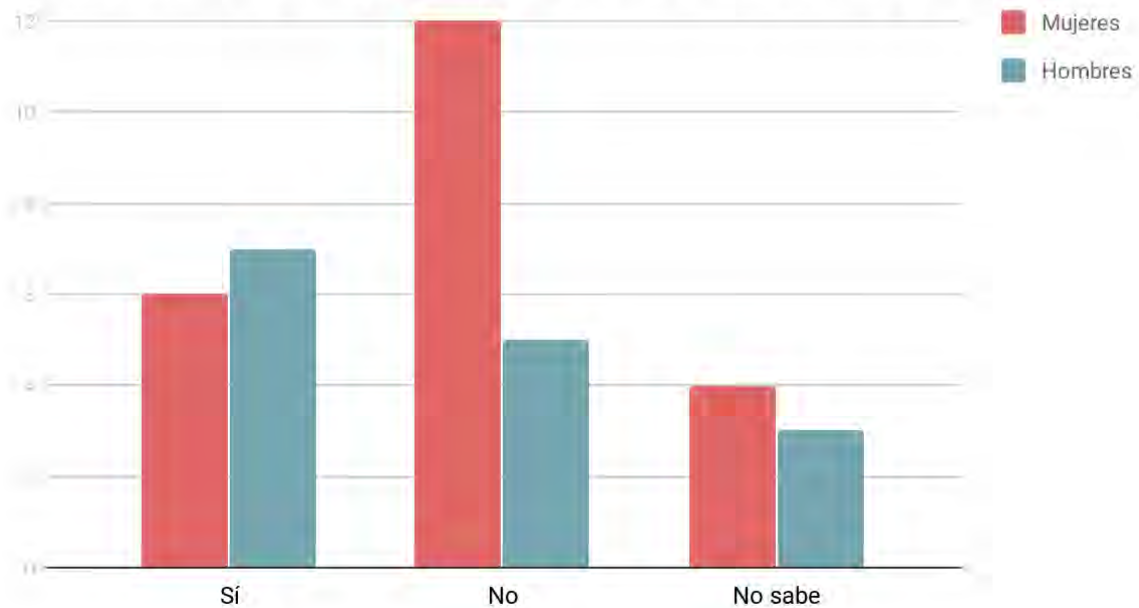
A la pregunta ¿tienes algún/a compañero/a que cobre menos que tú en igual puesto de trabajo? 6 hombres y 15 responden que no. 6 hombres y 5 mujeres responden que no saben/ n o contestan. 1 mujer y dos hombres responden que sí, un compañero y 2 mujeres responden sí, una compañera.

¿tienes algún/a compañero/a que cobre más que tú en igual puesto de trabajo?



6 hombres y 15 responden que no. 6 hombres y 5 mujeres responden que no saben/ no contestan. Además, 1 mujer y dos hombres responden que sí, un compañero y 2 mujeres responden sí, una compañera.

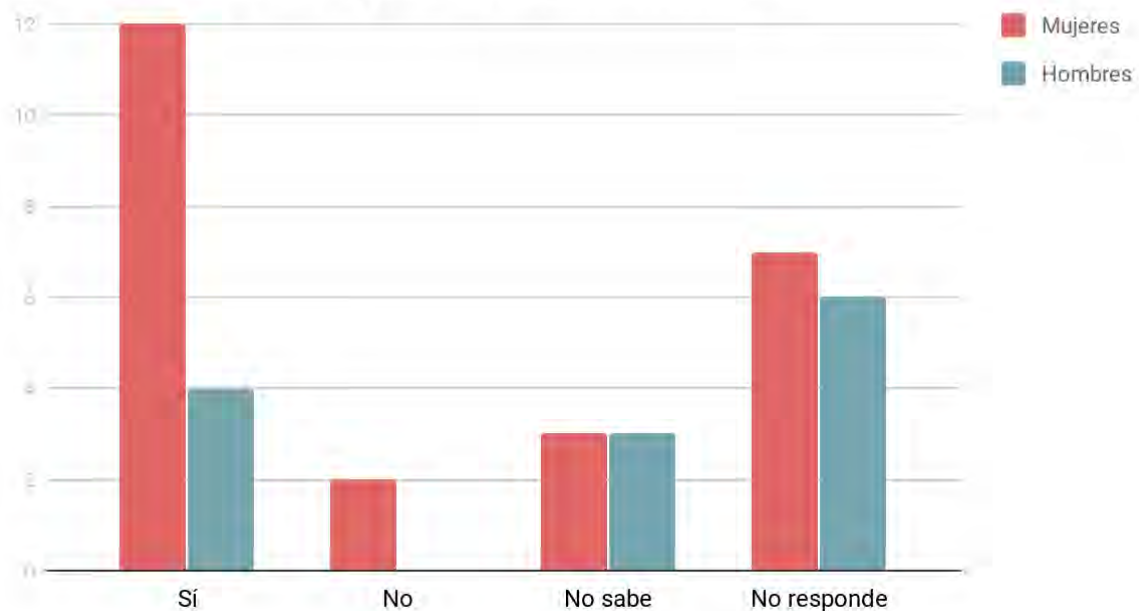
¿Crees que existe una política de igualdad salarial en la entidad?



El 50% de las mujeres cree que no existe una política de igualdad salarial en la entidad. El 25% de estas cree que sí existe y el 16,6% restante no sabe.

En cuanto a los hombres, el 38,4% de los hombres que responden al cuestionario opinan que no existe una política de igualdad salarial en la entidad. El 53,8% piensa que sí existe y el 23,07% restante no sabe o no contesta.

Si la respuesta es no, ¿Crees que debería existir?

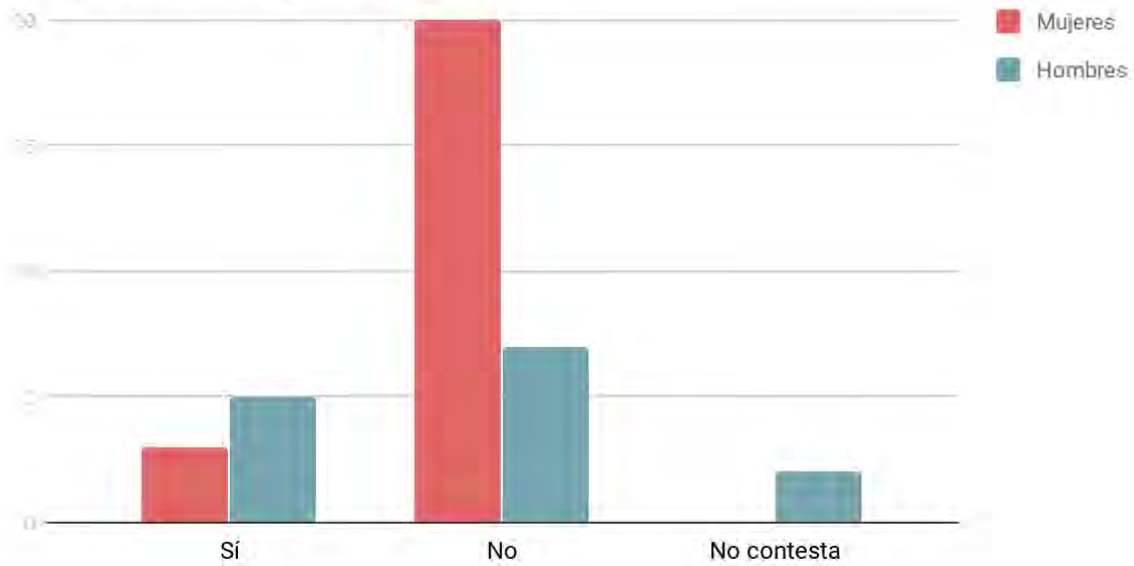


El 50% de las mujeres y el 30,7% de los hombres que responden al cuestionario creen que sí debería existir. Sólo un 8,3% de las mujeres que responden el cuestionario responden que no debería existir. Además, el 12,5% de las mujeres y el 23,07% de los hombres no saben o no contestan.

Un 29,1% de mujeres y un 46,1% de los hombres encuestados no responden a la pregunta ya que anteriormente habían respondido sí a la pregunta anterior.

