

# II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2022-2026



AJUNTAMENT *de*  
RIBA-ROJA DE TÚRIA



IGUALTAT  
*Estem amb tu* 016



*entidad  
colaboradora:*



Camino Nuevo de Picaña, 31  
46014 Valencia  
Tel: 963 577 577  
[www.indiceconsultoria.com](http://www.indiceconsultoria.com)



## Índice

PRESENTACIÓN.....	3
COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	4
1. INFORME DIAGNÓSTICO.....	5
1.1 Metodología de investigación.....	5
1.2 Áreas de Diagnóstico.....	7
1.3 Información básica de la empresa.....	8
1.4 Organigrama.....	9
1.5 Análisis de indicadores.....	9
1.6 Análisis cuantitativo de la plantilla.....	9
1.7 Auditoría retributiva.....	30
1.8 Análisis de igualdad por materias.....	31
1.9 Conclusiones del diagnóstico.....	75
2. PLAN DE IGUALDAD.....	83
2.1. Justificación jurídica.....	84
2.2. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad.....	86
2.3. Medidas del Plan de Igualdad.....	88
2.4. Aplicación y seguimiento.....	131
2.5. Evaluación y Revisión.....	132
2.6. Calendario, Cronograma de las acciones.....	134
2.7. Composición y funcionamiento de la comisión de igualdad.....	137
2.8 Procedimiento de modificación.....	138
ANEXOS.....	140
Bibliografía.....	147

## PRESENTACIÓN

### RIBA-ROJA DE TÚRIA, REFERENTE Y EJEMPLO DE IGUALDAD



**Robert Raga Gadea**  
**Alcalde de Riba-roja de Túria**

El municipio de Riba-roja de Túria mantiene su compromiso para poner en marcha medidas concretas y específicas que impliquen a la totalidad de la plantilla, con el objetivo de generar un cambio real en un acceso al empleo público, promociones, trato, derechos laborales, personales y familiares, además de una forma de expresión libre de cualquier sesgo sexista.

El funcionariado, consciente y concienciado con este modelo, será vector ejemplarizante en la sociedad de Riba-roja de Túria.

Este II Plan de Igualdad establece un conjunto de medidas que tienen como misión garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres en la Administración, así como, la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

El II Plan de Igualdad es una iniciativa promovida por la Concejalía de igualdad y aprobada por el Pleno, tras un análisis y diagnóstico en coordinación de una Comisión Negociadora, en la que existe representación legal de las personas trabajadoras.

En definitiva, el proceso de cambio que están viviendo nuestras sociedades no puede dejar indiferente a nuestro municipio. Riba-roja debe continuar siendo referente y ejemplo de igualdad.

## COMPROMISO CON LA IGUALDAD



**Lola Verdeguer Royo**  
**Concejala de Igualdad**

Riba-roja de Túria es un municipio que avanza hacia la igualdad real con este II Plan de Igualdad en la plantilla.

Es innegable el papel de las administraciones públicas en la consecución de la igualdad en la sociedad.

Este II Plan de Igualdad avala los principios fundadores del mismo, basados en la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres.

Es un orgullo formar parte de este proyecto e insto a la plantilla de nuestro ayuntamiento a colaborar en el desarrollo de las acciones del mismo.

## 1. INFORME DIAGNÓSTICO

### 1.1 Metodología de investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la entidad en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** del Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la entidad y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en el Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.
- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde julio de 2021 a marzo de 2022.

- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al periodo de 2021 en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de julio de 2021 a junio de 2022.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de abril de 2022 a junio de 2022.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

## 1.2 Áreas de Diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cinco áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
9- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
10- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
11- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
12- Área de mejora: SALUD LABORAL

### 1.3 Información básica de la empresa.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	AYUNTAMIENTO DE RIBA-ROJA DE TÚRIA					
NIF	P4621600H					
Domicilio social	C/ PLAZA DEL AYUNTAMIENTO N.º 9					
Forma jurídica	SOCIEDAD UNIPERSONAL					
Año de constitución	2019 (ÚLTIMA CORPORACIÓN)					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ROBERTO PASCUAL RAGA GADEA					
Cargo	ALCALDE					
Telf.	962770062					
e-mail	alcaldía@ribarroja.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	VERÓNICA BLANCO SOLAZ					
Cargo	AGENTE DE IGUALDAD					
Telf.	627 38 29 11					
e-mail	vblanco@ribarroja.es					
ACTIVIDAD						
Descripción de la actividad	ADMINISTRACIÓN LOCAL					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	RIBA-ROJA DE TÚRIA					
DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL (MAYO 2021)						
Personas Trabajadoras	Mujeres	289	Hombres	246	Total	530
Centros de trabajo	1					
Facturación anual de 2021 (€)	32.094.637,35					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	CCOO, CSIF Y UGT					



## 1.4 Organígrama

Según los datos aportados por el Ayuntamiento, no disponen de un organigrama de la entidad. Por tanto, se propone como una de las medidas para el II Plan de Igualdad.

## 1.5 Análisis de indicadores

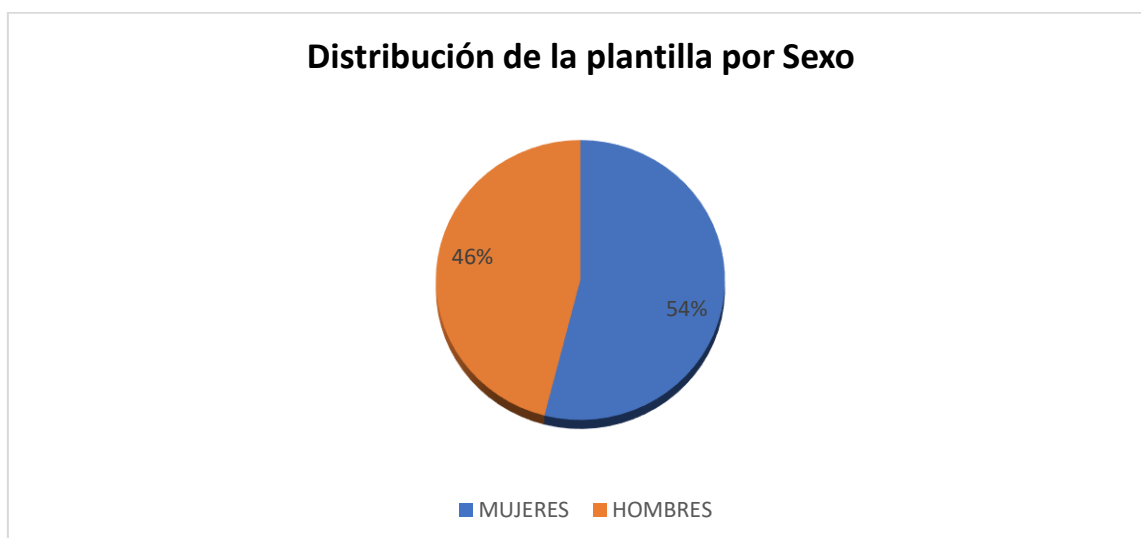
A continuación, presentamos los principales resultados del diagnóstico de situación inicial de la entidad, en dos apartados: análisis cuantitativo de la plantilla, y análisis de igualdad por materias.

## 1.6 Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

### ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

En el momento de recogida de información, la cual correspondía a la anualidad 2021, la plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2021 con un total de 530 personas: 284 mujeres (54%) y 246 hombres (46%).



Por tanto, observamos que el dato se acerca sensiblemente a lo que se considera un equilibrio (60% a 40%), según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad, y que nos encontramos, ante una plantilla que cumple el principio de presencia equilibrada.

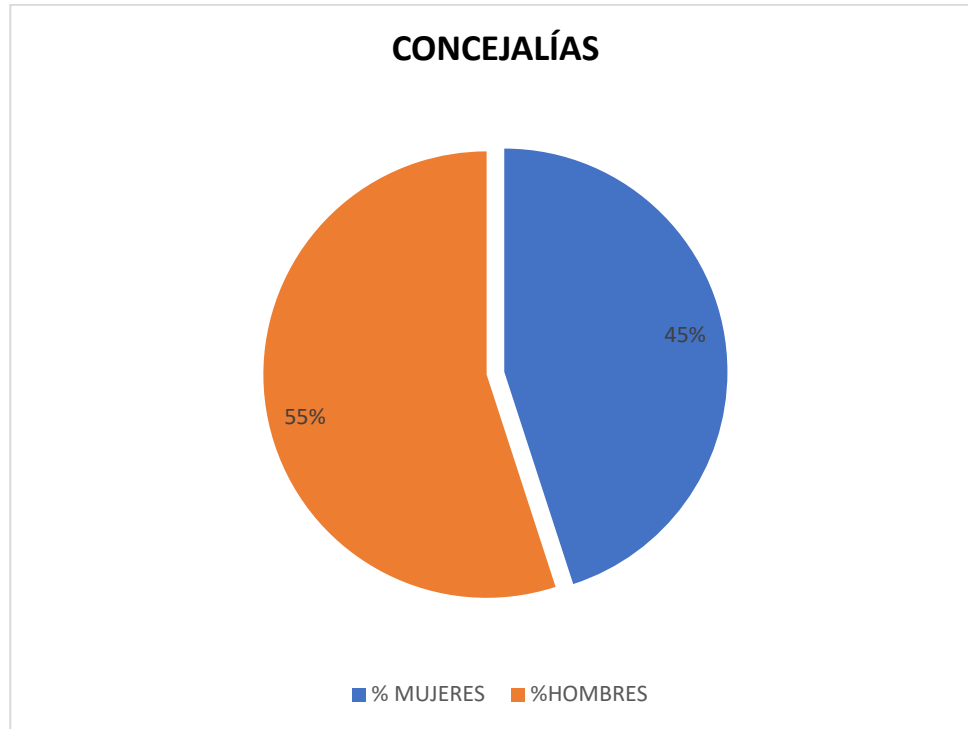
### *ESTRUCTURA I ORGANIZACIÓN MUNICIPAL*

La Alcaldía de Riba-Roja de Turia, en el momento en que se realiza este diagnóstico es asumida por un hombre. El órgano rector del Ayuntamiento es el Pleno, integrado por los concejales y las concejales y presidido por el alcalde. En cuanto a su composición, cumple el principio de presencia equilibrada, puesto que, de un total de 20 miembros, 10 son hombres y 10 son mujeres.



### *DISTRIBUCIÓN POR ÓRGANOS RECTORES: CONCEJALÍAS*

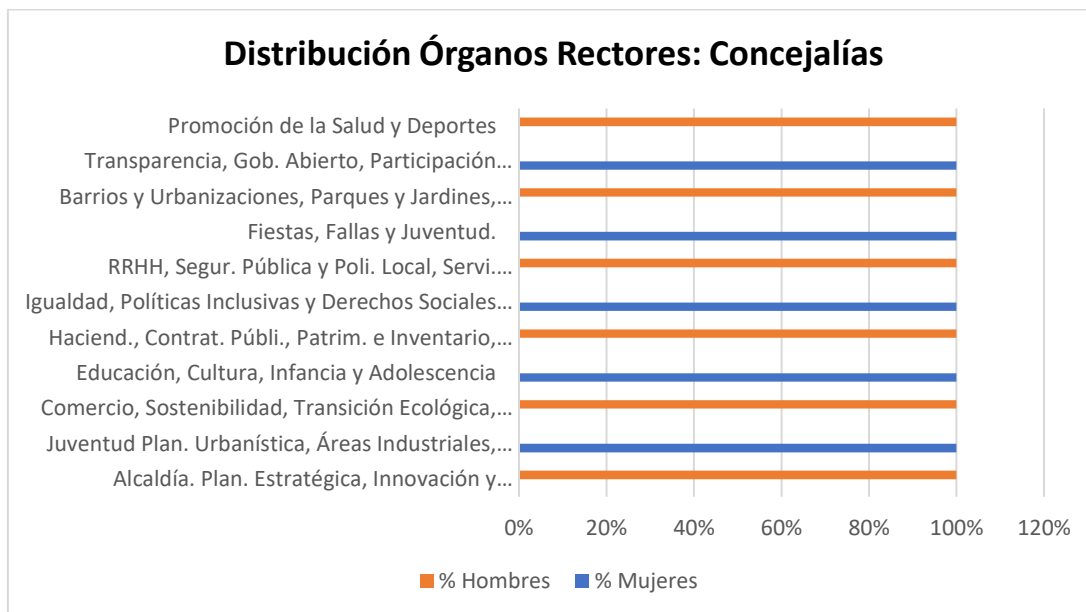
Respecto a la toma de decisiones, la composición de las diferentes concejalías cumple el principio de presencia equilibrada. Son 5 mujeres y 6 hombres los que ocupan estos cargos, incluido el alcalde.



Las concejalías se reparten de forma que las mujeres asumen la responsabilidad de las siguientes áreas:

- Planificación Urbanística, Áreas Industriales, Obras Públicas y Servicios Municipales.
- Educación, Cultura, Infancia y Adolescencia.
- Igualdad, Políticas Inclusivas y Derechos Sociales y Mayores.
- Fiestas, Fallas y Juventud.
- Transparencia, Gobierno Abierto, Participación Ciudadana, Turismo y Patrimonio histórico.

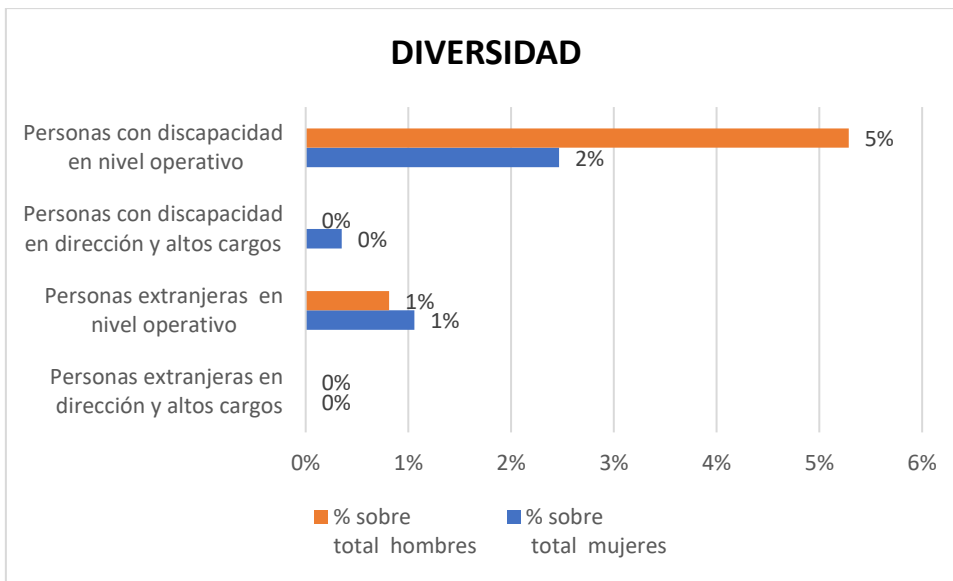
Hay que remarcar que en el análisis desagregado por sexo de las concejalías, se observa cierta segregación horizontal, es decir, están ocupadas por mujeres aquellas que tradicionalmente han sido feminizadas (igualdad, políticas inclusivas, derechos sociales y mayores, educación, cultura, infancia, adolescencia y juventud) a excepción de las áreas de planificación urbanística, áreas industriales, obras públicas, servicios municipales, transparencia, gobierno abierto, etc., que también recaen en dos mujeres.



### ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

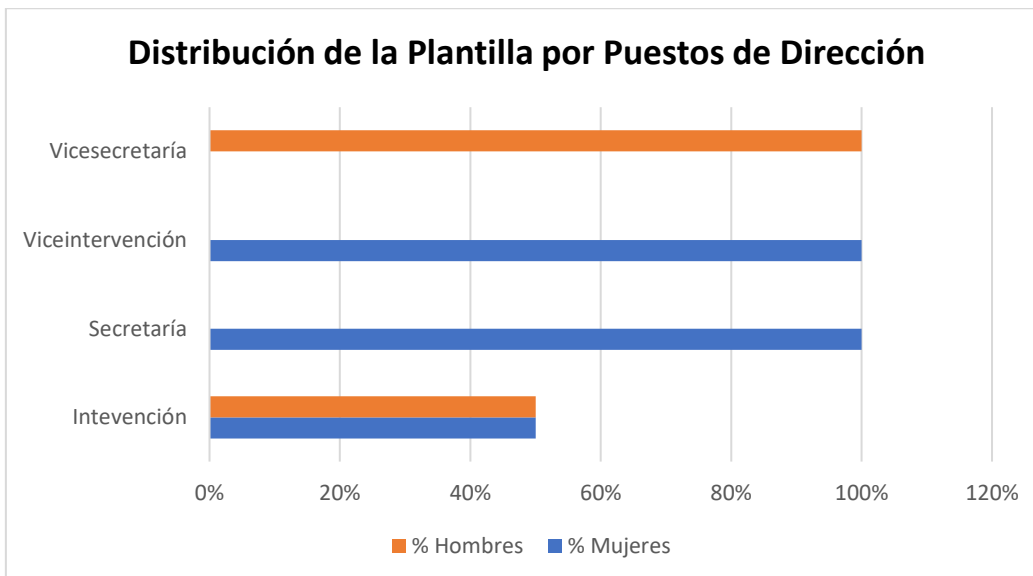
A continuación, reflejamos la diversidad de la plantilla en cuanto a origen y personas con diversidad funcional. Cabe señalar que la mayor cantidad, son personas con discapacidad a nivel operativo, encontrando una diferenciación a favor de los hombres respecto de las mujeres en plantilla, siendo 7 mujeres y 13 hombres.

DIVERSIDAD	MUJERES	% sobre total ♀	HOMBRES	% sobre total ♂	TOTAL HOMBRES Y MUJERES	% TOTAL PLANTILLA
Personas extranjeras en dirección y altos cargos	0	0%	0	0%	0	0%
Personas extranjeras en nivel operativo	3	1%	2	1%	5	2%
Personas con discapacidad en dirección y altos cargos	1	0%	0	0%	1	0%
Personas con discapacidad en nivel operativo	7	2%	13	5%	20	4%



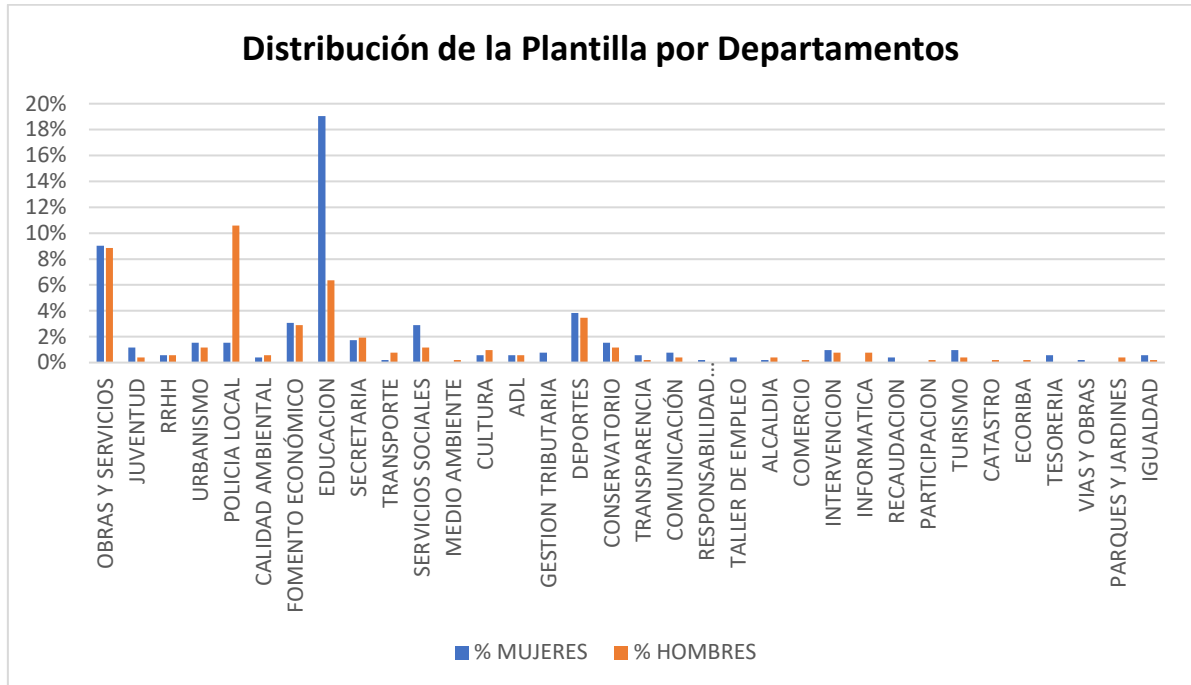
## ANÁLISIS POR POSICIONAMIENTO LABORAL

### Composición de la Plantilla por Área de Dirección



Tal y como se puede observar en el área de Dirección, los puestos de secretaría, viceintervención y un puesto de intervención recaen en mujeres, y un puesto de intervención y de vicesecretaría en hombres. Por tanto, la distribución de la plantilla en este caso está feminizada.

## Composición de la plantilla por departamentos



Al observar el gráfico “Distribución de la plantilla por Departamentos”, se observa que los departamentos en su mayoría tienen mayor cantidad de mujeres en su plantilla, excepto en el departamento de Policía Local y en el de Informática.

En el análisis desagregado por sexo, se observa de nuevo cierta segregación horizontal. El 19% de las mujeres del Ayuntamiento se encuentran trabajando dentro del departamento de Educación mientras que el porcentaje de hombres es de 6% del total de la plantilla. Es el departamento con mayor número de personas y está feminizado, compuesto por el 75% de mujeres y el 25% de hombres. El Departamento de Servicios Sociales concluimos también que es un departamento feminizado considerando que el 3% está compuesto por mujeres y el restante 1% por hombres, del total de la plantilla. Este último departamento está compuesto por el 71% de mujeres y el 29% de hombres.

Del mismo modo ocurre con los departamentos de Igualdad, donde se agrupa el 1% de las mujeres de la plantilla. Entre departamento está formado por 3 mujeres y 1 hombre.

En los departamentos de Gestión Tributaria (4 mujeres), Responsabilidad Patrimonial (1 mujer), Recaudación (2 mujeres) y Tesorería (3 mujeres) sólo trabajan mujeres.

Respecto al departamento de Comunicación, está formado por un 67% de mujeres y un 33% de hombres dentro del mismo, 4 mujeres y 2 hombres. De igual forma, en el departamento de Turismo, se agrupa un 71% de mujeres y un 29% de hombres dentro de esa área, 5 mujeres y 2 hombres.

El departamento de Policía Local está compuesto por un 2% de mujeres y un 11% de hombres en comparación con la plantilla total del Ayuntamiento. Cabe destacar que es el segundo departamento con mayor número de personas y que se encuentra masculinizado. Dentro del departamento, un 87% de su plantilla está compuesta por hombres y el 13% restante son mujeres.

De la misma manera ocurre con el departamento de Informática, en el cual sólo trabajan hombres, representando el 1% del total de la plantilla, el 100% de su departamento, formado por 4 hombres. El mismo caso ocurre en el departamento de Transportes formado por 1 mujer y 4 hombres, así como en los departamentos de Medio Ambiente, Comercio, Catastro y Ecoriba formados por 1 hombre cada uno.

En cuanto al departamento de Cultura, está compuesto por 3 mujeres y 5 hombres, el 38% de mujeres y el 63% de hombres dentro de su departamento. Y el departamento de Parques y Jardines compuesto sólo por 2 hombres.

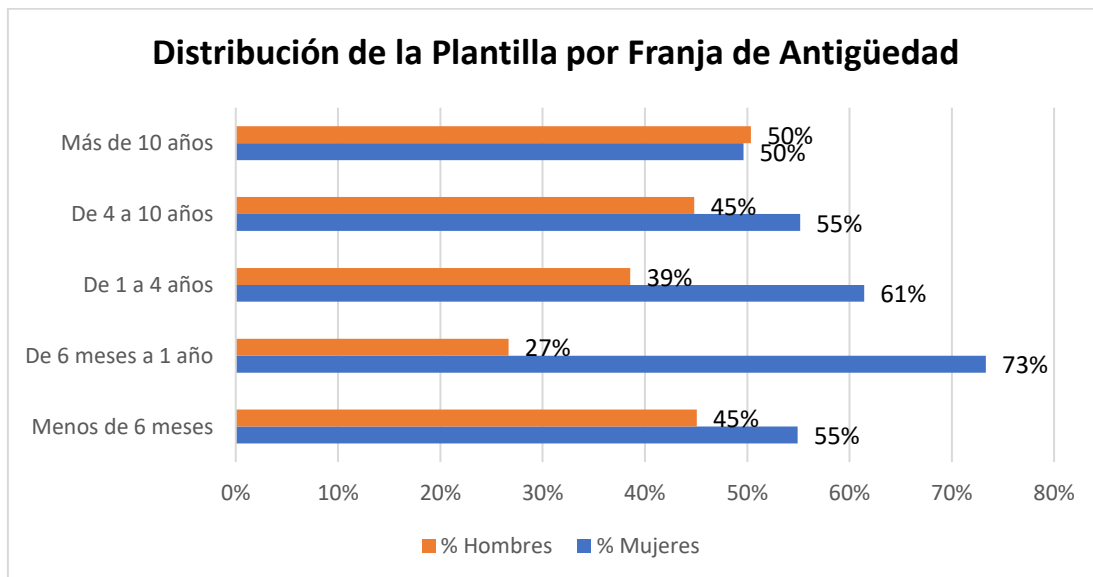
Del resto de departamentos, podemos observar que tienen una composición equilibrada de mujeres y hombres. Obras y Servicios es el tercer departamento que cuenta con mayor número de personas del Ayuntamiento, está compuesto por 9% de mujeres y el 9% de hombres del total de la plantilla. No obstante, analizando este departamento por los puestos de trabajo, se observa una clara segregación horizontal, ya que todas las mujeres ocupan los puestos de limpiadora o relacionados con la limpieza, excepto dos mujeres, una ocupa el puesto de conserje, y otra mujer el puesto de oficial 1ª de jardinería, mientras que los hombres ocupan el resto de los puestos de este departamento como el de peón de albañilería, electricista, fontanería, etc.

El departamento de RR. HH está compuesto por un 1% de mujeres y 1% de hombres del total de la plantilla, 3 mujeres y 3 hombres. Respecto al departamento de Urbanismo, está constituido por un 2% de mujeres y un 1% de la plantilla del Ayuntamiento, por 8 mujeres y 6 hombres.

Los departamentos de Calidad Ambiental, compuesto por 2 mujeres y 3 hombres; el de Fomento Económico, compuesto por 16 mujeres y 15 hombres; el de Secretaría, compuesto por 9 mujeres y 10 hombres; el de ADL, compuesto por 3 mujeres y 3 hombres; el de Deportes, compuesto por 20 mujeres y 18 hombres; el de Conservatorio, compuesto por 8 mujeres y 6 hombres; y por último, el departamento de Intervención, compuesto por 5 mujeres y 4 hombres, tienen una composición de la plantilla equilibrada dentro de cada uno de los departamentos.

Como conclusión, hay que destacar que se observa en la plantilla del Ayuntamiento una segregación horizontal que afecta sobre todo a los departamentos de la Policía Local, al de Informática, al de Educación, al de Servicios Sociales, y en los puestos ocupados dentro del departamento de Obras y Servicios. Se recomienda realizar actuaciones concretas tendentes a aliviar el actual desequilibrio.

### ANÁLISIS POR ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

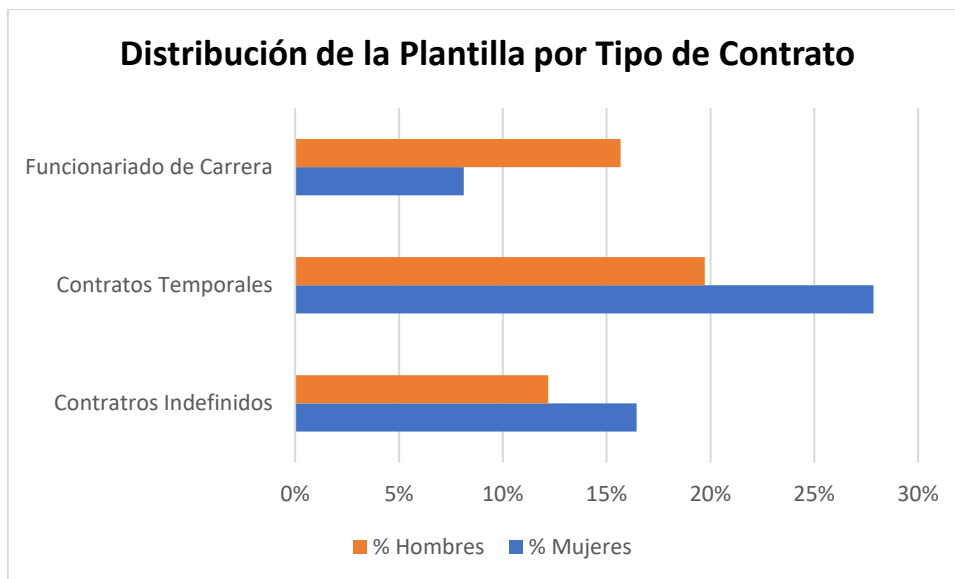


Después de realizar un análisis de la antigüedad de la plantilla, la franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la plantilla es en la antigüedad de más de 10 años, formada por 136 mujeres y 138 hombres. En esta franja, se observa que tanto hombres como mujeres tienen una estabilidad similar. En segundo lugar, la franja con mayor número de personal es la de menos de 6 meses trabajados, donde hay 64 hombres y 78



mujeres. En esta franja es importante señalar, que la mayoría de los contratos han sido de duración determinada o temporales por obra y servicio, de formación, eventual por circunstancias de la producción o de interinidad. Seguidamente, la franja con más cantidad de plantilla es la 1 a 4 años trabajados, donde hay 43 mujeres y 27 hombres. A continuación, le sigue la franja de antigüedad de 4 a 10 años trabajados, donde hay 13 hombres y 16 mujeres. Por último, la franja de 6 meses a 1 año está compuesta por 11 mujeres y 4 hombres. Como podemos observar, estas tres últimas franjas de antigüedad están formadas en su mayoría por mujeres.

### TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA



Respecto al tipo de contrato de la plantilla del Ayuntamiento, la mayoría son temporales, siendo un 28% mujeres y un 20% hombres con este tipo de contrato del total de la plantilla. Un 59% de mujeres y un 41% de hombres sobre el tipo de contrato. En cuanto al personal indefinido hay paridad en las cifras, siendo un 16% mujeres y un 12% hombres del total de la plantilla, un 57% mujeres y un 43% hombres dentro de ese tipo de contrato. Finalmente, el funcionariado de carrera no respeta el principio de presencia equilibrada, con 42 mujeres y 81 hombres, ocupa un 8% de mujeres y un 16% de hombres del total de la plantilla, un 34% de mujeres y un 66% de hombres dentro del mismo, encontrándose por tanto masculinizado y presentando un porcentaje mayor de estabilidad en la plantilla.

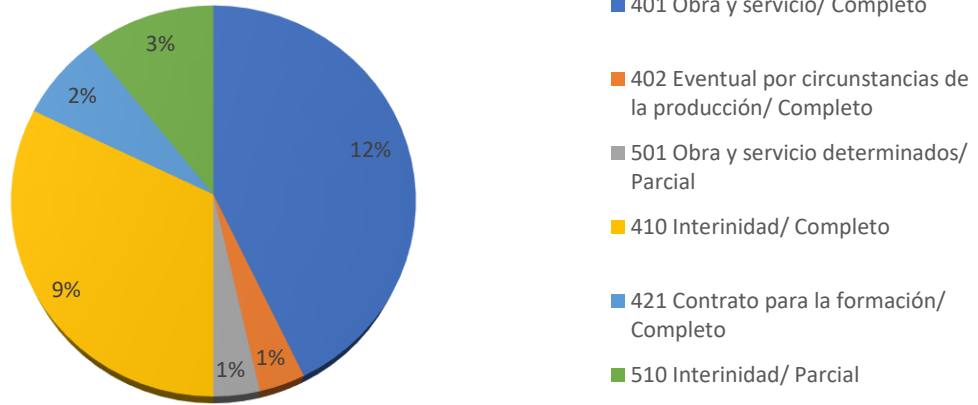
Hay que tener en cuenta, que existe un fenómeno específico derivado de la generalizada segregación vertical del mercado laboral, el llamado techo de cristal en las organizaciones, definido como una serie de elementos psicosociales que impiden que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, no accedan a los puestos de máxima responsabilidad. Es, por tanto, una barrera invisible resultante de un complejo entramado en las organizaciones que impide o limita el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.

Algunas barreras invisibles que produce este efecto discriminatorio son las siguientes:

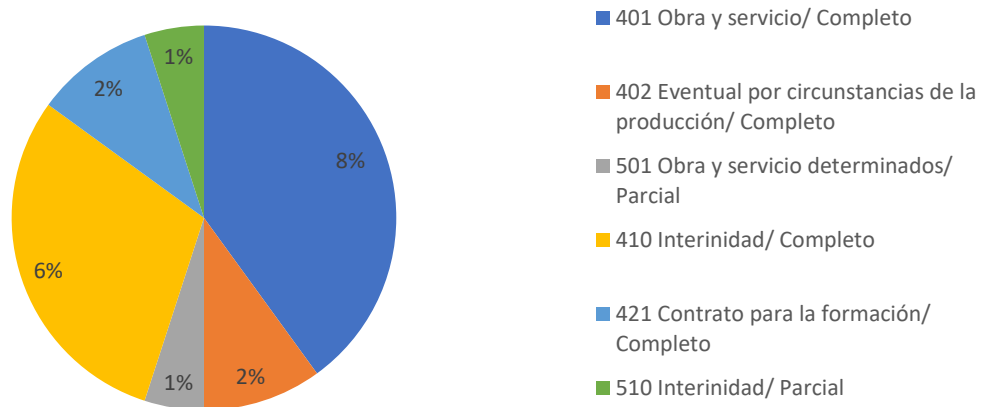
- La tradicional menor “ambición profesional” en la que todavía están educadas las mujeres, socializadas sesgadamente por el funcionamiento de estereotipos de género.
- La especial dificultad para la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral en este tipo de puestos, que hace que muchas mujeres no se planteen competir a partir de un cierto momento de su carrera profesional. Del mismo modo, hay una presunción generalizada por parte de las entidades u organizaciones de que los hombres tendrán disponibilidad absoluta para el trabajo y que esto no será así en las mujeres, etc.

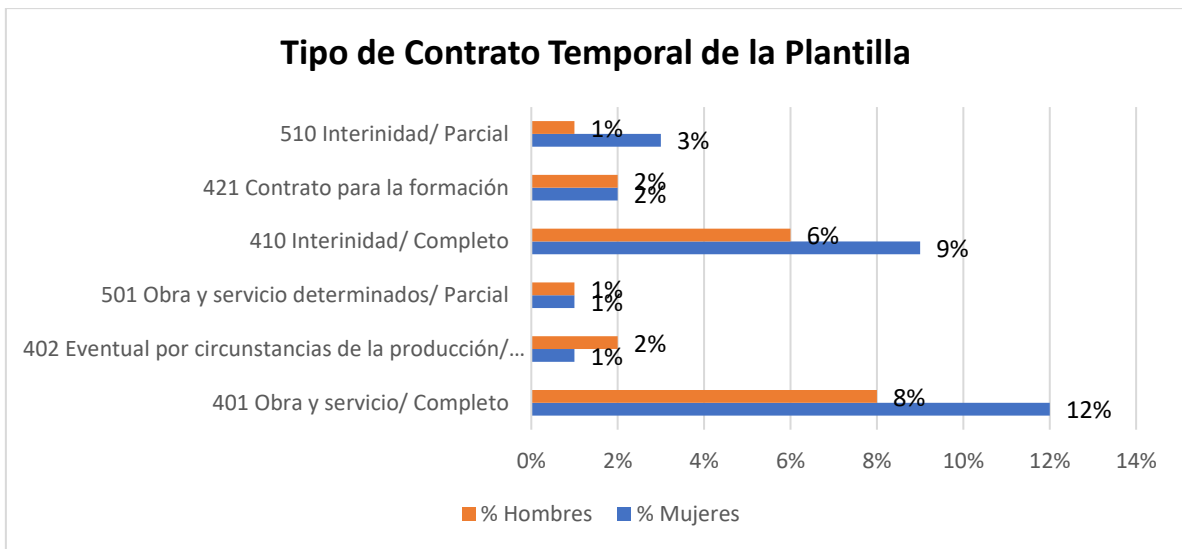
A continuación, se muestran las gráficas por tipo de contrato temporal de las mujeres, y de los hombres sobre el total de la plantilla y su comparativa:

### Tipo de Contrato Temporal Mujeres



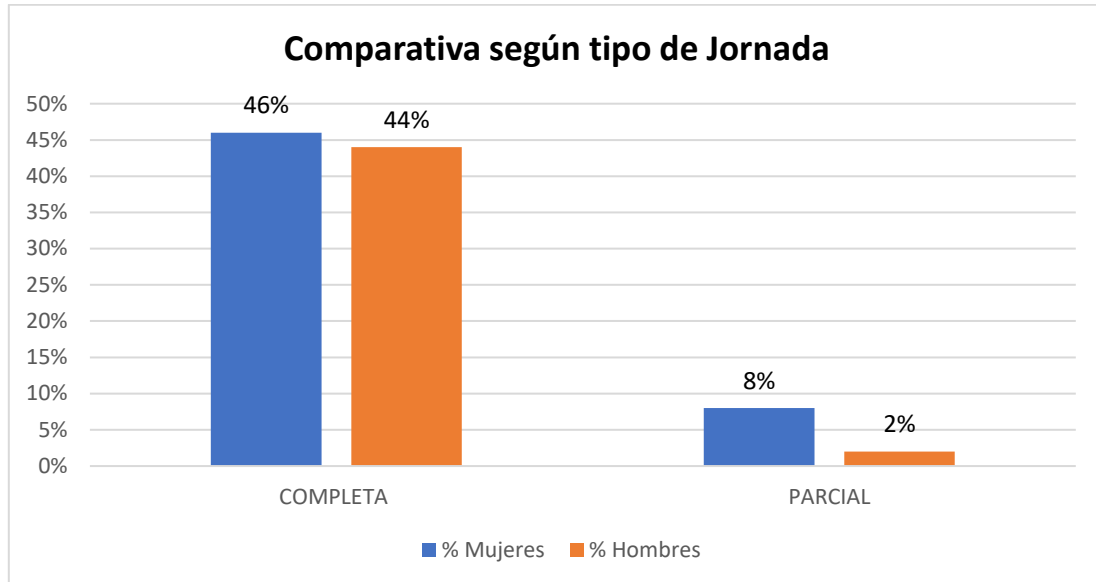
### Tipo de Contrato Temporal Hombres





Como podemos observar, el tipo de contrato donde se agrupa mayor número de personal es en el 401 obra y servicio determinados a jornada completa, con un 12% de mujeres y un 8% de hombres del total de la plantilla. El segundo tipo de contrato con más personal es el 410 interinidad a jornada completa, el cual está formado por un 9% de mujeres y un 6% de hombres. Respecto a tipo de contrato de interinidad a jornada parcial, está compuesto por un 3% de mujeres y 1% de hombres. En referencia al tipo de contrato 410 contrato para la formación a jornada completa, hay paridad en su composición, constituido por un 2% de mujeres y un 2% de hombres. En cuanto al tipo de contrato 402 eventual por circunstancias de la producción a jornada completa, está formado por un 1% de mujeres y un 2% de hombres. Finalmente, en el tipo de contrato de obra y servicio determinados a jornada parcial, está compuesto por 1% de mujeres y 1% de hombres.

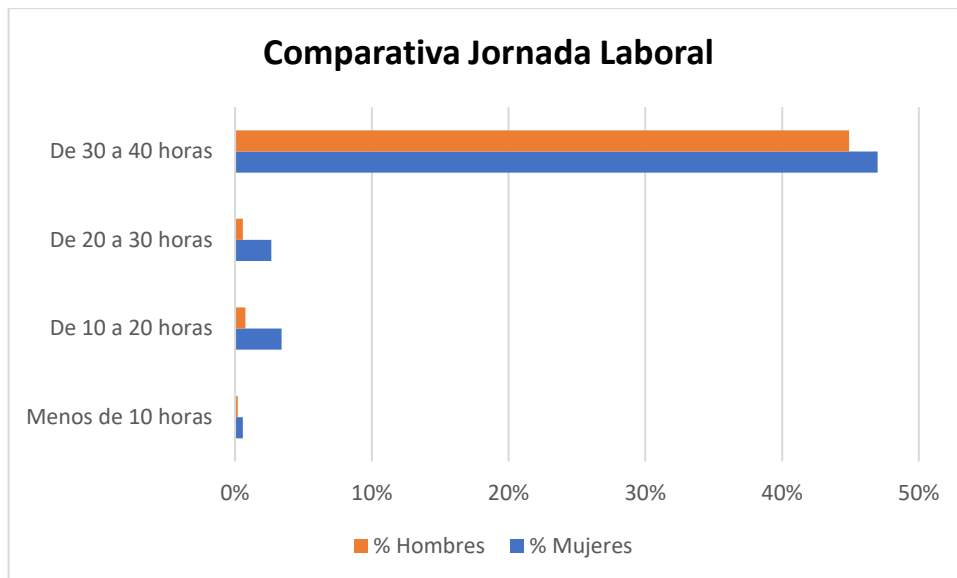
Seguidamente se muestra la distribución de la plantilla por tipo de jornada:



En el Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria, el 90% de la plantilla tiene una dedicación completa, la cual cosa se evalúa como punto fuerte de cara a la estabilidad en el trabajo de la organización. Y el 10% dispone de una dedicación parcial.

Desagregando por sexo, dentro de la dedicación completa, observamos que hay paridad en las cifras, habiendo un 46% de mujeres y un 44% de hombres, 244 mujeres y 235 hombres. No obstante, hay más mujeres en dedicación parcial, ocupando esta jornada un 8% de mujeres y 2% de hombres, 40 mujeres y 11 hombres.

A continuación, presentamos la comparativa por jornada laboral:

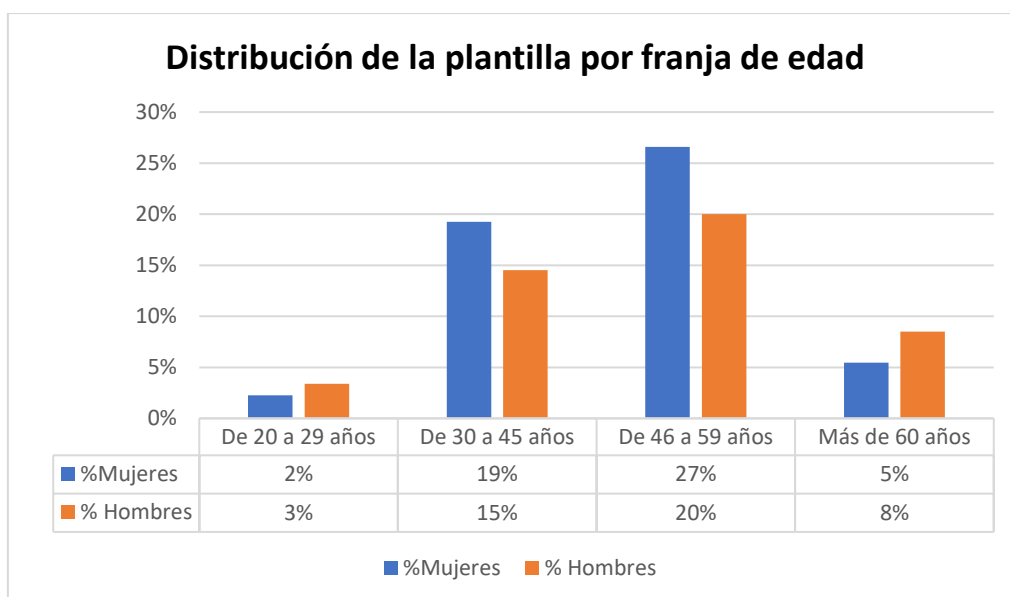


Al realizar una comparativa de la jornada laboral, observamos que las horas de dedicación al trabajo a jornada completa es bastante equilibrada, tanto las mujeres como los hombres lo hacen casi en igual medida en la jornada de trabajo de 30 a 40 horas semanales, en concreto el 47% de las mujeres y el 45% de los hombres del total de la plantilla.