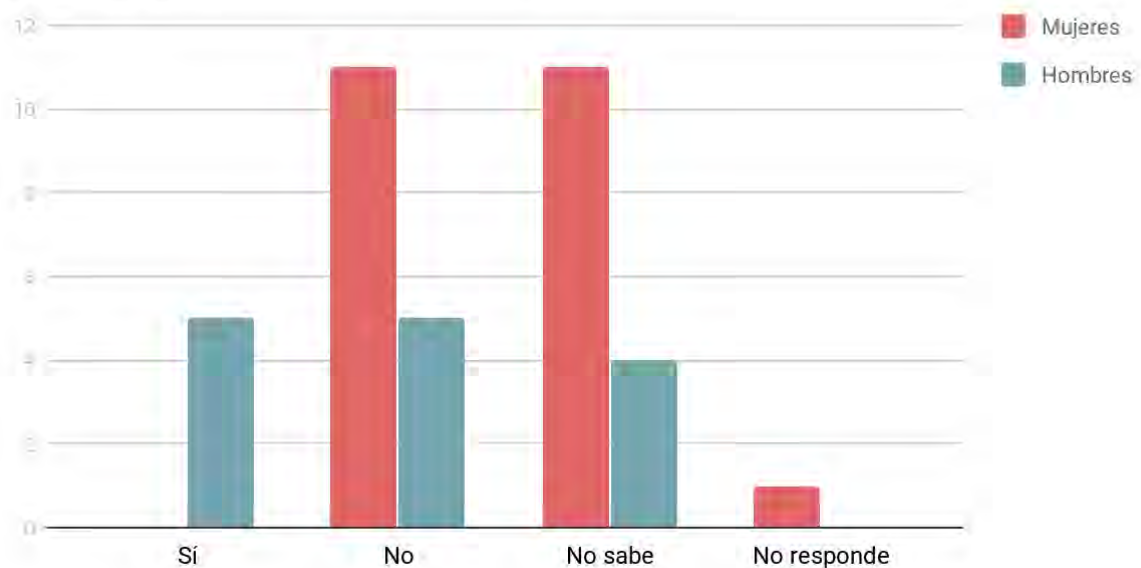
k. Salud laboral

¿sabes si hay alguna medida aplicada en materia de prevención de riesgos laborales para las mujeres?



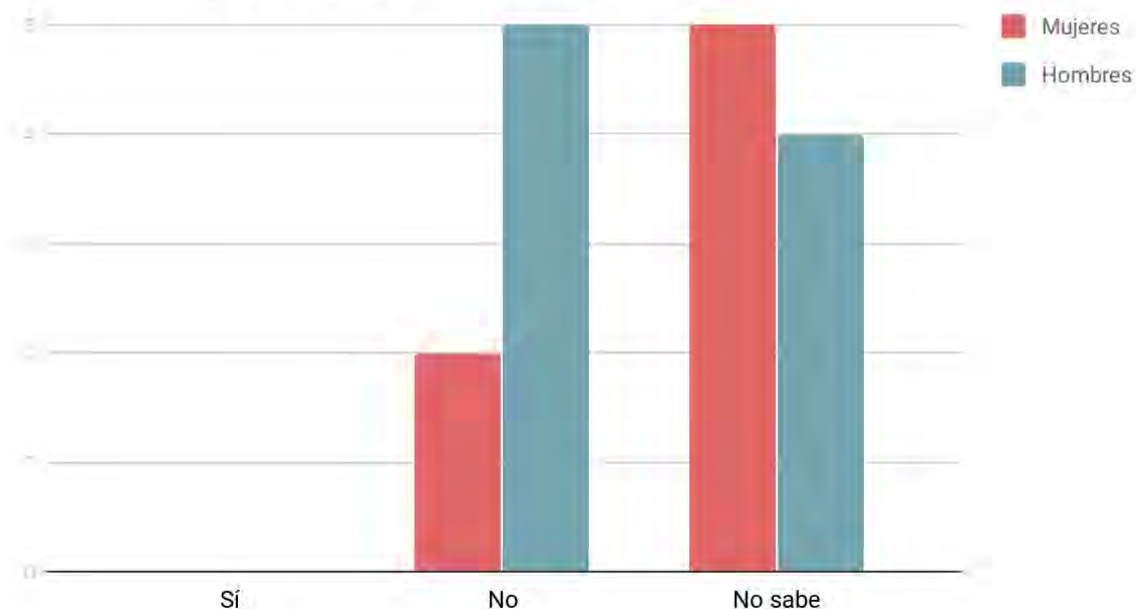
7 hombres y 20 mujeres no saben si hay alguna medida aplicada en PRL para las mujeres en la entidad. 5 hombres y 3 mujeres indican que sí las hay.

¿sabes si existe un protocolo de actuación frente al acoso sexual en la entidad?



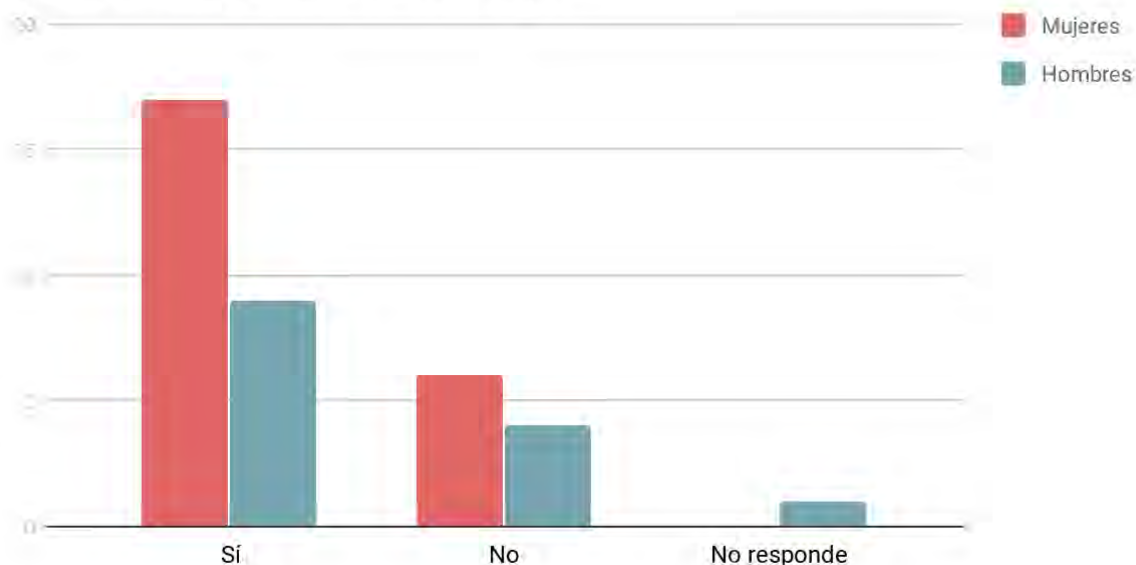
11 mujeres y 4 hombres indican que no saben si existe un protocolo de actuación. 5 hombres y 11 mujeres indican que no existe. 5 hombres responden que sí existe y 1 mujer no responde.

¿crees que se le ha dado suficiente difusión?



De los 5 hombres que indican que sí existe el protocolo, 3 indican que no ha habido difusión y 2 hombres no saben/ no contestan.

¿sabes a quién dirigirte en caso de sufrir o conocer algún caso de acoso sexual o moral en el trabajo?

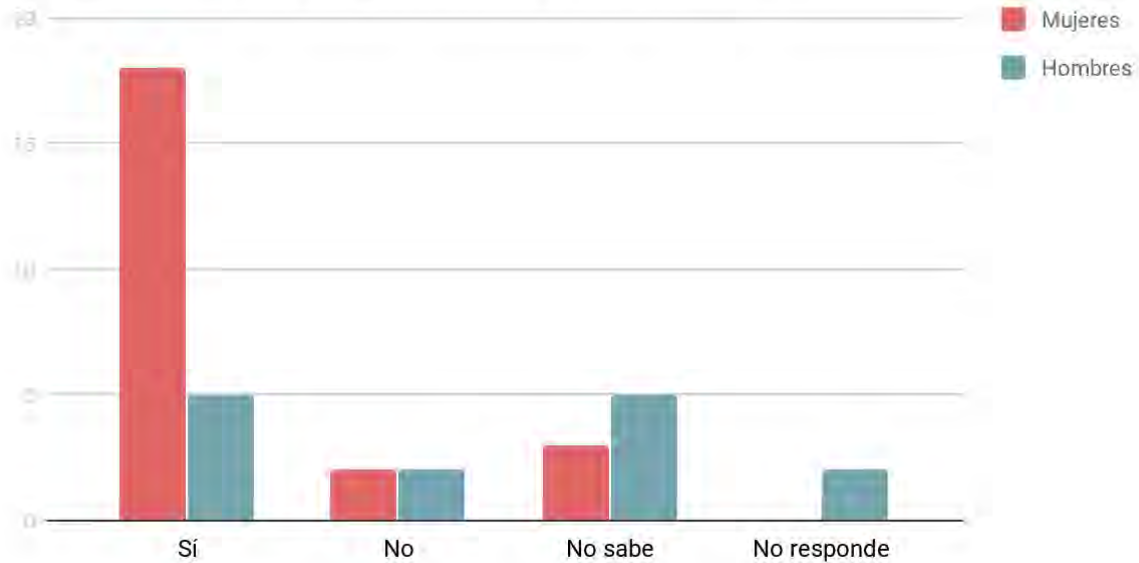


9 hombres y 17 mujeres indican que saben a quién dirigirse. De estas, 11 indican que acudirían a sus superiores, 2 indican que acudirían a los/las trabajadores sociales, 3 al secretario/a o al alcalde o alcaldesa y una persona al concejal de trabajo y otra indica que a las autoridades.

6 mujeres y 3 hombres no saben a quién dirigirse (24,3% de quienes responden el cuestionario).

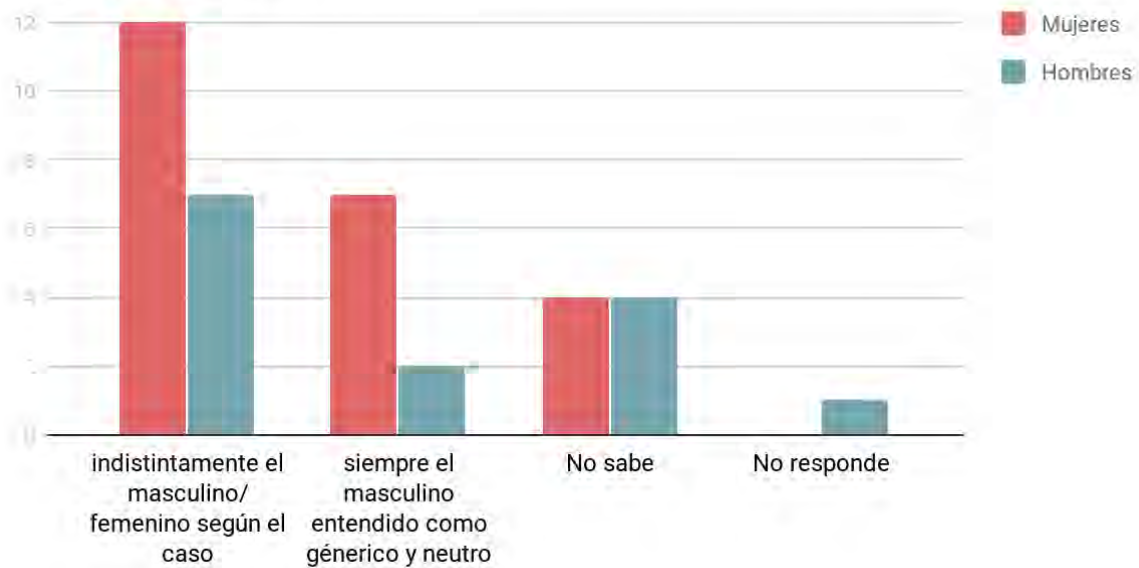
I. Comunicación y lenguaje no sexista

¿crees que en la entidad se usa un lenguaje inclusivo neutro, que incluye tanto a las mujeres como a los hombres?



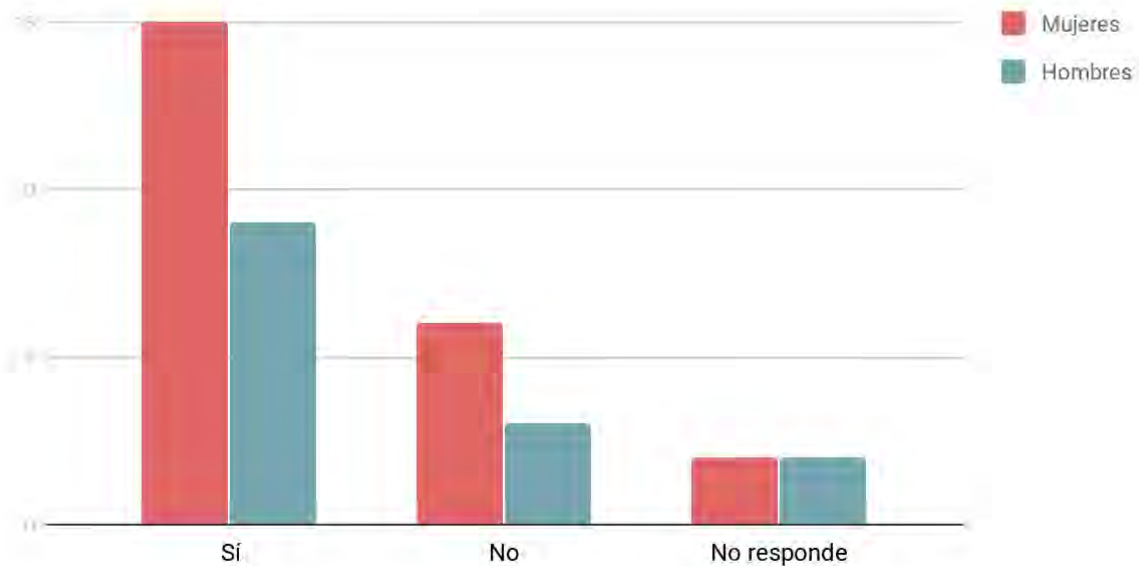
A la pregunta ¿crees que en la entidad se usa un lenguaje inclusivo neutro, que incluye tanto a las mujeres como a los hombres? 5 hombres y 18 mujeres responden que sí se utiliza el lenguaje inclusivo. 2 hombres y 2 mujeres indican que no se utiliza el lenguaje inclusivo en la entidad y 3 mujeres y 4 hombres indica que no sabe/ no contesta.

en las comunicaciones, carteles, tarjetas, página web, etc. ¿qué lenguaje se utiliza?



A la pregunta, en las comunicaciones, carteles, tarjetas, página web, etc. ¿qué lenguaje se utiliza? 2 hombres y 7 mujeres indican 'siempre en masculino entendido como genérico y neutro', 7 hombres y 12 mujeres responden 'indistintamente el masculino/ femenino según el caso' y 4 hombres y 4 mujeres indican que 'no saben/ no contestan'. 1 hombre no responde a la pregunta.

¿El lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo es inclusivo y no discriminatorio?



A la pregunta, ¿El lenguaje utilizado en las ofertas de trabajo es inclusivo y no discriminatorio? La mayoría de mujeres y hombres (64,8%) que responden al cuestionario opinan que sí es inclusivo. El 24,3% de las personas que responden al cuestionario opina que no (6 mujeres y 3 hombres) y el resto, no responde a la pregunta.

m. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones generales y por áreas:

- El Ayuntamiento de Cortes de Pallás cuenta con una mayor presencia de hombres que de mujeres tanto personal funcionario como en el personal laboral.

Aun así, pese a contar el ayuntamiento con una mayor presencia de hombres que de mujeres, la plantilla está formada por un 42,7% de mujeres y un 57,28% de hombres, por lo que podemos afirmar que existe en la plantilla una participación equilibrada de mujeres y hombres.

- Del total de la plantilla, y si recurrimos a las gráficas iniciales del apartado del diagnóstico, observamos que en la distribución de la plantilla, sí hay participación de mujeres en áreas de trabajo tradicionalmente masculinizadas, pero esta participación es reducida.

- Sólo el 50% de las mujeres de la plantilla trabajan en estas áreas, pero, por el contrario, si observamos el porcentaje de hombres que trabajan en áreas tradicionalmente feminizadas, encontramos que sólo el 5,35% de los hombres trabaja en estas áreas.

- Por tanto, aunque observamos que las mujeres sí tienen representación en áreas de trabajo tradicionalmente masculinizadas, sí podemos encontrar síntomas de una segregación horizontal en la plantilla.

- Del total de trabajadoras y trabajadores de la entidad, responden al cuestionario de opinión un 35,9 % de la plantilla. Esta cifra indica que no ha habido una elevada participación y por tanto algunos de los datos obtenidos mediante las respuestas al cuestionario pueden no corresponderse con la realidad de la totalidad de la plantilla del ayuntamiento.

- El porcentaje mayoritario de las personas que responden al cuestionario de opinión, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, considera importante elaborar e implantar un Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento.

- La distribución de la plantilla por edad que encontramos en el Ayuntamiento de Cortes de Pallás, ronda tanto en el caso de las mujeres como de los hombres mayoritariamente los 50 años o más. Se trata de una plantilla que pese a encontrar su composición mayoritaria en los 50 años o más, tiene bastante variabilidad de edades tanto de mujeres como de hombres. Por lo que encontramos una plantilla bastante heterogénea en edad.

- El personal laboral es el colectivo más numeroso de la entidad tanto en mujeres como en hombres, y dentro de este grupo, encontramos un 56,5% de hombres y un 43,4% de mujeres.

- En la categoría profesional hay un equilibrio entre las categorías de mujeres y hombres que forman la plantilla.