No obstante, si ponemos el foco en el resto de las jornadas, podemos ver diferencias. En la franja de 20 a 30 horas, hay un 3% de mujeres y un 1% de hombres, en concreto hay 14 mujeres y 3 hombres. Además, en las franjas laborales de menos de 20 horas, las más precarias, las mujeres tienen una presencia ligeramente superior a la de los hombres: En la jornada de 10 a 20 horas semanales, hay un 1% de hombres de la plantilla frente a un 3% de las mujeres, en concreto 18 mujeres y 4 hombres; y en la jornada de menos de 10 horas hay 3 mujeres y un 1 hombre que la ocupan.

### *ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA*

A continuación, se presenta la distribución por edades de la plantilla, desagregando los datos en función del sexo:



Los grupos de edad donde más personal se concentra es la franja de 46 a 49 años, con un 27% de mujeres y un 20% de hombres del total de la plantilla, 141 mujeres y 106 hombres. Después nos encontramos en la franja de edad de 30 a 45 años ocupada por un 19% de mujeres y 15% de hombres, 102 mujeres y 77 hombres, consiguiendo en ambas franjas la paridad. A continuación, la franja donde se agrupa más personas es la de más de 60 años y está compuesta por un 5% mujeres y un 8% de hombres, 29 mujeres y 49 hombres. En esta franja se observa ligeramente una mayor presencia de hombres que de mujeres, representando un 39% de mujeres y un 61% de hombres sobre el total de la franja de edad. Por tanto, no se llega a conseguir la paridad. Por último, en la franja de 20 a 29 años hay un 2% de mujeres y un 3% de hombres, 12 mujeres y 18 hombres, representando el 40% de mujeres y el 60% de hombres de esa franja de edad.

### NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

Observamos que el máximo nivel alcanzado es el de Licenciatura/Grado encontrando un total de 50 mujeres frente a 30 hombres. Respecto a Diplomatura, encontramos 27 mujeres y 20 hombres. Al igual que sucede en los niveles anteriores, con F.P.I./CF. y F.P.II./ CF. Grado Medio y Superior, encontramos de nuevo mayor presencia de mujeres, 31 mujeres y 30 hombres en el primero, y 72 mujeres y 28 hombres en el

segundo. En estos 4 supuestos, el número de mujeres con estudios en esos niveles es mayor al de los hombres. Lo mismo ocurre con Estudios Primarios, habiendo 36 mujeres y 18 hombres. En el resto de los niveles formativos, Bachiller y la E.S.O. hay más hombres que mujeres, 9 mujeres y 52 hombres en Bachiller, y 54 mujeres y 63 hombres con la E.S.O., nivel con el que cuenta la mayoría del personal de la plantilla.

NIVEL DE FORMACIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL GENERAL
LICENCIATURA	48	30	78
GRADO	2	0	2
DIPLOMATURA	27	20	47
FP2	72	28	100
FP1	31	30	61
BACHILLER	9	52	61
E.S.O	54	63	117
ESTUDIOS PRIMARIOS	36	18	54
NO DISPONIBLE	5	5	10
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>284</b>	<b>246</b>	<b>530</b>

En general, se observa en la plantilla un mayor nivel formativo superior de las mujeres respecto a los hombres, sobre todo en el nivel de Licenciatura/Grado y Formación Profesional Grado Superior.

### EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN

Incorporaciones	Mujeres	Hombres	Total general
2021	56	46	102

Finalizaciones 2021	Mujeres	Hombres	Total general
Baja	1	0	1
Baja voluntaria	3	1	4
Finalización del contrato	1	6	7
Jubilación	0	5	5
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>



En 2021, se produjeron un total de 102 incorporaciones en la empresa, de las cuales 56 fueron mujeres y 46 hombres, en concreto un 55% de mujeres y un 45% de hombres sobre el total de las incorporaciones. Por tanto, las cifras de incorporaciones a la plantilla son paritarias.

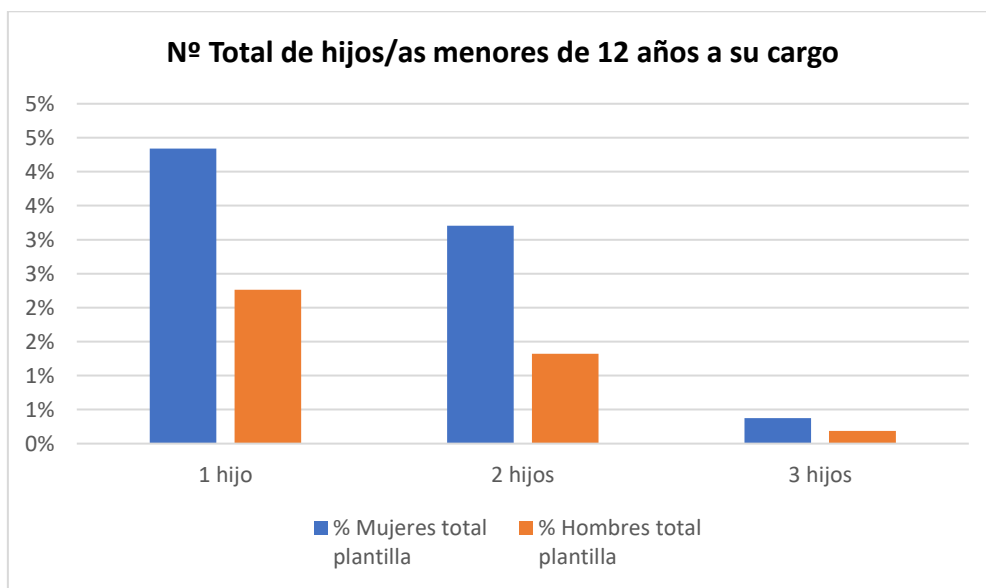
En ese período de 2021, hubo un total de 17 finalizaciones, siendo mayor el número de bajas en hombres que en mujeres, 12 de ellos: 1 baja voluntaria, 6 finalizaciones de contrato y 5 por jubilación; y 5 de ellas: 1 baja, 3 bajas voluntarias y 1 finalización de contrato.

Los datos nos muestran como en este período de 2021, las contrataciones han sido igual de beneficiosas tanto para los hombres como para las mujeres, puesto que las contrataciones han sido equilibradas. No obstante, en ese período han causado baja mayor número de hombres que de mujeres, la mayoría por finalización del contrato o jubilación. Es importante tener en cuenta, que como hemos visto en el análisis por franjas de edad, la franja de más de 60 años está compuesta por 39% de mujeres y un 61% de hombres sobre el total de la franja de edad, y de este modo, hay más hombres en edad de jubilación.

## CONCILIACIÓN

Según los datos aportados, se ha analizado cuántas personas que forman parte de la plantilla cuentan con responsabilidades familiares, bien hijas/os menores de 12 años o bien personas mayores a su cuidado o atención, y si alguna de estas personas tiene diversidad funcional.

N.º Total de hijos/as menores de 12 años a su cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres total plantilla	% Hombres total plantilla	Total Plantilla
1 hijo/a	23	12	35	4%	2%	
2 hijos/as	17	7	24	3%	1%	
3 hijos/as	2	1	3	0%	0%	
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>62</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>	<b>530</b>

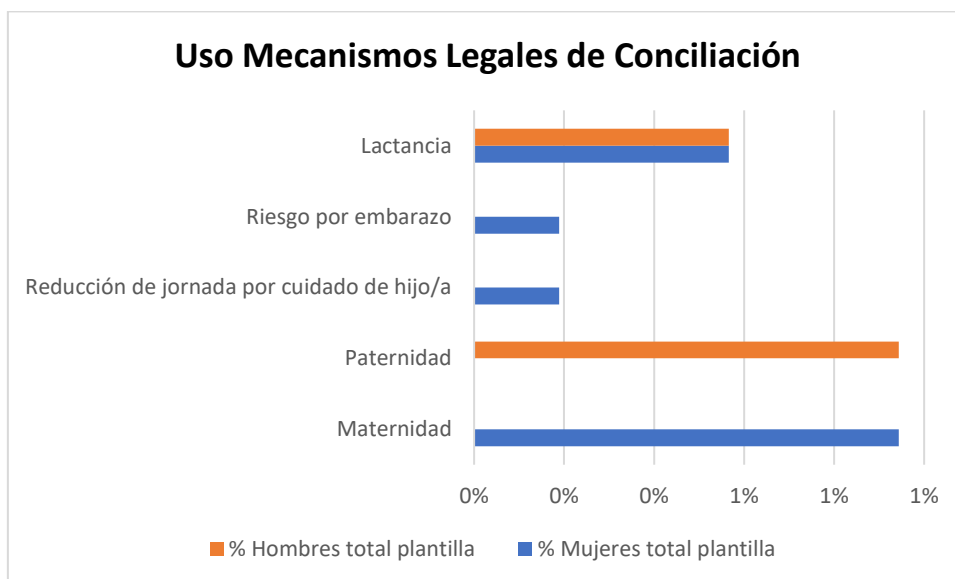


Como podemos observar, un total de 42 mujeres y 20 hombres, tienen descendientes menores de 12 años a su cargo, es decir, un 8% de las mujeres y un 4% de los hombres del total de la plantilla. De estas personas, un 4% de mujeres y un 2% de hombres, en concreto 23 mujeres y 12 hombres tienen 1 hijo/a a su cargo; un 3% de mujeres y un 1% de hombres, 17 mujeres y 7 hombres tienen 2 hijos/as; y, por último, 2 mujeres y 1 hombre tienen 3 hijos/as a su cargo.

Nº Total de hijos/as con discapacidad a su cargo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres total plantilla	% Hombres total plantilla	Total Plantilla
1 hijo/a	3	4	7	1%	1%	
2 hijos/as	0	1	1	0%	0%	
<b>Total</b>	3	5	8	1%	1%	<b>530</b>

Respecto a los datos de la tabla mostrada, vemos que el 1% de mujeres y el 1% de hombres del total de la plantilla tienen hijos/as con discapacidad a su cargo. En concreto, 3 mujeres y 4 hombres tienen 1 hijo/a, y 1 hombre tiene 2 hijos/as a su cargo.

En cuanto al número de personas ascendentes a su cargo (madre/padre/familiar en situación de dependencia), únicamente encontramos un hombre y una mujer del total de la plantilla, con una persona en situación de dependencia a su cargo.



Según los datos obtenidos, en el análisis desagregado por sexo del uso de los mecanismos legales de conciliación, observamos que tanto en los mecanismos de lactancia, maternidad y paternidad, las cifras son equilibradas. Vemos que, respecto al mecanismo de lactancia, 1% de mujeres y 1% de hombres del total de la plantilla han hecho uso de este. En concreto, 3 mujeres, una de ellas haciendo uso dos veces; y 3 hombres, 2 de ellos haciendo uso dos veces también. En cuanto a los mecanismos de maternidad y paternidad, hicieron uso 5 mujeres y 5 hombres.

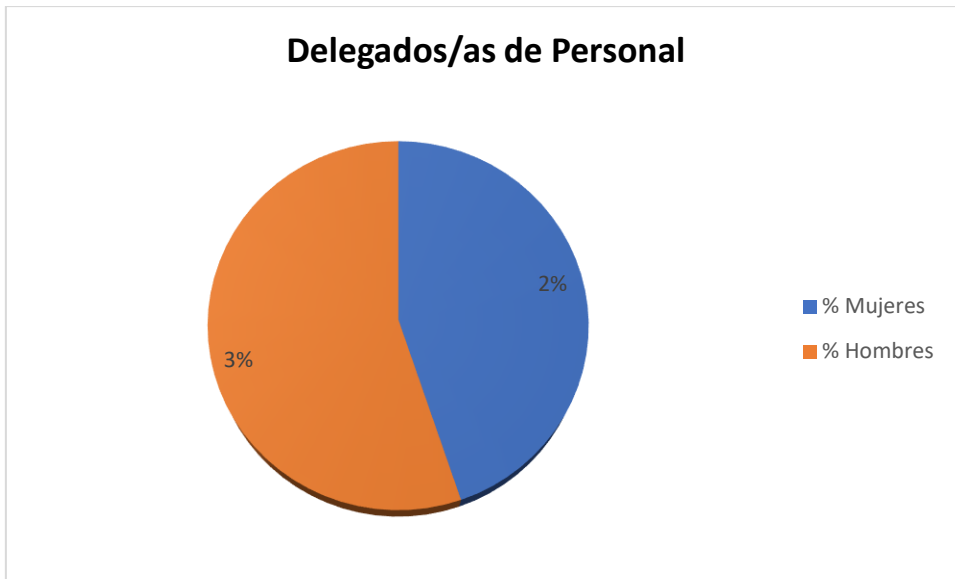
En referencia al resto de mecanismos, 1 mujer ha utilizado la reducción de jornada por hijo/a a cargo, y 1 mujer el mecanismo de riesgo por embarazo. Por último, el uso de otras medidas de conciliación, 2 mujeres han hecho uso de la flexibilidad horaria y 1 de adaptación del horario.

Destacamos que, a pesar de que existe un total de 42 mujeres y 20 hombres que tienen descendientes menores de 12 años a su cargo, se ha realizado muy poco uso de los mecanismos legales de conciliación. En concreto, señalar, que ningún hombre ha hecho uso de reducción de jornada por hijo/a cargo, de flexibilidad horaria o adaptación del horario laboral. Ocurre como en la mayoría de las organizaciones, la conciliación es ejercida mayoritariamente por las mujeres, debido a la asignación del rol cuidador de la mujer.

Se hace la propuesta de introducir en el II Plan de Igualdad acciones encaminadas a la corrección de esta situación, mediante el establecimiento de sesiones de sensibilización y formación a toda la plantilla, en la que se aborde esta materia, y se trate el asunto de la corresponsabilidad y el cuestionamiento de los roles de género, entre otros aspectos.

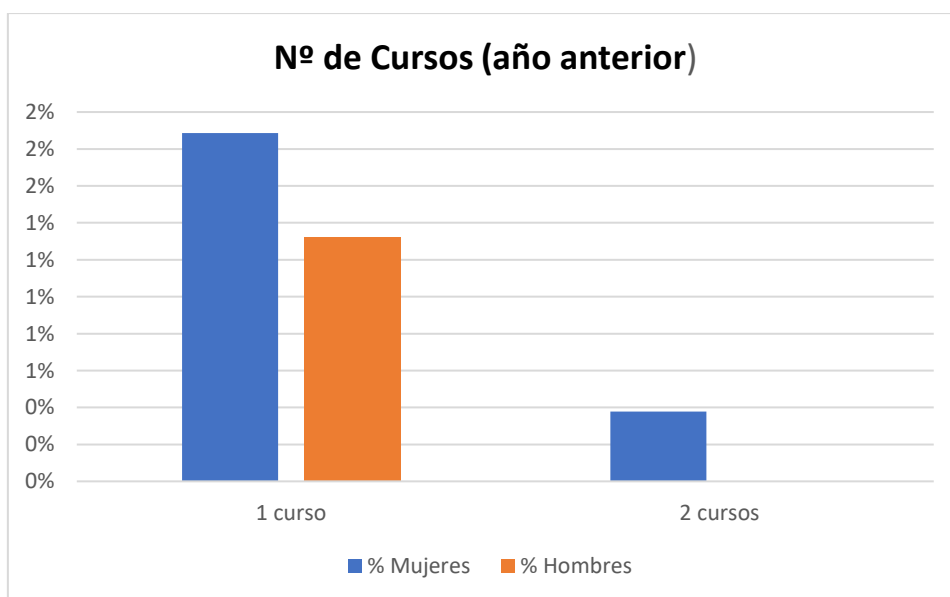
### *ANÁLISIS POR REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL*

Analizando la siguiente gráfica, podemos ver que los delegados y delegadas de personal son un 2% mujeres y un 3% hombres sobre el total de la plantilla, observándose cierto equilibrio en la representación de la plantilla. En concreto, son 13 mujeres y 16 hombres.

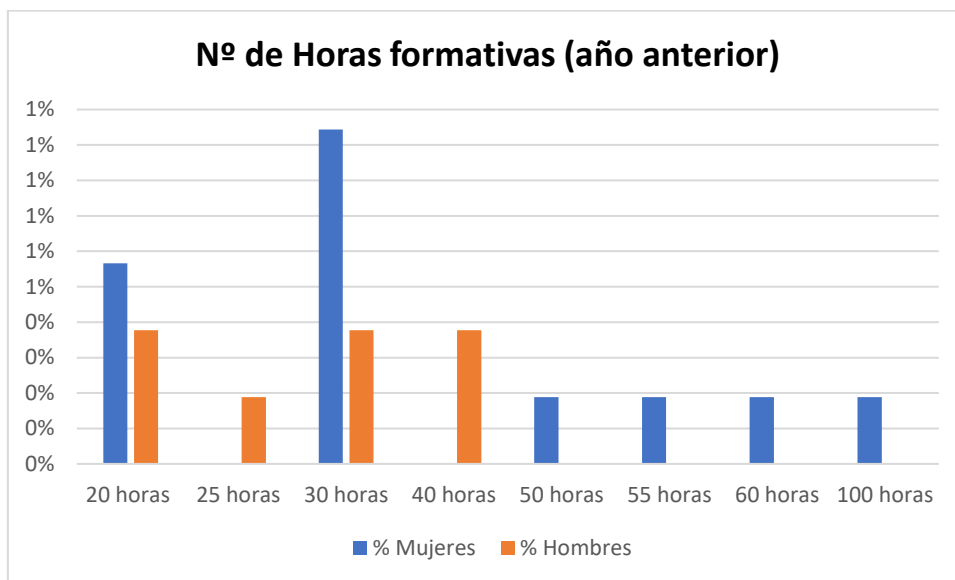


## FORMACIÓN

Haciendo un análisis de la formación de la plantilla dividido por sexo, encontramos que un 2% de mujeres y un 1% de hombres del total de la plantilla ha realizado 1 curso en el año anterior, específicamente, 10 mujeres y 7 hombres. Y únicamente 2 mujeres han realizado 2 cursos en el año anterior.



En cuanto al N.º de horas formativas (año anterior), 5 mujeres y 2 hombres acumulan 30 horas; 3 mujeres y 2 hombres 20 horas; 1 mujer 50 horas; 2 hombres 40 horas; 1 hombre 25 horas; 1 mujer 55 horas; 1 mujer 60 horas; y, por último, 1 mujer 100 horas. En total 12 mujeres y 7 hombres acumulan horas formativas.



Como podemos ver, las horas formativas están bastante equilibradas entre mujeres y hombres, aunque se observa un ligero aumento y participación de las mujeres respecto a los hombres.

### 1.7 Auditoría retributiva

Para realizar la Auditoría Retributiva, no se ha proporcionado el Registro Retributivo e información necesaria por parte de la entidad. Por tanto, la Auditoría Retributiva, se incluirá como una medida prioritaria dentro del II Plan de Igualdad para el período comprendido entre 2022 y 2026.

Este análisis se realizará con el objeto de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres y, por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y

asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del RD 902/2020.

Del mismo modo, tampoco se han proporcionado las fichas de valoración / descripción de los puestos de trabajo y la información necesaria por parte del Ayuntamiento, para elaborar la Valoración de los Puestos de Trabajo de que consta la plantilla de la entidad. Así pues, cuando se proporcione dicha información se tendrá en cuenta dentro de cada categoría profesional, las funciones desempeñadas, el grado de cualificación necesario para ello, las condiciones laborales del puesto y el grado de responsabilidad que conlleva el puesto.

Además, debido a la reciente publicación de la nueva herramienta para elaborar las auditorías retributivas y las valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género del Ministerio, los errores que la misma está presentando por el momento, y el esfuerzo y adaptación de las entidades para ponerla en marcha, la Evaluación de los Puestos de Trabajo, también se realizará de forma adecuada como una medida prioritaria dentro del Plan de Igualdad.

### *1.8 Análisis de igualdad por materias*

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información. Por una parte, se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave. Por otra parte, un cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, que se ha cumplimentado por 48 mujeres y 22 hombres a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al mismo tiempo, se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad. Al tratarse de una entidad equilibrada, el modelo de encuestas que se ha utilizado para este tipo de entidades ha sido con preguntas específicas para este tipo de plantilla, y de este modo, detectar posibles sesgos de género.

Respecto al proceso de difusión de los cuestionarios, se difundieron a través del portal del/la empleado/a, correo electrónico y, con ayuda del departamento de participación ciudadana, se entregaron físicamente también a la plantilla para facilitar su participación.

#### PARTICIPACIÓN ENCUESTAS PLANTILLA


	% Del total de la plantilla	% respecto a mujeres y hombres
<b>MUJERES</b>	9%	17%
<b>HOMBRES</b>	4%	9%

\*La muestra de las encuestas por sexo

La fecha en la que se ha enviado la encuesta a la plantilla ha sido durante los meses de julio de 2021, hasta junio de 2022. Es importante especificar el porcentaje de participación, en este caso han participado tan sólo el 4% de los hombres de la plantilla y el 9% de las mujeres, quizá es importante ver si ha habido barreras digitales para realizar las encuestas online por parte de la plantilla de la entidad. En la fecha de realización del diagnóstico la plantilla es de 530 personas, en total la participación ha sido del 13% de la plantilla.

Por tanto, se propone como una de las medidas prioritarias para el II Plan de Igualdad, que se siga realizando la encuesta por parte de la plantilla del Ayuntamiento, para obtener una muestra más representativa.





Hablamos de Soluciones

Sección 1 de 4

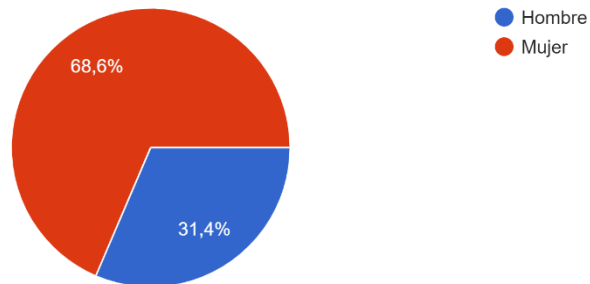
### Cuestionario Igualdad (Plantilla)

En el Ayuntamiento de Riba-roja de Túria estamos en proceso de elaboración de nuestro II Plan de Igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

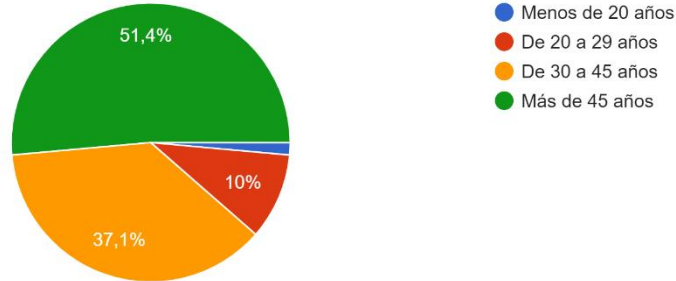
## Sexo

70 respuestas

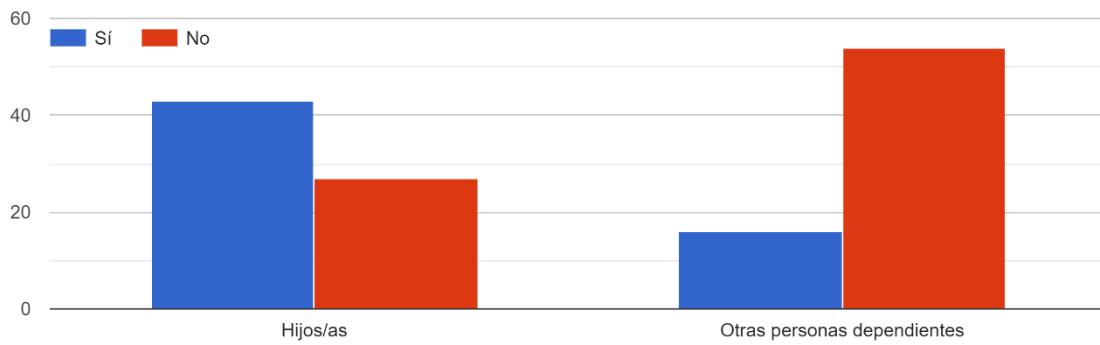


### Edad

70 respuestas

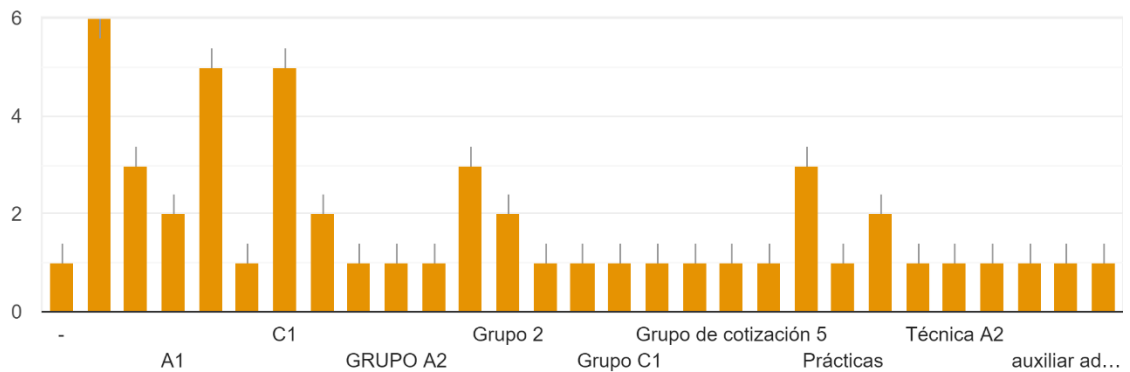


### ¿Tienes responsabilidades de cuidados?



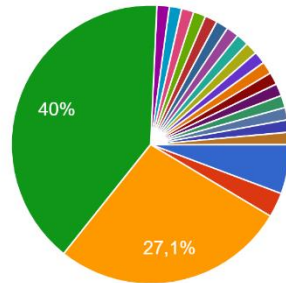
### Categoría profesional

52 respuestas



### Puesto de trabajo

70 respuestas

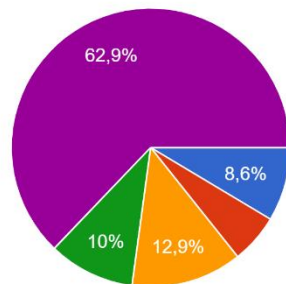


- Directivo
- Mando intermedio
- Técnico
- Administrativo u/y otros
- Agente policía
- Profesora
- -
- Agente P.Local

▲ 1/3 ▼

### Antigüedad en el Ayuntamiento de Riba-Roja

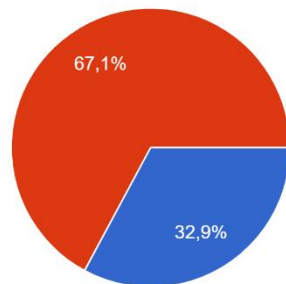
70 respuestas



- Menos de 6 meses
- De 6 a 12 meses
- De 1 a 4 años
- De 4 a 10 años
- Más de 10 años

### ¿Tienes personal a cargo?

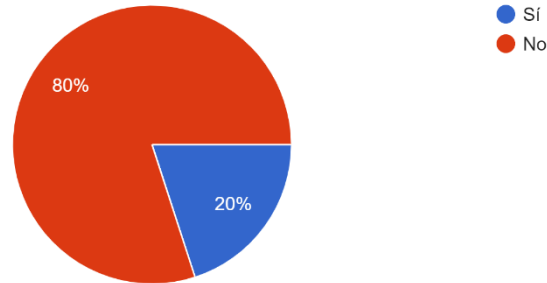
70 respuestas



- Sí
- No

¿Formas parte de la RLT?\*

70 respuestas



### EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTAS AFIRMACIONES

Entendiéndose 1 (bajo), 2 (medio bajo), 3 (medio alto), 4 (alto), y Ns/Nc (No sabes/no contestas).

En la entidad hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.



Los altos cargos de la entidad están sensibilizados y comprometidos para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.



La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad.



La selección de personal en la entidad se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.



La formación que ofrece la entidad es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.



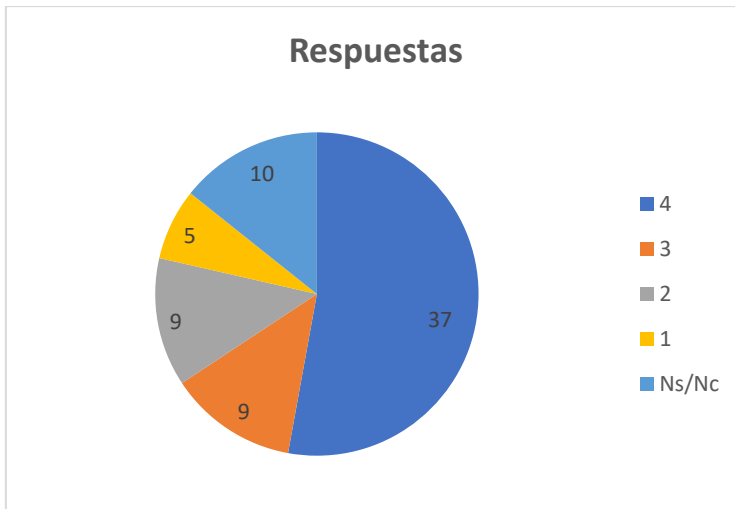
A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.



El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.



La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.



Se favorece en la entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

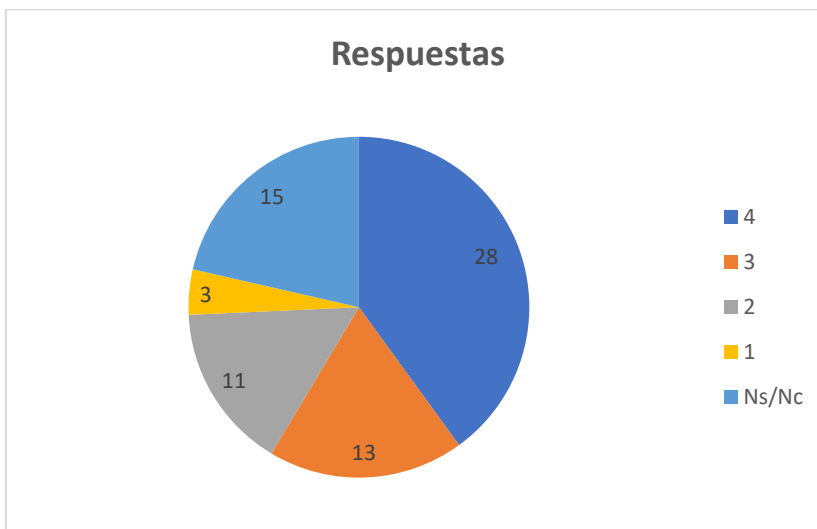


La entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.





La entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de las mujeres y hombres (uso corresponsable).



Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la entidad superan las establecidas por la ley.



Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.



La entidad ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.



Conozco de la existencia del protocolo por razón de sexo o acoso sexual.



En la entidad se muestran imágenes sexistas, misóginas, machistas y se cuentan chistes de tipo sexista.



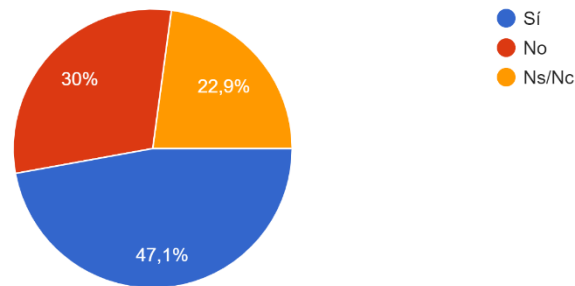
Conozco los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en materia laboral y de la seguridad social.



## Respuestas generales de la plantilla

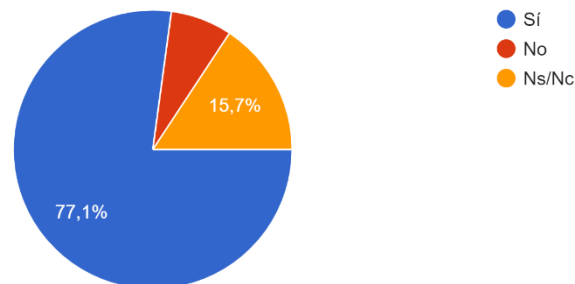
La entidad te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

70 respuestas



¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu entidad?

70 respuestas



¿Por qué? 58 respuestas

No tengo mucha información al respecto

Por cumplimiento de la normativa vigente y de esta manera se pueden mejorar los procesos internos de nuestra organización

Porque es necesario, para actuar se requiere un plan y la finalidad siempre debe de dirigirse a la igualdad, inclusión e integración de todas las personas, trabajadores/as,.. Hay un trato igualitario en mi trabajo.

Estoy de acuerdo en la puesta en marcha de un plan de igualdad pero no sólo desde la perspectiva de género.

considero que ya tenemos las mismas obligaciones, derechos y permisos

Porque todos tenemos los mismos derechos  
Hay requisitos que cumplen con la igualdad (P.Físicas)  
Pienso que es favorable para todos los trabajadores que hayan un plan de igualdad para que no se desfavorecidas a ninguno de ellos  
Me parece totalmente de acuerdo que se ponga en marcha un plan de igualdad, ya que todos tenemos los mismos derechos, seamos mujeres u hombres. Aun que todavía queda mucho trabajo por hacer.  
Sin planificar no se puede actuar y mejorar  
PORQUE CREO QUE ES UN PASO FUNDAMENTAL PARA LOGRAR LA IGUALDAD EFECTIVA.  
debe incentivarse positivamente  
No creo que sea necesario un plan de igualdad en la entidad, ya que creo, que antes de la creación de la Concejalía de igualdad, ya había las mismas oportunidad y salarios tanto para hombre como para mujeres, y no entiendo en que puede ayudar.  
Realmente, no creo que la Administración Pública sea un sector en el que exista desigualdad, ni diferencias salariales por razón de sexo.  
Porque los micromachismos están presentes a diario  
Porque es necesario conocerlo  
Porque me parece muy necesario  
Perquè és necessari que tothom pugui tindre accés als drets fonamentals en matèria d'igualtat i conciliació familiar.  
Para que sea una realidad y sobre todo para que con el tiempo, sea lo normal.  
Es necesario llegar a reconocer a cada individuo como una persona, el resto de adjetivos están de sobra, solo es necesario ver con la igualdad, y cuando no sea necesario abordarla, será el día del logro.  
Para que seamos iguales ambos sexos.  
siempre esta bien el tener la información  
Es necesario para una igualdad efectiva  
La administración debe ser un referente y en esta materia nunca es exceso la concienciación y la información  
Desde el Departamento de Comunicación mantenemos contacto periódico con el Departamento de Igualdad, por temas informativos y sabemos del desarrollo del Plan.  
Carezco de esa información  
Es muy importante que se extienda la igualdad a todos los niveles mediante un plan  
Es necesario  
Es muy necesario  
Defensa de derechos  
Es necesario y legalmente obligatoria  
Por humanidad  
ES ESENCIAL QUE SE LLEVE A CABO EL PLAN DE IGUALDAD  
Estoy de acuerdo con la igualdad entre personas de diferentes sexo, pero no estoy de acuerdo con los enchufes, sin tener en cuenta la valía de la persona.  
Porque al existir un plan de igualdad si se conoce en el pueblo puede ser muy útil para las mujeres del municipio, así como jóvenes de 18 a mujeres mayores.

Es hora de que las mujeres seamos oídas, sobre todo las que pertenecemos al grupo más bajo.

Siempre y cuando sirva para algo y se implemente correctamente es una herramienta muy necesaria.

Se discrimina a los hombres

Porque hay todavía mucho "tabu" en este tema.

Para que tengamos todas las mismas oportunidades

porque todos somos iguales independientemente del sexo

Porque pienso que es necesaria, siempre un plan de igualdad porque considero que debe haber igualdad para todos independientemente del sexo que tengas.

Me parece que es necesario, ya que hay desigualdades en la entidad

Estoy alineado con el feminismo y las políticas de igualdad

La elaboración de un plan de igualdad supone como mínimo una evaluación, inspección del grado de cumplimiento en esta materia.

Es un instrumento catalizador de la igualdad: un instrumento de difusión de derechos y obligaciones y de sensibilización de buenas prácticas; así como una garantía de promoción de la igualdad real y efectiva

Es un aspecto necesario no solo como oja deruta si no como elemento de concienciación.

Porque las administraciones públicas deben contribuir a que la igualdad entre hombres y mujeres sea real y efectiva a través de dichos planes

## **Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:70**

### **respuestas**

Formación / Mejora de condiciones del trabajo Derechos de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores

1. Más información sobre el acoso laboral, 2. Cursos que fomenten la igualdad y la integración, 3. Apoyo de un departamento jurídico fuerte al respecto que luche por la igualdad.

Quitar la reserva del 30% Favorecer conciliación familiar Permisos pplr temas familiares

En mi lugar de trabajo hay trato igualitario en todos los aspectos.

Existe igualdad: Si se ve en la RPT los técnicos de la casa con los complementos más altos (Factor E como complemento específico) el nº de mujeres con este complemento es superior al de hombres.

cubierto

Información a todos los trabajadores confinación, acoso y protocolo

Sueldo Puesto de trabajo/cargo .

Mejorar la conciliación tanto a hombres como mujeres y hacer más participativa la elaboración del plan de igualdad

Igualar la brecha salarial dentro de la misma categoría y promocionar los ascensos mediante formación específica de cada área, favorecer y promocionar la conciliación familiar y laboral y revisar los protocolos de acoso laboral.

no sabe

No debería haber plazas en las oposiciones para mujeres maltratadas, ya que eso no incentiva la igualdad, porque posiblemente alguien mejor preparado se quedaría fuera del puesto de trabajo mientras que una mujer maltratada que este menos preparada se lo quedaría. Que no sean 50% 50% los hombres y mujeres en las administraciones publicas. Debería ser quien este mas preparado, ya sean mujeres u hombres. Que se dejen de encubrir los acosos sexuales, por la obligatoriedad de ser compañeros.

Desconozco

la realización de cursos tanto para hombres como para mujeres que ayuden a sensibilizar sobre el tema, la visión paternalista hacia la mujer y la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar

Deficiencia de que los trabajadores conozcan el Plan

Favorecer la incorporación de mujeres en sectores donde están muy infra representadas por ejemplo Policía Local Fomentar la visibilización de las mujeres en los puestos más altos (techo cristal) Fomentar la profesionalización

1. Flexibilització horaria per a conciliar vida familiar i laboral. 2. Igualtat de condicions a l'hora d'ocupar qualsevol lloc de treball. 3. Igualtat salarial.

Erradicar el micromachismo, el mansplanning y comentarios sexistas.

Que todos y todas puedan optar a lo mismo y sobre todo que todos y todas se involucren y responsabilicen de lo mismo.

Necesidad de actuaciones con la mayor celeridad, apoyo y seguimiento ante casos de acoso.

Mas información.

de reunirse mas , hablar mas , coordinarse mas

- Trabajar la estereotipación de género - Visibilizar a mujeres técnicas, no sólo políticas.

NADA, LO VEO CORRECTO

información, intolerancia, y gestión pero no como deficiencia, sino como fomento y posible mejora

Manuel interno de lenguaje y publicidad inclusivo, favorecer la rotación de mujeres y/o hombres en los puestos laborales en función de sus problemas de dependencia de hijos y/o cuidado de mayores y flexibilidad horaria en ambos casos si fuera necesario

CONTRATOS , PLIEGOS Y OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Publicación, transparencia, e información

Necesidades: concertación clara con más medios r información Deficiencias: falta de información

Conciliación, perspectiva transversal de género, formación obligatoria a toda la plantilla Informar del plan de igualdad , ponerlo en marcha , respetarlo

Promoción laboral a los cargos de nivel superior, más protección casos de acoso, discriminación positiva en los casos de acceso a cargos directivos en la empresa.

Sueldos

En mi opinión ya nos encontramos en situación de igualdad en el Ayuntamiento.



Fomento de la estabilidad y de la promoción interna. Fomento de la participación interna.

Igualar complementos/reducciones efectivas en caso de dependientes

Desconocimiento de protocolos de actuación establecidos en la entidad frente a situaciones desigualdad

DAR MÁS INFORMACIÓN A LAS CIUDADANAS JOVENES

No observo deficiencias en este avito

1) Necesidad de aumentar la información ante situación discriminatorias. 2) Necesidad de aumentar la formación para saber que hacer si detectas una situación discriminatoria. 3) Necesidad de conocer los procedimientos a seguir, y ante que responsable se debe actuar en caso de discriminación.

Valía, profesionalidad y justicia.

Formación obligatoria para TODO el personal, sobre todo personal técnico, puesta en práctica obligatoria (lenguaje inclusivo) y más personal en el área de igual. En deficiencias, la falta de interés y el penalizar dicho interés.

Formación en materia de igualdad para toda la plantilla. Publicidad del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. Publicidad de las medidas de conciliación.

Hacer mas curso de temas de igualdad. Informar en todas las dependencias del ayuntamiento, no se llega la información. Más carteles informativos.

diferencia salarial, lenguaje sexista, favorecer las ausencias para el cuidado de menores mas educacion

Deberia estudiarse bien, sabiendo exactamente las deficiencias que existen, ya que carezco de esa informacion

Flexibilidad horario por cargos. Misma posibilidad de acceder a puestos masculinidades.

Poco conocimiento general sobre el movimiento feminista, las políticas de igualdad y el camino a seguir para llegar a conseguir una igualdad real.

ACOSO, LENGUAJE SEXISTA Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Faltan más campañas de sensibilización entre compañeros; revisar el cumplimiento de adecuación de las áreas, espacios habilitados para hombres y mujeres (vestuarios)...

Igualdad retributiva, brecha de género en el acceso a la promoción profesional y conciliación de derechos y productividad profesional

. Concienciacion a los politicos de mas edad . Campañas de mayor difusion .

Actuaciones puntuales en las diferentes areas

No tengo suficiente información sobre deficiencias existentes para detectar necesidades urgentes y relevantes

Necesidades= coincidir laboral Deficiencias = Desconocimiento en materia de igualdad y concilios

**Medidas que podría adoptar tu entidad para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:**70 respuestas

En gran medida las necesidades que comento están llevándose a cabo

1. Jornadas para información sobre el acoso laboral, 2. Cursos que fomenten la igualdad y la integración 3. Creación de un departamento jurídico más potente y que sea transversal en todos los departamentos.

Que te concedan permisos por conciliación Que se quite el 30% de reserva igualdad No se me ocurren medidas a tomar ya que hay trato igualitario.

NS/NC

cubierto

Charlas a departamentos : conciliación, acoso y protocolo de actuación

No conozco de momento deficiencias en mi puesto de trabajo para favorecer la igualdad.

Facilitar la racionalización de los horarios y promocionar como el teletrabajo tanto para hombres como mujeres, de manera que ambos puedan asumir las responsabilidades familiares. Y adoptar fórmulas para que todos los empleados puedan participar voluntariamente en la elaboración y evaluación del plan.

Revisión de las categorías profesionales, formación para equipararse y promoción interna de las plazas para las mujeres.

no sabe

Desconozco

ns/nc

.

Cursos a todos los trabajadores

Fomentar la composición paritaria de Tribunales, comisiones etc Evitar reuniones de trabajo fuera del horario o fuera del ámbito de trabajo( comidas, etc que suelen ser de hombres) Fomentar la formación en materia de igualdad

1. Informar al personal amb eixes necessitats de les possibles mesures a posar en marxa. 2. Processos de selecció i promoció interna de personal totalment transparents. 3. Baremació salarial exactament igual independentment del sexe.

Talleres y formación

Cada cosa, trabajo, derecho, aumento, etc que se trámite o adopte sea por el bien general, sin pensar si es para unos u otras.

Consultas anonimas con mayor frecuencia y un estudio sobre los resultados con la correspondiente actuación en consecuencia.

Más información.

mejor coordinación

- Lenguaje inclusivo para TODA la plantilla

NADA

misma respuesta que anterior; información, intolerancia, y gestión pero no como deficiencia, sino como fomento y posible mejora cualquiera que no se hayan contemplado hasta la fecha

APLICAR LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Información, preparación, prácticas.

Mayor información y reuniones informativas

Formación, contratos con perspectiva de género, campañas sensibilización  
No hay diferencias, somos un departamento reducido con mayoría de mujeres  
Promocionar a las mujeres con la calificación adecuada a la mejora de su empleo y la promoción laboral transversal y vertical. Crear un grupo de trabajo y de charlas activas para las mujeres afectadas por acoso y discriminación por sexo. Hacer talleres de apoyo a las afectadas y seguimiento de su situación. Estudiar sueldo a sueldo los grupos laborales femeninos comparados con los masculinos al mismo nivel.

Valoración

En mi opinión ya nos encontramos en situación de igualdad en el Ayuntamiento.  
Consolidación puestos trabajo. Oportunidades promoción interna. Desarrollo de un sistema de información y participación interna. Flexibilidad horaria a todos los empleados (independiente de cargas familiares) de la parte administrativa. Un tramo de presencia obligatoria (9:00 a 14:00) y flexibilidad de entrada y salida a completar horario de forma mensual.