- En el momento del diagnóstico, tanto la mayoría de mujeres como de hombres tienen un contrato de trabajo indefinido. Seguidamente encontramos que las mujeres tienen contratos de trabajo temporal y los hombres de otro tipo de contrato. Encontramos también mujeres en contratos de interinidad y otros contratos, y hombres en contratos de trabajo temporal.

- La mayor parte de los hombres y mujeres de la plantilla, realiza una jornada a tiempo completo de 35 a 40 horas. El resto de mujeres y hombres de la plantilla presentan jornadas de 20 a 34 horas y de 40 horas.
- Del total de la plantilla, y si recurrimos a las gráficas iniciales del apartado del diagnóstico, observamos que, en la distribución de la plantilla, sí hay participación de mujeres en áreas de trabajo tradicionalmente masculinizadas, pero esta participación es reducida.
- Sólo el 50% de las mujeres de la plantilla trabajan en estas áreas, pero, por el contrario, si observamos el porcentaje de hombres que trabajan en áreas tradicionalmente feminizadas, encontramos que sólo el 5,35% de los hombres trabaja en estas áreas.
- Por tanto, aunque observamos que las mujeres sí tienen representación en áreas de trabajo tradicionalmente masculinizadas, sí podemos encontrar síntomas de una segregación horizontal en la plantilla.
- Hasta el momento actual no hay una RPT, pero con los datos que facilita la entidad no podemos concluir que exista segregación vertical.

Acceso al empleo, selección e incorporaciones en la entidad

- No parece haber grandes desigualdades ni factores de discriminación en el acceso al empleo, si bien se recomiendan acciones que den mayores garantías, especialmente en el empleo por bolsas de trabajo. Se proponen cambios en los mecanismos de información pública, comunicación formal, definición de puestos de trabajo o criterios de selección.
- En los tribunales calificadores constituidos para los procesos de selección llevados a cabo por el Ayuntamiento, se procura que exista una presencia equilibrada de ambos sexos, pero en ningún caso se cumple esta necesidad. Sería recomendable garantizar que sea de este modo en todos los procesos selectivos.
- En general, se utiliza un lenguaje inclusivo en relación a los puestos de trabajo ofertados por la entidad local, y por ello se recomienda adoptar alguna medida que contribuya a seguir garantizando un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y formación.
- En referencia a las incorporaciones a la entidad durante el 2019, observamos que han habido incorporaciones sobre todo a través de bolsas de trabajo y subvenciones.
- La mayoría de las incorporaciones han sido de hombres, aunque también se han incorporado mujeres.
- Conocer la evolución y situación de las personas que se incorporan a la entidad desde una perspectiva de género, contribuirá a adoptar actuaciones oportunas que eviten posibles sesgos de género.

Clasificación profesional, promoción y formación

- El 62,1% de las personas que responden el cuestionario opinan que sí se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en la entidad, el 35,1% de las personas encuestadas opinan que no y el 2,7% no responde.
- En el Ayuntamiento no hay Relación de Puestos de Trabajo, con funciones y requisitos para su desempeño, únicamente la plantilla en la que aparecen los puestos estructurales. De modo que integrar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de clasificación profesional, sería un objetivo destacado a conseguir en esta área.
- En relación a la promoción profesional, no hay datos disponibles que muestren en la actualidad puestos por mejora de empleo para hombres o mujeres.
- El 69,2% de los hombres y el 91,6% de las mujeres no ha recibido formación en igualdad de oportunidades. Además de este dato, no tenemos constancia de que se hayan realizado formaciones en esta materia en la entidad.
- No tenemos conocimiento sobre programas formativos que favorezcan la promoción interna del personal del ayuntamiento. Sería recomendable considerar la adopción de alguna medida que contribuya a asegurar una promoción de la plantilla basada en criterios igualitarios.
- En materia de igualdad de oportunidades, la mayoría del personal de la plantilla desconoce las medidas de la ley (50% de las mujeres y el 84,6% de los hombres), pero cree conveniente que se le dé una mayor difusión, así como también creen que sería conveniente recibir formación en sensibilización e igualdad de oportunidades, ya que no han recibido hasta la fecha.
- 83,7% de las personas que responden al cuestionario, creen que sí son necesarias las actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, y sólo un 8,1% de las respuestas no lo creen necesario.
- Sería conveniente realizar un plan de formación tanto para esta como otras materias, donde quede registrado y desagregado por sexo quién accede a las formaciones y qué formaciones se llevan a cabo.
- No se dispone, por tanto, de indicadores cuantitativos con datos desagregados por sexo, en relación a las acciones formativas realizadas por la totalidad de la plantilla. Se recomienda por ello fomentar el seguimiento de la formación realizada por mujeres y hombres para su análisis desde una perspectiva de género.

Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- El porcentaje mayoritario de las trabajadoras y trabajadores que cumplimentan el cuestionario de opinión (56,7%) manifiesta que no conocen la normativa legal de conciliación y/o las medidas llevadas a cabo por la entidad en materia de conciliación. El 13,5% (1 hombre y 4 mujeres) indican sí conocerlas.
- El 53,8% de los hombres y el 20,8% de las mujeres indican que sí existe sistema de flexibilidad horaria. El 58,3% de las mujeres y el 30,7% de los hombres indican que la entidad no tiene implantado ningún sistema de flexibilidad horaria. El 16,6% de las mujeres y el 23,07% de los hombres no saben si la entidad tiene implantado algún sistema de flexibilidad horaria. Quienes responden que sí tiene sistemas de flexibilidad horario implantados, no responden cuáles.
- El 40,5% de las personas que responden al cuestionario, creen que las bajas por maternidad y paternidad no se piden de la misma manera por hombres que por mujeres. El 10,8% de las personas que responden al cuestionario indican que sí se piden por igual las bajas de maternidad y paternidad. El 51,35% no saben o no contestan a esta cuestión.
- No tenemos registros desagregados por sexo de las bajas que se han pedido en el último o últimos años, por lo que sería de interés como acción a proponer en el plan, desarrollar un documento desagregado por sexo que nos permita conocer las medidas de conciliación que se llevan a cabo, quién las utiliza más y qué necesidades tiene la plantilla en materia de conciliación.
- El 72,9% de las personas que responden al cuestionario no han necesitado pedir una baja en el último año. El 27,02% sí la han pedido, en 8 de los casos por enfermedad, 1 por accidente laboral y otra no especificada.
- 45,9% de las personas que responden al cuestionario, el 50% de las mujeres y el 38,4% de los hombres no tienen personas a su cargo.
- El 48,6% de las personas que responden al cuestionario, el 41,6% de las mujeres y el 61,5% de los hombres sí tienen personas a su cargo.
- La mayoría de los hombres 57,1% y el 52,1% de las mujeres, piensan que sí se favorece la conciliación en la entidad.
- El 24,3% de las personas que responden al cuestionario creen que la entidad no facilita ningún servicio de apoyo para el personal con personas a su cargo.
- El 45,9% de la plantilla que responde al cuestionario no conocen si hay ningún servicio de este tipo.
- No se dispone de registro de datos desagregados por sexo en relación a las medidas de conciliación utilizada por la plantilla.

Retribuciones

- No se han detectado mecanismos de discriminación salarial por razón de sexo, si bien se recomienda una revisión y sistematización de los criterios de asignación de complementos salariales, incorporando la perspectiva de género.
- El 50% de las mujeres cree que no existe una política de igualdad salarial en la entidad. El 25% de estas cree que sí existe y el 16,6% restante no sabe. En cuanto a los hombres, el 38,4% de los hombres que responden al cuestionario opinan que no existe una política de igualdad salarial en la entidad. El 53,8% piensa que sí existe y el 23,07% restante no sabe o no contesta
- Será de interés registrar los datos (desagregados por sexo) correspondientes a las retribuciones salariales con complementos, ya que éstos establecerán nuevas diferencias respecto a la información obtenida con los datos disponibles.

Salud laboral

- La entidad local no dispone de un “protocolo de actuación frente a todo tipo de acoso en el ámbito laboral del Ayuntamiento, que se está centrado en el acoso laboral. No aparecen tipificadas las faltas por acoso sexual y acoso por razón de sexo, ni tampoco las medidas sancionadoras que conlleve cometer estos actos.
- Se recomienda por todo ello, establecer como medida, la elaboración de un protocolo de actuación centrado en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que sea accesible a toda la plantilla.
- No se dispone de información sobre la inclusión de la perspectiva de género en el protocolo de prevención de riesgos laborales

Comunicación y lenguaje no sexista

- Tanto en la documentación interna del ayuntamiento como en la externa, se observa el uso indistintamente del masculino genérico y el lenguaje inclusivo, dependiendo de la comunicación o publicación realidad.
- En las publicaciones que realiza la entidad, no se observan imágenes basadas en estereotipos de género o que traten irrespetuosamente a las mujeres.
- Sensibilizar, formar y/o ofrecer recursos de apoyo a la plantilla contribuirá a favorecer un uso de un lenguaje que no excluya a hombres y a mujeres por parte de todo el personal del Ayuntamiento.
- Resulta imprescindible garantizar y formalizar una correcta difusión de protocolos, información y otros procesos en relación a la garantía del principio de igualdad entre mujeres y hombres en general, para que la igualdad de oportunidades sea efectiva en el Ayuntamiento y toda la plantilla sea conocedora de toda esta información y participe de ella.