Igualar complementos/reducciones efectivas en caso de dependientes

Guía de buenas prácticas para el cumplimiento del ODS 5

MÁS INFORMACIÓN A NIVEL ECONÓMICO Y PERSONAL

En mi opinión ninguna

1) Informar 2) Formar 3) Difundir

Ser justos, profesionales y libres de prejuicios.

Formación obligatoria, comunicación con el personal sobre todo en el grupo AOP, y que el personal político no tenga voz ni voto.

Formación obligatoria para toda la plantilla sobre acoso sexual o por razón de sexo.

Informar sobre medidas de conciliación Información sobre el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

Pruebas de acceso a la policía en igualdad de condiciones

Hacer cursos. Paneles informativos. Charlas.

igualar todos los sueldos, impartir cursos a la plantilla sobre lenguaje no sexista, cursos información derechos de igualdad

lo dicho anteriormente, mas educacion de la gente

REspondo como en la anterior para ello habria que estudiar las deficiencias existentes si las hubiera , y en mi caso no he sufrido problemas de desigualdad.

Acuerdos para flexibilizar horarios a quienes tengan cargos familiares.

Más formación y prevención en asuntos de igualdad, género, sexo y orientación sexual.

FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN

Campañas de sensibilización.

Transparencia en las retribuciones y productividades: publicar según la Ley de Transparencia; Mapa de riesgos: puestos con indicación fricciones de género; Buzón de denuncias anónimas: incumplimiento y/o coherción en el uso y disfrute de los derechos de conciliación profesional

. Campañas específicas para demostrar los usos incorrectos del lenguaje sexista y los micro machismos. . Acciones concretas definidas y con nombre, encaminadas a la fomentar la igualdad, que no quede todo en una placa en la pueta del ayuntamiento o en

los minutos de silencio. . Formacion y acercamiento de los politicos a casos practicos de desigualdad de genero  
Ayudas a los empleados para la escolarización temprana/cuidado de hijos menores de 3 años y/o personas a cargo por enfermedad. Seminarios/cursos periódicos de actualización del personal en materia de igualdad.

Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.25 respuestas

Como nos sentimos las mujeres o como vivimos el día a día laboral y como nos tratan. se tendría que tener mas comunicación entre el director- concejal y trabajadores  
Con respecto a la conciliación familiar no se cumple por parte de esta corporación porque en mi sector se nos adeudan horas a convalidar desde el año 2020,. 2021 así como todos los Moscosos y en mi caso he solicitado algunos por motivos personales para la asistencia de las graduaciones de mis dos hijos y me los denegaron. Y etc..etc....con el conflicto que supone.

Nada más que añadir

La no consolidación de empleo mantiene estructuras feminizadas sin posibilidades de promoción. La conciliación para tener un horario compatible con atención es, a veces, una trampa porque no permite la promoción profesional en igualdad de condiciones con quién no se responsabiliza de esos cuidados. Se perpetúan empleos precarios con horarios flexibles desempeñados por mujeres que les permite/obliga a ser cuidadoras ya que no tienen empleos "estables". Es la estabilidad en el trabajo, la promoción profesional y la corresponsabilidad lo que hay que fomentar.

Muy buen enfoque. Habría que comunicar la duración del cuestionario. Y afinar la escala likert! ;D

En mi puesto de trabajo no noto/veo ninguna desigualdad entre hombres y mujeres. Quizá en otros lugares de trabajo se observa más el trato desigual. La verdad es que en el conservatorio todos somos iguales.

No tengo nada mas que decir

Sin comentarios

Quiero dejar claro, que obviamente debe haber igualdad, pero creo que ya la hay en esta entidad.

No hay observaciones

En este apartado "Menciona, por favor, los 3 ASPECTOS FUNDAMENTALES en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la entidad, de acuerdo a estos ítems:" no deja escribir

Ninguna, muchas gracias

A l'apartat de ponderació de l'1 al 5 o ns/nc, la majoria de les meues respostes han sigut ns/nc perquè en veritat són coses que desconec. Pense que és molt important

l'elaboració completa del Pla d'Igualtat i sobretot la seua difusió i informació ja que costa moltíssim trobar informació al respecte.  
Yo pienso que en mi entidad existe igualdad. En todos los aspectos

Por lo tanto, observamos que la muestra refiere que la plantilla que ha realizado el cuestionario indica que ha recibido información sobre la realización de un II Plan de Igualdad en la entidad, y al mismo tiempo, están a favor mayoritariamente de la puesta en marcha de un II Plan de Igualdad.

### *Àrea de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN*

Del personal de la plantilla del Ayuntamiento, que forma parte de la realización de los procesos de selección, tiene formación en materia de igualdad el Vicesecretario del Ayuntamiento.

El proceso de selección y los pasos que se llevan a cabo por parte de la entidad son los siguientes:

- Elaboración de las bases reguladoras de las ofertas de empleo.
- Presentación de las bases reguladoras en la mesa de negociación.
- Publicación de las bases reguladoras, las instancias, el tribunal calificador y las pruebas que conforman el proceso selectivo.

La última información respecto al empleo publicada fue la Oferta de Empleo Público (OPE) de 2021. Los canales de publicitación y difusión utilizados son los nombrados a continuación:

- El Diario Oficial de la Comunidad Valenciana (DOCV).
- La Sede Electrónica del Ayuntamiento.
- La página Web del Ayuntamiento.

## Área de FORMACIÓN

En referencia a las formaciones realizadas en el último año, han sido realizadas en horario laboral. Y se han concedido más de 50 veces permisos para realizar exámenes.

El Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria está adherido a los planes formativos de Diputación de Valencia, de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y de la Generalitat Valenciana. Además, el personal de la entidad puede acceder a diferentes ofertas de cursos propuestos por la misma, a través del “portal del empleado” de su Sede Electrónica.

Los cursos realizados que se han llevado a cabo en el Ayuntamiento de Riba-Roja del Túria han sido los siguientes:

- Prevención de Riesgos Laborales.
- Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Prevención de Acoso sexual y Razón de Sexo.
- Contratación.
- Innovación.

Por otro lado, según los datos proporcionados por la entidad, durante 2021 se han realizado los siguientes cursos formativos, por sexo y número:

N.º de Cursos Realizados	Mujeres	Hombres	Total
1 Curso	10	7	17
2 Cursos	2	0	2

Se contemplan las siguientes horas de formación según el sexo:

N.º de Horas Formativas	Mujeres	Hombres	total
20	3	2	5
25	0	1	1
30	5	2	7
40	0	2	2
50	1	0	1
55	1	0	1
60	1	0	1

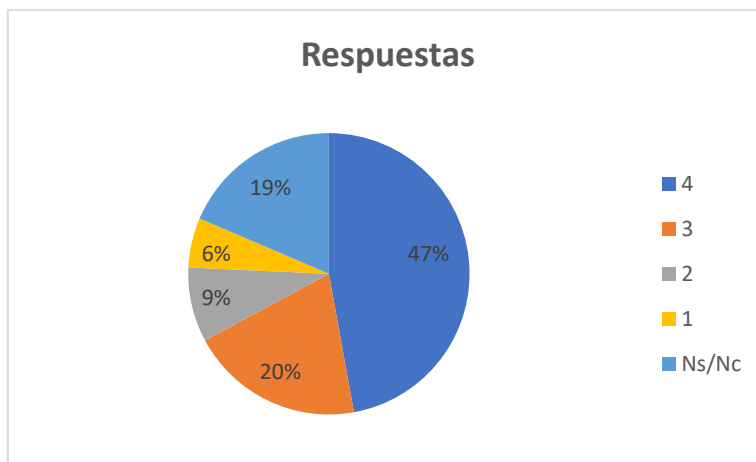
100	1	0	1
<b>Total</b>	12	7	19

### Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

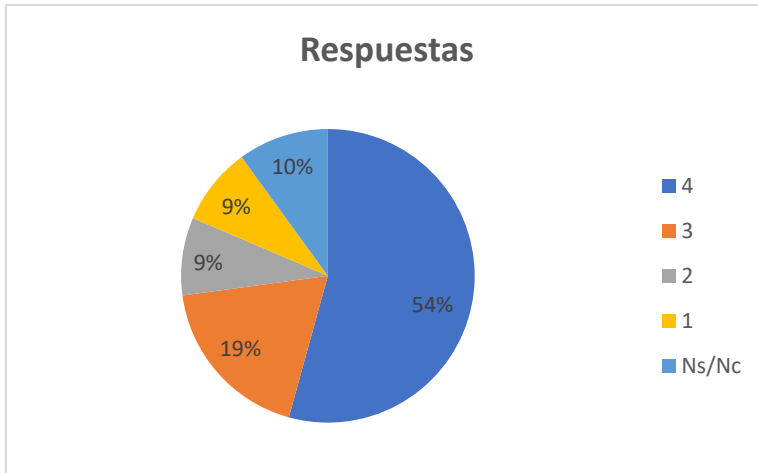
Respecto a las promociones internas que ha habido en el Ayuntamiento, no se han dado en el último año. Se contemplan para el año 2023, según los datos proporcionados por la entidad.

Al preguntar a las personas trabajadoras en qué grado se cumplen las afirmaciones sobre las promociones de mujeres y hombres en su entidad, las respuestas a estas afirmaciones fueron las siguientes:

*A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.*



*El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.*



### Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de las personas trabajadoras se realiza según titulación y trabajo desarrollado, y conforme a los grupos, subgrupos y puestos de trabajo del convenio laboral de referencia.

El sistema de clasificación profesional es acorde al puesto desempeñado para cada categoría profesional, según convenio aplicado. Dicho convenio corresponde *al Convenio colectivo propio para personal funcionariado y laboral de las Administraciones Públicas*.

Cabe destacar que, como hemos comentado anteriormente, se presentará como una de las medidas prioritarias para el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento, la Auditoría Retributiva y la Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género conforme lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020.

### Área de CONDICIONES DE TRABAJO

La mayoría de las personas trabajadoras que conforman la plantilla de la entidad, tienen una jornada equiparada en cuanto a sexos, conforme lo descrito en el apartado de datos cuantitativos más arriba analizados por franjas horarias, realizando una jornada completa de 37,5 horas semanales.



El Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria tiene regulado la modalidad de teletrabajo, pudiendo solicitarla el personal de la plantilla que lo considere más adaptado a su situación personal y necesidades concretas.

En referencia a los turnos de trabajo, la mayoría del personal de la plantilla realiza turnos de 8:00 AM a 15:00 PM y los miércoles de 16:30 PM a 19:00 PM, excepto el personal de la policía local, obras, deportes, escuelas infantiles y conservatorio municipal, que realiza horarios especiales según las características y funciones propias de su puesto de trabajo.

Las comunicaciones que realiza la propia entidad dirigidas a la plantilla, las hace a través del departamento de Recursos Humanos, respetando el horario de trabajo del personal y la intimidad con el entorno digital.

En cuanto a las solicitudes de excedencias, durante el año 2021, no hay constancia de que se haya solicitado por ninguna persona de la plantilla del Ayuntamiento.

Según los datos proporcionados por la entidad, cuando han sucedido ausencias no justificadas, han sido mayoritariamente por parte de las personas que están en los talleres de empleo.

En cuanto a los descansos semanales, la plantilla libra los sábados y domingos, es decir, el fin de semana. A excepción de la policía local o el personal del departamento de deportes, que libra según marca el estatuto de los trabajadores.

Respecto al sistema de vacaciones anuales, la plantilla tiene 22 días hábiles de vacaciones y 10 días de asuntos propios en general, los cuales dependerán de los años trabajados en la entidad.

Los días de abono de los salarios son a final de mes, en concreto el día 25 de cada uno.

Hay que señalar que, según los datos proporcionados por la entidad, el personal del Ayuntamiento que lo necesite puede solicitar que se le apruebe la movilidad geográfica en el puesto de trabajo.

Por último, la entidad utiliza el portal del empleado/a como sistema de organización y control del trabajo a través del apartado de fichajes.

### Área de *CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD*

Respecto a los recursos para la conciliación, lo establecido por la organización está conforme lo analizado y descrito en el apartado de datos cuantitativos más arriba analizados en el apartado de conciliación.

Como comentamos anteriormente, cabe destacar, que a pesar de que existe un total de 42 mujeres y 20 hombres que tienen descendientes menores de 12 años a su cargo, se ha realizado muy poco uso de los mecanismos legales de conciliación. En concreto, señalar, que ningún hombre ha hecho uso de reducción de jornada por hijo/a cargo, de flexibilidad horaria o adaptación del horario laboral. Ocurre como en la mayoría de las organizaciones, la conciliación es ejercida mayoritariamente por las mujeres, debido a la asignación del rol cuidador de la mujer.

Además, se debe tener en cuenta, que muchas de las medidas propuestas en el apartado de conciliación del I Plan de Igualdad se quedaron sin ejecutar, debido sobre todo a la crisis sanitaria causada por la pandemia de la Covid-19, etc.

Por tanto, se propone introducir en el Plan de Igualdad acciones encaminadas a la corrección de esta situación, mediante el establecimiento de sesiones de sensibilización y formación a toda la plantilla, en la que se aborde esta materia, y se trate el asunto de la corresponsabilidad y el cuestionamiento de los roles de género, entre otros aspectos.

### Área de *REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES*

Tal como apuntamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo de la plantilla, se observa que existe una proporción equilibrada de la plantilla con relación al sexo. La plantilla de la entidad ha contado durante todo el año 2021 con un total de 530 personas: 284 mujeres (54%) y 246 hombres (46%).

Por tanto, observamos que el dato se acerca sensiblemente a lo que se considera un equilibrio (60% a 40%), según la distribución que marca la normativa en materia de igualdad, y que nos encontramos, ante una plantilla que cumple el principio de presencia equilibrada.

El órgano rector del Ayuntamiento es el Pleno, integrado por los concejales y las concejalas y presidido por el alcalde. En cuanto a su composición, cumple el principio de presencia equilibrada, puesto que, de un total de 20 miembros, 10 son hombres y 10 son mujeres.

Del mismo modo, tal y como señalamos en el apartado anterior de análisis cuantitativo, respecto a la toma de decisiones, la composición de las diferentes concejalías cumple el principio de presencia equilibrada. Son 5 mujeres y 6 hombres los que ocupan estos cargos, incluido el alcalde.

Destacamos que, en el análisis desagregado de las concejalías, se observa cierta segregación horizontal, es decir, están ocupadas por mujeres aquellas que tradicionalmente han sido feminizadas (igualdad, políticas inclusivas, derechos sociales y mayores, educación, cultura, infancia, adolescencia y juventud) a excepción de las áreas de planificación urbanística, áreas industriales, obras públicas, servicios municipales, transparencia, gobierno abierto, etc., que también recaen en dos mujeres.