4. Plan de Igualdad Interno: Contenido

a. Fundamentación jurídica

i. NORMATIVA INTERNACIONAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito destacan las cuatro **conferencias mundiales sobre la mujer**, organizadas por Naciones Unidas, que se celebraron en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995)

ii. NORMATIVA EUROPEA

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fue introducido por primera vez por la Comunidad Europea en el articulado del **Tratado de Roma**, exigiendo que se garantice la «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo». Aquella disposición evolucionó progresivamente a partir de 1975 hasta materializarse en una serie de instrumentos comunitarios que han desarrollado este principio fundamental del Derecho comunitario. Destacando la **Directiva 2002/73/CE**, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

iii. NORMATIVA ESTATAL

La Constitución Española en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el **artículo 35** establece que “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 17. No discriminación en

las relaciones laborales, establece que:

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen,

incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan

un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

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

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

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

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

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

En relación al **sistema de clasificación profesional**, el **Artículo 22.3**, establece que la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

El Título III habla de la negociación colectiva y de los convenios colectivos.

“Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva” (**art. 82.1**), “mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad” (**art. 82.2**), “sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad

de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”(art. 85)

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
Planes de Igualdad. Disposición adicional séptima.

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

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

En relación a los Órganos de selección, el **artículo 60.1** establece que “serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre”. Y respecto a **los sistemas selectivos, el artículo 61.1** determina que “los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto”, estableciendo también que “los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres

Dedica su **Título V al principio de igualdad en el empleo público**, estableciendo en el **artículo 51** los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones Públicas, que serán:

- 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 razón de 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

En relación a la **promoción de la igualdad en la negociación colectiva, el artículo 43** de la LOIEMH determina que “de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación

colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

El artículo 44 habla de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en su punto 1 establece que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

Respecto al **contenido de los Planes de igualdad, en el artículo 46** queda establecido que “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”.

En cuanto a la **Transparencia en la implantación del plan de igualdad (Art. 47)**, “Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

En lo referente al **acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el artículo 7** queda establecido que:

1. constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. 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.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas, tal y como queda establecido en el **artículo 62**, negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá al menos los siguientes principios:

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

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

En relación a la **utilización de un lenguaje no sexista, el art.14.** de la LOIEMH que hace referencia a los criterios generales de actuación de los poderes públicos, y establece en su punto 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”.

La **Disposición adicional duodécima**, modifica La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales e introduce un nuevo apartado 4 en el **artículo 5**, que queda redactado del siguiente modo: “Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”

Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Capítulo III. Derechos de las funcionarias públicas

Artículo 24. Ámbito de los derechos

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

Artículo 25. Justificación de las faltas de asistencia

Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una mujer funcionaria se considerarán justificadas en los términos que se determine en su legislación específica.

Artículo 26. Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias

La acreditación de las circunstancias que dan lugar al reconocimiento de los derechos de movilidad geográfica de centro de trabajo, excedencia, y reducción o reordenación del tiempo de trabajo, se realizará en los términos establecidos en el artículo 23.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género (redactado por el número dos del artículo único del R.D.-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género («B.O.E.» 4 agosto).

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.»

iv. NORMATIVA AUTONÓMICA

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres dedica su Título III a la Igualdad y la Administración pública.

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

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

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna

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

Artículo 47. Acoso sexual

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

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

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

Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana

La Disposición adicional undécima, habla de los Planes de igualdad, estableciendo que las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrán conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y en su desarrollo profesional.

En relación a la **violencia de género, la disposición adicional octava** establece que “todas las medidas incluidas en la presente ley relacionadas con la lucha contra la violencia de género deberán tramitarse de manera preferente y a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen la eficacia de las mismas” y que “los asuntos que guarden relación con situaciones de protección de víctimas de violencia de género deberán ser objeto de un especial sigilo y discreción”. Determinado que “las víctimas acreditadas de violencia de género tendrán preferencia en el acceso a las actividades formativas organizadas por la administración”.

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 El art. 2.3 habla de los Principios de actuación y establece que “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”.

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

b. Objetivo general

Hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la entidad local, introduciendo este principio de modo transversal en su ámbito organizativo y de funcionamiento interno.

c. Objetivos específicos

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier sesgo de género, en los procesos de selectivos y ofertas de empleo
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de clasificación profesional, garantizando un sistema de promoción transparente y una formación a la que pueda acceder la totalidad de la plantilla
- Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, promoviendo la corresponsabilidad
- Garantizar el principio de igualdad salarial
- Eliminar o reducir los riesgos laborales ligados al sexo de las personas trabajadoras y prevenir cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo, en el ámbito laboral, facilitando a las posibles víctimas del acoso información para poder actuar y defender sus derechos
- Dar a conocer el Plan de Igualdad, sus objetivos y contenidos al personal del Ayuntamiento y favorecer un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en las comunicaciones internas y externas.

d. Áreas de intervención

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Cortes de Pallás queda estructurado en las siguientes **6 áreas de intervención**, que serán básicas para alcanzar los objetivos planteados, tras el análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación:

Área 1: Acceso al empleo

Área 2: Clasificación profesional, promoción y formación

Área 3: Organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laborales

Área 4: Retribuciones

Área 5: Salud laboral

Área 6: Comunicación y lenguaje no sexista

Para dar cumplimiento a los objetivos propuestos en función de las necesidades detectadas, se plantean un total de 24 acciones a desarrollar, organizadas en función de cada una de las áreas de intervención establecidas. Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad, es una herramienta flexible que debe adaptarse en todo momento a la realidad de la entidad local y de la plantilla, podrá sufrir modificaciones o incluir nuevas acciones que resulten adecuadas a las necesidades que puedan surgir durante el periodo de vigencia del Plan.

Algunas de las acciones tienen un carácter temporal y se llevarán a cabo durante un periodo de tiempo concreto y otras, se desarrollarán de modo permanente durante la vigencia del Plan de Igualdad, para asegurar la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de la entidad local.

Área 1: Acceso al empleo

De los resultados del diagnóstico, se evidencia la importancia de garantizar la existencia de un perfil equilibrado en todos y cada uno de los procesos selectivos que puedan tener lugar en la entidad local, para evitar que siga manteniéndose la segregación horizontal.

Los datos facilitados reflejan que en general, hay una participación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes áreas de empleo, pero necesitamos abordar el problema de la segregación horizontal.

No hemos podido localizar en la página web, documentos en los que observar el lenguaje utilizado en la redacción de los puestos de trabajo ofertados.

En cuanto a las incorporaciones, en el último año, se han incorporado a la entidad más hombres que mujeres. Algunas de estas incorporaciones se han hecho mediante el programa EMERGE.

Objetivo general: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando sesgos de género, en los procesos de selectivos y ofertas de empleo.
--

Objetivo específico: Asegurar un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos de selección
--

Acción nº1: Comprobar que en los tribunales calificadoros de los procesos selectivos existe una participación equilibrada de mujeres y hombres
--

Objetivo específico: Garantizar un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y formación

Acción nº2: Garantizar que en las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo y no contienen ningún sesgo de género
--

Objetivo específico: Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas

Acción nº3: Tener en cuenta, a través de negociación colectiva que, en los procesos selectivos, en condiciones de igualdad de mérito y capacidad, en caso de empate, se priorice la elección de una mujer para ocupar el puesto, en aquellas áreas en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas

Objetivo específico:

Fomentar que el personal que se incorpora en la entidad tenga formación en igualdad.

Acción nº4: Incorporar la formación en igualdad como criterio de valoración específico, en los baremos de los procesos selectivos.

Objetivo específico:

Analizar la evolución y situación de las personas que se incorporan y abandonan la entidad desde una perspectiva de género

Acción nº5: Llevar a cabo un seguimiento y registro anual detallado de las incorporaciones y salidas de la entidad con los datos desagregados por sexo.

Área 2: Clasificación profesional, promoción y formación

Respecto a la clasificación profesional, los resultados del análisis realizado muestran que en el Ayuntamiento de Cortes de Pallás no hay Relación de Puestos de Trabajo, con funciones y requisitos para su desempeño. De modo que este es un objetivo destacado a conseguir en esta área.

La mayoría de las personas que han cumplimentado el cuestionario de opinión, manifiestan que no han realizado formación en igualdad. Por tanto, es necesario elaborar un plan de formación en igualdad de oportunidades.

En cuanto a la formación que se lleve a cabo, se recomienda fomentar el seguimiento de las acciones formativas, ya que no se dispone de indicadores cuantitativos con datos desagregados por sexo que permita realizar un análisis desde una perspectiva de género.

Objetivo general:

Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de clasificación profesional, garantizando un sistema de promoción transparente y una formación a la que pueda acceder la totalidad de la plantilla.

Objetivo específico:

Alcanzar una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, valorando el puesto en función de las funciones y tareas y no de las personas que los desempeñan.

Acción nº6: Llevar a cabo la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo y evaluación de los mismos en base a criterios objetivos que no conlleven sesgos de género

Objetivo específico:

Establecer un mecanismo que favorezca la adopción de medidas de promoción basadas en criterios de igualdad

Acción nº7: Realizar una revisión anual de los datos relativos a la clasificación profesional del personal que permita obtener datos actualizados y en su caso adoptar medidas de promoción basadas en criterios de igualdad

Objetivo específico:

Asegurar una promoción de la plantilla basada en criterios objetivos.

Acción nº8: Crear un registro anual que incluya las promociones o mejoras de empleo llevadas a cabo por la entidad con los datos desagregados por sexo.

Objetivo específico:

Asegurar la información de la plantilla al completo.

Acción nº9: Asegurar que la información sobre los planes de formación llega a la totalidad de la plantilla.

Objetivo específico:

Favorecer que el personal del ayuntamiento tenga en cuenta e incorpore el enfoque de género en el desarrollo de su trabajo.

Acción nº10: Realizar acciones formativas sobre igualdad para toda la plantilla.

Objetivo específico:

Favorecer la formación de la plantilla

Acción nº11: Llevar a cabo un mecanismo de seguimiento y control para conocer las necesidades de formación del personal del ayuntamiento con datos desagregados por sexo que se remitirá a la Comisión de Igualdad

Área 3: Organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

En materia de conciliación, los datos facilitados por la entidad local muestran que en general en el último año no se han pedido bajas por maternidad ni por paternidad, sólo se han pedido un bajo porcentaje de bajas médicas y por accidente.

Desde el ayuntamiento, se facilita la conciliación del personal a nivel individual y de modo informal cuando se demanda, pero no hay establecido ningún procedimiento formal que lo regule, no obstante, gran parte de la plantilla manifiesta que no dispone de información sobre la normativa legal en materia de conciliación y/o las medidas llevadas a cabo por el Ayuntamiento.

Objetivo general:

Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y en el profesional

Objetivo específico:

Informar sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento en materia de conciliación.

Acción nº12: Elaborar un documento que sea accesible a todo el personal y que de a conocer las medidas de conciliación que la ley contempla, así como las mejoras incluidas en el plan de igualdad.

Objetivo específico:

Satisfacer las necesidades del personal en materia de conciliación y garantizar su cumplimiento

Acción nº13: Crear una herramienta que recoja anualmente las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y contribuya a llevar a cabo un seguimiento de la utilización las medidas existentes en esta materia.

Objetivo específico:

Mejorar y ampliar las medidas legales establecidas en materia de conciliación

Acción nº14: Establecer la flexibilidad horaria en aquellos servicios que pueda ser factible y siempre que no dificulte el correcto desarrollo de los objetivos y actividades propias de cada departamento, estableciendo para ello un horario fijo de presencia en el puesto de trabajo. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal, se realizará en horario flexible.

El exceso diario de horas se computará a partir de 15 minutos como mínimo. Este exceso podrá utilizarse durante el mismo mes en que se genere hasta un máximo de 1 hora diaria.

Acción nº15: Contemplar permisos a recuperar para asistencia a reuniones, tutorías escolares y enfermedad de menores de edad, mayores de 65 años de primer grado de parentesco y/o familiares de primer grado de parentesco con mínimo un 33% de

discapacidad, siempre y cuando se justifique la ausencia

Acción nº16: Crear un sistema de bolsa de horas equivalente al 5% de la jornada laboral (11 días anuales) recuperables en un plazo máximo de 3 meses, para el cuidado de familiares de hasta el primer grado de parentesco, siempre y cuando se justifique la ausencia.

Área 4: Retribuciones

Para garantizar el principio de igualdad retributiva para toda la plantilla, será de interés llevar a cabo un registro de los datos (desagregados por sexo) correspondientes a las retribuciones salariales con complementos, ya que éstos establecerán nuevas diferencias respecto a la información obtenida con los datos disponibles.

Objetivo general:
Garantizar el principio de igualdad salarial

Objetivo específico:
Constatar que no existe ningún tipo de discriminación por razón de sexo

Acción nº17: Elaborar un documento en el que se localicen los datos, desagregados por sexo, relativos a las retribuciones, por grupos profesionales teniendo en cuenta los complementos y productividades y emitiendo un informe anual para entregar a la Comisión de Igualdad.

Área 5: Salud laboral

La entidad local no dispone de un “protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y moral del Ayuntamiento de Cortes de Pallás”, centrado en el acoso laboral y en el que aparezcan tipificadas las faltas por acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las medidas sancionadoras que conlleva cometer estos actos.

Esto debería corregirse durante la vigencia del Plan de Igualdad, con la elaboración de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en cumplimiento de lo establecido en la LOIEMH (art. 62)

No se dispone de información sobre la inclusión de la perspectiva de género en el protocolo de prevención de riesgos laborales. Tener en consideración el enfoque de género en la salud laboral para conocer las particularidades y necesidades específicas de las trabajadoras y trabajadores de la entidad, sería también un aspecto fundamental a desarrollar desde el área de salud laboral.

Objetivo general: prevenir cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo, en el ámbito laboral, facilitando a las posibles víctimas del acoso información para poder actuar y defender sus derechos y considerar el enfoque de género en la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores de la entidad local.

Objetivo específico:

Facilitar herramientas que favorezcan la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Acción nº18: Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Acción nº19: Informar y sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Objetivo específico:

Tener en consideración el enfoque de género en la salud laboral para conocer las particularidades

Acción nº20: Garantizar que el servicio de prevención de riesgos laborales tiene en cuenta la perspectiva de género, estableciendo esta obligación en nuevos pliegos para la contratación del servicio

Área 6: Comunicación y lenguaje no sexista

El diagnóstico que las comunicaciones del ayuntamiento se realizan tanto en un lenguaje inclusivo en algunas ocasiones, como en masculino genérico en otras. Para reforzar este aspecto, la participación y cooperación de todas las personas que forman parte de la entidad, favorecerá la ejecución de todas las acciones propuestas y por tanto la consecución de los objetivos planteados, por ello, dar a conocer y hacer llegar el Plan de Igualdad del Ayuntamiento a toda la plantilla, será una actuación básica y prioritaria en este Plan de Igualdad interno de la entidad local.

Continuar con la revisión de la documentación interna y externa que genera el Ayuntamiento, así como sensibilizar, formar y ofrecer recursos de apoyo a la plantilla, contribuirá a favorecer una utilización del lenguaje inclusivo y garantizar que se cumple con la legislación.

Objetivo general:

Dar a conocer el Plan de Igualdad, sus objetivos y contenidos al personal del Ayuntamiento y favorecer un uso no sexista e inclusivo del lenguaje en las comunicaciones internas y externas.

Objetivo específico:

Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal del Ayuntamiento

Acción nº21: Hacer llegar el Plan de Igualdad a todas las personas que trabajan en el ayuntamiento

Objetivo específico:

Eliminar el lenguaje sexista en la documentación interna y externa

Acción nº22: Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan, tanto en las comunicaciones internas como externas para asegurar que no sean sexistas.

Objetivo específico:

Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo entre el personal del ayuntamiento.

Acción nº23: Favorecer la formación en lenguaje no sexista entre el personal del ayuntamiento especialmente entre aquellas personas cuyas responsabilidades estén relacionadas con la comunicación interna y externa.

Acción nº24: Facilitar recursos de apoyo al personal del ayuntamiento para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Elaboración y difusión de un manual para el personal del Ayto.

e. Acciones y Cronograma del plan de igualdad interno

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Cortes de Pallás, se ha establecido previamente durante el proceso de elaboración del Plan, un sistema de indicadores de medición, que permita conocer el grado de ejecución de las acciones planteadas, asegurar el cumplimiento efectivo de las mismas y conocer si se han alcanzado los objetivos propuestos. De este modo se podrán introducir nuevas medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

El seguimiento se llevará a cabo de manera continua durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad y será llevado a cabo por parte de la Comisión de Igualdad. Los resultados del seguimiento realizado serán la base de la evaluación del plan de igualdad.

Se realizará, una evaluación del proceso al finalizar cada año de vigencia del plan, que permitirá conocer el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, las dificultades encontradas y las posibles modificaciones llevadas a cabo.

Después de la implementación del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación de resultados para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y acciones planteadas o identificar nuevas necesidades que requieran de nuevas acciones.

Y por último se llevará a cabo una evaluación del impacto para conocer la incidencia que las acciones implementadas han tenido en la plantilla y si se ha producido un cambio en la cultura de la entidad local.

Área 1: Acceso al empleo

Acción nº1:	Comprobar que en los tribunales calificadoros de los procesos selectivos existe una participación equilibrada de mujeres y hombres
Objetivo	Asegurar un equilibrio en la participación de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos de selección
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan
Responsabilidad	Secretaría-Intervención Comisión de Igualdad Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none">- n.º de tribunales llevados a cabo indicando el proceso selectivo al que pertenecen- n.º de mujeres y hombres que participan en ellos- n.º de tribunales que tienen un perfil equilibrado

Acción nº2:	Revisar y comprobar que en las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo y no contienen ningún sesgo de género
Objetivo	Garantizar un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y formación
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Secretaría-Intervención Comisión de Igualdad Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - n.º de ofertas de empleo publicadas - n.º de ofertas revisadas según lenguaje inclusivo - n.º de modificaciones realizada

Acción nº3:	Tener en cuenta, a través de negociación colectiva que en los procesos selectivos, en condiciones de igualdad de mérito y capacidad, en caso de empate, se priorice la elección de una mujer para ocupar el puesto, en aquellas áreas en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas
Objetivo	Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Secretaría-Intervención Comisión de Igualdad Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - n.º de mujeres que han accedido a un puesto en que están infrarrepresentadas

Acción nº4:	Incorporar la formación en igualdad como criterio de valoración específico, en los baremos de los procesos selectivos.
Objetivo	Fomentar que el personal que se incorpora en la entidad tenga formación en igualdad.
Temporalización	1er año de vigencia del plan
Responsabilidad	Secretaría-Intervención Comisión de Igualdad Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - La Introducción de este criterio de valoración en los baremos - n.º de mujeres y hombres que se incorporan a trabajar en la entidad con formación en igualdad

Acción nº5:	Llevar a cabo un seguimiento y registro anual detallado de las incorporaciones y salidas de la entidad con los datos desagregados por sexo.
Objetivo	Analizar la evolución y situación de las personas que se incorporan desde una perspectiva de género
Temporalización	Anual
Responsabilidad	Comisión de Igualdad Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - La Introducción de este criterio de valoración en los baremos - n.º de mujeres y hombres que se incorporan a trabajar en la entidad con formación en igualdad

Área 2: Clasificación profesional, Promoción y Formación

Acción nº6:	Llevar a cabo la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo y evaluación de los mismos en base a criterios objetivos que no conlleven sesgos de género
Objetivo	Alcanzar una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, valorando el puesto en función de las funciones y tareas y no de las personas que los desempeñan.
Temporalización	Durante la vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Contratación de una empresa externa/ Diputación de Valencia
Indicadores de seguimiento	- Elaboración de la RPT

Acción nº7:	Realizar una revisión anual de los datos relativos a la clasificación profesional del personal que permita obtener datos actualizados y en su caso adoptar medidas de promoción basadas en criterios de igualdad
Objetivo	Establecer un mecanismo que favorezca la adopción de medidas de promoción basadas en criterios de igualdad
Temporalización	Anual
Responsabilidad	Agente de Igualdad Comisión de Igualdad
Indicadores de seguimiento	- El registro de datos realizado - n.º de medidas de promoción adoptadas

Acción nº8:	Crear un registro anual que incluya las promociones o mejoras de empleo llevadas a cabo por la entidad con los datos desagregados por sexo.
Objetivo	Asegurar una promoción de la plantilla basada en criterios objetivos.
Temporalización	De modo anual
Responsabilidad	Agente de Igualdad Comisión de Igualdad
Indicadores de seguimiento	- n.º de mujeres y hombres que promocionan o se encuentran en situación de mejora de empleo

Acción nº9:	Asegurar que la información sobre los planes de formación llega a la totalidad de la plantilla.
Objetivo	Desarrollar el potencial de la plantilla al completo.
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Administración Comisión de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Medios utilizados para la difusión - n.º de mujeres y hombres que confirman haber recibido la información.

Acción nº10:	Realizar acciones formativas sobre igualdad para toda la plantilla.
Objetivo	Favorecer que el personal del ayuntamiento tenga en cuenta e incorpore el enfoque de género en el desarrollo de su trabajo.
Temporalización	Segundo semestre de cada año
Responsabilidad	Agente de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - n.º de acciones formativas realizadas - n.º de mujeres y hombres que reciben formación en igualdad.

Acción nº11:	Llevar a cabo un mecanismo de seguimiento y control para conocer las necesidades de formación del personal del ayuntamiento con datos desagregados por sexo que se remitirá a la Comisión de Igualdad
Objetivo	Favorecer la formación de la plantilla
Temporalización	Durante el primer semestre de cada año
Responsabilidad	Agente de Igualdad Comisión de Igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - herramienta elaborada - n.º de trabajadoras y trabajadores que trasladan sus necesidades de formación.

Área 3: Organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Acción nº12:	Elaborar un documento que sea accesible a todo el personal y que dé a conocer las medidas de conciliación que la ley contempla, así como las mejoras incluidas en el plan de igualdad.
Objetivo	Informar sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento en materia de conciliación.
Temporalización	segundo año de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Comisión de igualdad Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - documento elaborado - medios de difusión utilizados

Acción nº13:	Crear una herramienta que recoja anualmente las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y contribuya a llevar a cabo un seguimiento de la utilización las medidas existentes en esta materia.
Objetivo	Satisfacer las necesidades del personal en materia de conciliación y garantizar su cumplimiento
Temporalización	Durante el segundo año se creará la herramienta De modo anual durante (segundo semestre del año) la vigencia del plan se realizará la recogida de necesidades y el seguimiento de la utilización de las medidas existentes
Responsabilidad	Comisión de igualdad Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - documento elaborado - aportaciones realizadas por las trabajadoras y trabajadores de la entidad - registro de medidas utilizadas por las trabajadoras y trabajadores

Acción nº14:	<p>Establecer la flexibilidad horaria en aquellos servicios que pueda ser factible y siempre que no dificulte el correcto desarrollo de los objetivos y actividades propias de cada departamento, estableciendo para ello un horario fijo de presencia en el puesto de trabajo. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal, se realizará en horario flexible.</p> <p>El exceso diario de horas se computará a partir de 15 minutos como mínimo. Este exceso podrá utilizarse durante el mismo mes en que se genere hasta un máximo de 1 hora diaria.</p>
Objetivo	Mejorar y ampliar las medidas legales establecidas en materia de conciliación
Temporalización	Durante el segundo año de vigencia del plan
Responsabilidad	Secretaría-Intervención Alcaldía
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - medida implantada - n.º de mujeres y hombres que utilizan la medida

Acción nº15:	<p>Contemplar permisos a recuperar para asistencia a reuniones, tutorías escolares y enfermedad de menores de edad, mayores de 65 años de primer grado de parentesco y/o familiares de primer grado de parentesco con mínimo un 33% de discapacidad, siempre y cuando se justifique la ausencia</p>
Objetivo	Mejorar y ampliar las medidas legales establecidas en materia de conciliación
Temporalización	Durante el segundo año de vigencia del plan
Responsabilidad	Secretaría-Intervención Alcaldía
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - medida implantada - n.º de mujeres y hombres que utilizan la medida - modalidad de permisos solicitados

Acción nº16:	Crear un sistema de bolsa de horas equivalente al 5% de la jornada laboral (11 días anuales) recuperables en un plazo máximo de 3 meses, para el cuidado de familiares de hasta el primer grado de parentesco, siempre y cuando se justifique la ausencia.
Objetivo	Mejorar y ampliar las medidas legales establecidas en materia de conciliación
Temporalización	Desde el inicio del segundo año de vigencia hasta finalizar la vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Secretaría-Intervención Alcaldía
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - medida implantada - n.º de mujeres y hombres que utilizan la medida

Área 4: Retribuciones

Acción nº17:	Elaborar un documento en el que se localicen los datos, desagregados por sexo, relativos a las retribuciones, por grupos profesionales teniendo en cuenta los complementos y productividades y emitiendo un informe anual para entregar a la Comisión de Igualdad.
Objetivo	Constatar que no existe ningún tipo de discriminación por razón de sexo
Temporalización	Durante el primer año se elaborará el documento de recogida de datos De modo anual se emitirá informe
Responsabilidad	Secretaría-Intervención Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - documento elaborado - informe anual remitido a la Comisión de Igualdad

Área 5: Salud laboral

Acción nº18:	Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Objetivo	Facilitar herramientas que favorezcan la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Temporalización	Primer año de vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Comisión de igualdad Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	- documento elaborado

Acción nº19:	Informar y sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Objetivo	Facilitar herramientas que favorezcan la sensibilización, prevención y actuación en casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Temporalización	Segundo semestre del segundo año de vigencia del plan
Responsabilidad	Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	- Información facilitada a la plantilla - Medios de difusión utilizados - Actuación de sensibilización realizada

Acción nº20:	Garantizar que el servicio de prevención de riesgos laborales tiene en cuenta la perspectiva de género, estableciendo esta obligación en nuevos pliegos para la contratación del servicio
Objetivo	Tener en consideración el enfoque de género en la salud laboral para conocer las particularidades
Temporalización	Primer año de vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Secretaría-Intervención
Indicadores de seguimiento	- Inclusión de la obligación en los pliegos

Área 6: Comunicación y lenguaje no sexista

Acción nº21:	Hacer llegar el Plan de Igualdad a todas las personas que trabajan en el ayuntamiento
Objetivo	Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal del Ayuntamiento
Temporalización	Primer semestre tras la aprobación del plan de igualdad
Responsabilidad	Quién administra las redes sociales y la difusión de la información
Indicadores de seguimiento	- Medios de difusión utilizados

Acción nº22:	Revisar progresivamente y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan, tanto en las comunicaciones internas como externas para asegurar que no sean sexistas
Objetivo	Eliminar el lenguaje sexista en la documentación interna y externa
Temporalización	Durante toda la vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	- n.º de documentos revisados - n.º de modificaciones llevadas a cabo

Acción nº23:	Favorecer la formación en lenguaje no sexista entre el personal del ayuntamiento especialmente entre aquellas personas cuyas responsabilidades estén relacionadas con la comunicación interna y externa.
Objetivo	Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo entre el personal del ayuntamiento.
Temporalización	Segundo año de vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	- n.º trabajadoras y trabajadores que reciben formación en lenguaje no sexista. - n.º de acciones formativas realizadas

Acción nº24:	Facilitar recursos de apoyo al personal del ayuntamiento para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Elaboración y difusión de un manual para el personal del Ayto
Objetivo	Fomentar la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo entre el personal del ayuntamiento.
Temporalización	Primer semestre del tercer año de vigencia del plan de igualdad
Responsabilidad	Agente de igualdad
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso utilizado - Medio utilizado para hacer llegar el recurso - n.º de mujeres y hombres que utilizan el recurso

f. Cronograma

CRONOGRAMA								
Área: Acceso al empleo	2020		2021		2022		2023	
	1s	2s	1s	2s	1s	2s	1s	2s
Medidas								
Acción 1: Comprobar que en los tribunales calificadoros de los procesos selectivos existe una participación equilibrada de mujeres y hombres		x	x	x	x	x	x	x
Acción 2: Revisar y comprobar que en las ofertas de empleo se utiliza un lenguaje inclusivo y no contienen ningún sesgo de género		x	x	x	x	x	x	x
Acción 3: Tener en cuenta, a través de negociación colectiva que en los procesos selectivos, en condiciones de igualdad de mérito y capacidad, en caso de empate, se priorice la elección de una mujer para ocupar el puesto, en aquellas áreas en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas		x	x	x	x	x	x	x
Acción 4: Incorporar la formación en igualdad como criterio de valoración específico, en los baremos de los procesos selectivos.		x						
Acción 5: Llevar a cabo un seguimiento y registro anual detallado de las incorporaciones y salidas de la entidad con los datos desagregados por sexo.		x		x		x		x
Área: Clasificación profesional, promoción y formación	2020		2021		2022		2023	
Medidas								
Acción 6: Llevar a cabo la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo y evaluación de los mismos en base a criterios objetivos que no conlleven sesgos de género		x	x	x	x	x	x	x
Acción 7: Realizar una revisión anual de los datos relativos a la clasificación profesional del personal que permita obtener datos				x		x		x

actualizados y en su caso adoptar medidas de promoción basadas en criterios de igualdad								
Acción 8: Crear un registro anual que incluya las promociones o mejoras de empleo llevadas a cabo por la entidad con los datos desagregados por sexo			X		X			X
Acción 9: Asegurar que la información sobre los planes de formación llega a la totalidad de la plantilla		X	X	X	X	X	X	X
Acción 10: Realizar acciones formativas sobre igualdad para toda la plantilla.		X		X		X		X
Acción 11: Llevar a cabo un mecanismo de seguimiento y control para conocer las necesidades de formación del personal del ayuntamiento con datos desagregados por sexo que se remitirá a la Comisión de Igualdad			X		X		X	
Área: Organización del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	2020	2021		2022		2023		
Medidas								
Acción 12: Elaborar un documento que sea accesible a todo el personal y que dé a conocer las medidas de conciliación que la ley contempla, así como las mejoras incluidas en el plan de igualdad.			X	X				
Acción 13: Crear una herramienta que recoja anualmente las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y contribuya a llevar a cabo un seguimiento de la utilización las medidas existentes en esta materia.				X		X		X
Acción 14: Establecer la flexibilidad horaria en aquellos servicios que pueda ser factible y siempre que no dificulte el correcto desarrollo de los objetivos y actividades propias de cada departamento			X	X				
Acción 15: Contemplar permisos a recuperar para asistencia a reuniones, tutorías escolares y enfermedad de menores de edad, mayores de 65 años de primer grado de parentesco y/o familiares de primer grado de parentesco con mínimo un 33% de discapacidad, siempre y cuando se justifique la ausencia			X	X				
Acción 16: Crear un sistema de bolsa de horas equivalente al 5% de la jornada laboral (11 días anuales) recuperables en un plazo máximo de 3 meses, para el cuidado de			X	X	X	X	X	X

familiares de hasta el primer grado de parentesco, siempre y cuando se justifique la ausencia.								
Área: Retribuciones	2020		2021		2022		2023	
Medidas								
Acción 17: Elaborar un documento en el que se localicen los datos, desagregados por sexo, relativos a las retribuciones, por grupos profesionales teniendo en cuenta los complementos y productividades y emitiendo un informe anual para entregar a la Comisión de Igualdad.		x						
Área: Salud laboral	2020		2021		2022		2023	
Medidas								
Acción 18: Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.		x						
Acción 19: Informar y sensibilizar a la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo				x				
Acción 20: Garantizar que el servicio de prevención de riesgos laborales tiene en cuenta la perspectiva de género, estableciendo esta obligación en nuevos pliegos para la contratación del servicio		x						
Área: Comunicación y lenguaje no sexista	2020		2021		2022		2023	
Medidas								
Acción 21: Hacer llegar el Plan de Igualdad a todas las personas que trabajan en el ayuntamiento								
Acción 22: Revisar progresivamente y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan, tanto en las comunicaciones internas como externas para asegurar que no sean sexistas		x	x	x	x	x	x	x
Acción 23: Favorecer la formación en lenguaje no sexista entre el personal del ayuntamiento especialmente entre aquellas personas cuyas responsabilidades estén relacionadas con la comunicación interna y externa			x	x				

Acción 24: Facilitar recursos de apoyo al personal del ayuntamiento para la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Elaboración y difusión de un manual para el personal del Ayto					x			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

g. Sistema de seguimiento y evaluación

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Cortes de Pallás, se ha establecido previamente durante el proceso de elaboración del Plan, un sistema de indicadores de medición, que permita conocer el grado de ejecución de las acciones planteadas, asegurar el cumplimiento efectivo de las mismas y conocer si se han alcanzado los objetivos propuestos.

De este modo se podrán introducir nuevas medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

El seguimiento se llevará a cabo de manera continua durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad y será llevado a cabo por parte de la Comisión de Igualdad.

Los resultados del seguimiento realizado serán la base de la evaluación del plan de igualdad. Se realizará, una evaluación del proceso al finalizar cada año de vigencia del plan, que permitirá conocer el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, las dificultades encontradas y las posibles modificaciones llevadas a cabo.

Después de la implementación del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación de resultados para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y acciones planteadas o identificar nuevas necesidades que requieran de nuevas acciones.

Por último se llevará a cabo una evaluación del impacto para conocer la incidencia que las acciones implementadas han tenido en la plantilla y si se ha producido un cambio en la cultura de la entidad local.

h. Vigencia del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Cortes de Pallás, **aprobado por unanimidad en el pleno de** , tiene establecida una vigencia de 4 años (2020-2023)

i. Anexos

- i. Anexo II Acta de constitución de la Comisión de Igualdad