Igualmente ocurre en la distribución de la plantilla de ciertos departamentos. Concluimos que se observa en la plantilla del Ayuntamiento una cierta segregación horizontal que afecta sobre todo a los departamentos de la Policía Local, al de Informática, al de Educación, al de Servicios Sociales, y en los puestos ocupados dentro del departamento de Obras y Servicios. Se recomienda realizar actuaciones concretas tendentes a aliviar el actual desequilibrio.

Finalmente, en referencia a los delegados y delegadas de personal, son un 2% mujeres y un 3% hombres sobre el total de la plantilla, observándose cierto equilibrio en la representación de la plantilla. En concreto, son 13 mujeres y 16 hombres.

### *Área de ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*

En la entidad se realizan diversas campañas de sensibilización en materia de igualdad. No obstante, se debe aumentar la participación en campañas a favor de la igualdad de oportunidades si se quiere lograr que el Ayuntamiento sea un referente en materia de igualdad de oportunidades en el municipio, tanto a través de la implementación de la

perspectiva de género en su organización interna, como participando activamente en campañas a favor de la igualdad y contra la violencia de género, considerando como principal beneficiaria al personal, pero también a la ciudadanía.

Pese a que la entidad cuenta con una partida presupuestaria de igualdad, es necesario revisar si esta es adecuada para la realización de las acciones incluidas dentro del II Plan de Igualdad.

También se hace necesario hacer una buena divulgación y difusión del II Plan de Igualdad en todas las áreas, comenzando por la plantilla trabajadora del ayuntamiento, grupos municipales, sindicatos, asociaciones, servicios municipales y población en general.

### *Área de SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO*

El Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria, cuenta con un protocolo de acción frente el acoso sexual o por razón de sexo o moral que incluye a todos los colectivos y todas las formas de acoso que pueden darse en el ámbito laboral. Cabe señalar, que se han dado 2 casos donde se han resuelto por parte de la Comisión Anti-Acoso de manera informal.

A pesar de contar con un protocolo, y de diversas medidas propuestas en el área de Acoso Sexual por razón de Sexo, y Salud Laboral, quedaron algunas acciones sin ejecutar, que han de tenerse en cuenta para el II Plan de Igualdad del Consistorio.

Según la información proporcionada por la entidad, sí que existen vestuarios y aseos para hombres y para mujeres. Del mismo modo, también se contempla la situación de embarazo y/o lactancia en cuanto a los uniformes.

En cuanto al embarazo y lactancia natural, también se tiene en cuenta el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que cuando una trabajadora comunica que está embarazada se siguen los diferentes pasos que marca dicha ley, primero adaptando el puesto; si no es posible cambiarla de puesto y en último lugar suspender el contrato.

Del mismo modo, existe un catálogo de puestos exentos de riesgo en el embarazo y lactancia natural acorde a ley. No obstante, no se especifica si se tiene un protocolo y qué determina en cuanto al procedimiento de actuación.

En cuanto a la hora de realizar evaluaciones de riesgo, incluidas las psicosociales está previsto para el próximo año introducir la perspectiva de género en las mismas. Por tanto, debe tenerse en cuenta como una de las medidas prioritarias del II Plan de Igualdad de la entidad.

Igualmente, se han de contemplar medidas dirigidas a las mujeres referidas a la salud.

### *Área de VIOLENCIA DE GÉNERO*

La entidad, cuenta con medidas específicas de actuación en casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género acorde a la ley. De este modo, se han realizado campañas de sensibilización por parte del área de Igualdad, así como también, formación en prevención de la violencia de género.

Sin embargo, en el I Plan de Igualdad de la entidad no existe un Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. Por tanto, deberán desarrollarse medidas en esta área de actuación en el II Plan de Igualdad.

### *Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA*

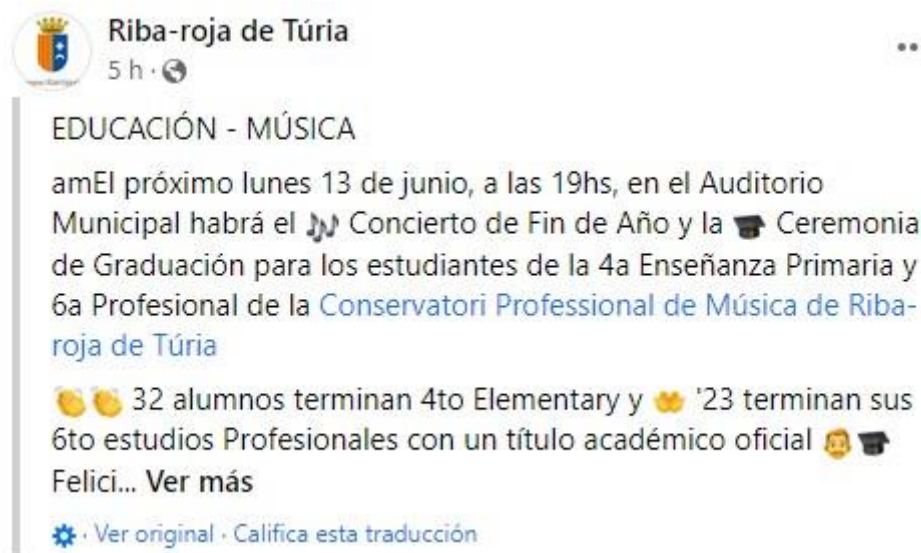
El Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria cuenta con página web y página de Facebook:

<http://www.ribarroja.es/>

<https://www.facebook.com/ribarroja.es>

Pese a que la entidad trata de realizar un uso no sexista del lenguaje, en algunas ocasiones se han identificado ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente en la elaboración y redacción de documentación destinada a distribución interna y/o externa.

Podemos ver ejemplos de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de diversos apartados de la página de Facebook.



Observamos un uso sexista del lenguaje cuando se hace referencia a “los estudiantes” y a “los alumnos”, en vez de hacer uso por ejemplo en este caso, de genéricos reales, que en su forma masculina o femenina, designan de forma real a las mujeres y los hombres. Por tanto, algunos ejemplos que se podrían haber utilizado son los siguientes: “el estudiantado” o “los y las estudiantes”, y “32 alumnas y alumnos”, o “parte del alumnado”.

También encontramos uso sexista y no inclusivo del lenguaje en algunas comunicaciones o documentos administrativos del Ayuntamiento como, por ejemplo:

APARTADO A CUMPLIMENTAR POR EL CONCEJAL DELEGADO DEL ÁREA	
VISTO BUENO DEL CONCEJAL DELEGADO DEL ÁREA	
Conformidad para que por el trabajador arriba referenciado y en la fecha arriba indicada se realicen las horas o servicios extraordinarios correspondientes.	Fecha: _____ Firmado: _____

Las personas que ocupan las diferentes concejalías son hombres o mujeres y, no obstante, es frecuente encontrar un uso androcéntrico en la forma de referirse a concejales y concejalas. Lo mismo pasa con las direcciones de servicio que suelen aparecer en la forma masculina. Por tanto, en vez de referirse en masculino “del concejal”, se podría haber utilizado el genérico “de la concejalía”.

En relación con las imágenes utilizadas en la página web y en Facebook, no se observa un uso sexista de estas. Se debe tener en cuenta, que tanto hombres como mujeres tengan la misma representatividad en todos los ámbitos y tener la iniciativa de romper estereotipos de género promoviendo la igualdad de oportunidades entre ambos.

### OPINIÓN DE LA DIRECCIÓN

Es trascendente la opinión por parte de la dirección en cuanto a la puesta en marcha del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria, por ello, se ha realizado una encuesta específica para valorar las opiniones de las personas que ocupan la dirección en la entidad. Es de suma importancia conocer cuáles son las actitudes de la dirección hacia la idea de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, sus necesidades, sus propuestas, nivel de compromiso de cara a la integración de los principios de igualdad en la gestión de sus equipos. Al tratarse de una entidad equilibrada, el cuestionario emitido ha sido el que se dirige a entidades que tienen un equilibrio en la composición de su plantilla.



Cuestionario Igualdad (Dirección) ☆

Preguntas Respuestas 3 Configuración

Índice  
Formación  
Consultoría  
Hablamos de Soluciones

Sección 1 de 3

#### Cuestionario Igualdad (Dirección)

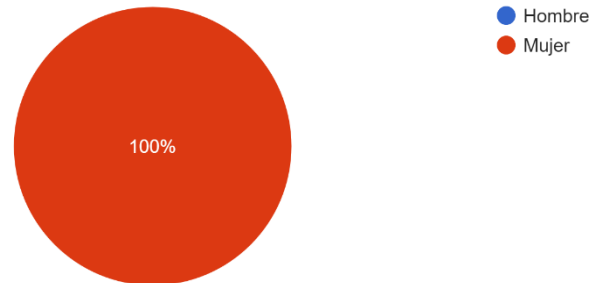
En el Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria estamos en proceso de elaboración de nuestro II Plan de Igualdad, actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo

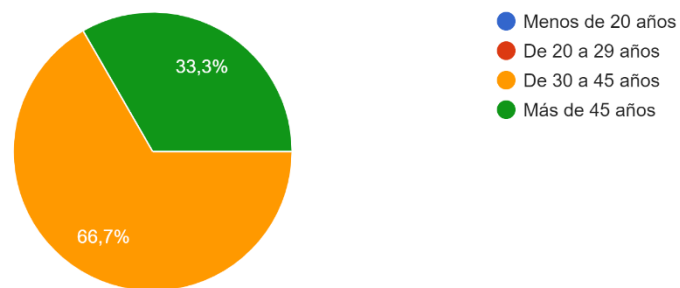
### Sexo

3 respuestas

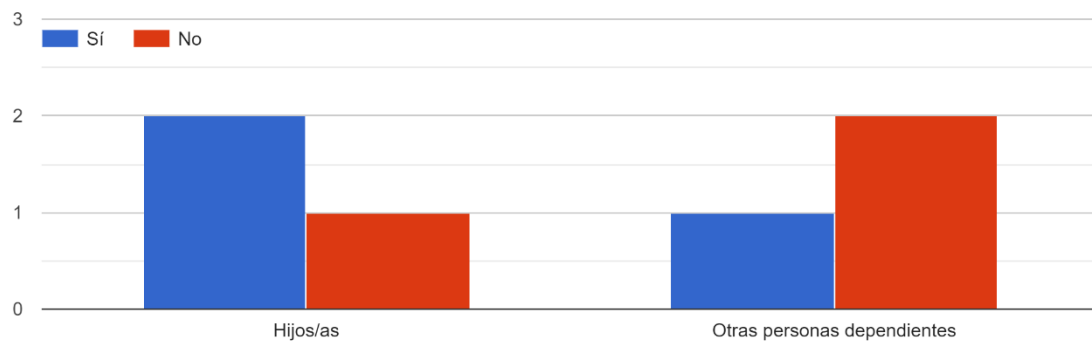


### Edad

3 respuestas



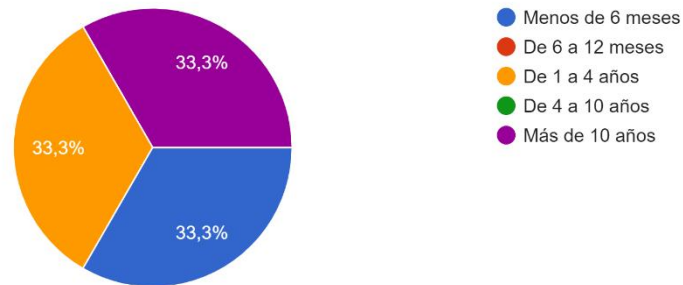
### Responsabilidades de cuidados





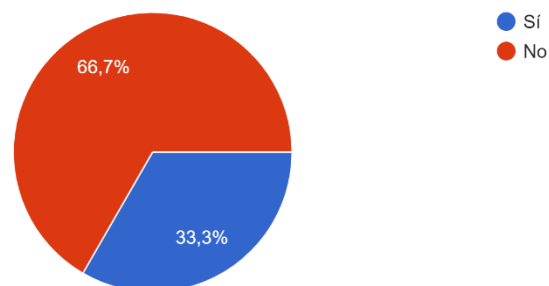
### Antigüedad en la entidad

3 respuestas



### ¿Formas parte de la RLT?\*

3 respuestas



## EN QUÉ GRADO SE CUMPLEN ESTÁS AFIRMACIONES

Entendiéndose 1 (bajo), 2 (medio bajo), 3 (medio alto), 4 (alto), y Ns/Nc (No sabes/no contestas).

La igualdad se reconoce como principio básico de la entidad.



La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la entidad en la actualidad.



Los puestos de dirección de la entidad tienen sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.



Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la entidad.



Se toman decisiones importantes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.



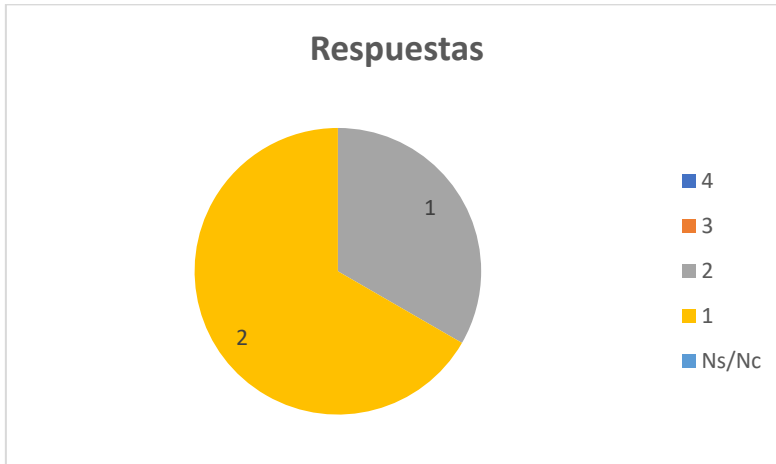
Se busca la forma de reequilibrar donde uno de los sexos está subrepresentado.



Se toman las decisiones en espacios que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.



Se ha informado a la totalidad de la plantilla de lo que supone el inicio y la implantación del plan.



La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.



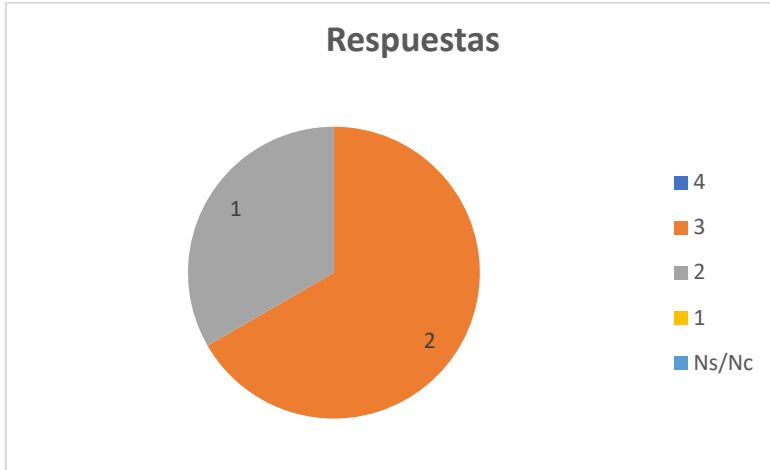
Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento o área.



Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.



Sabrías que hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.



Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres.



Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.

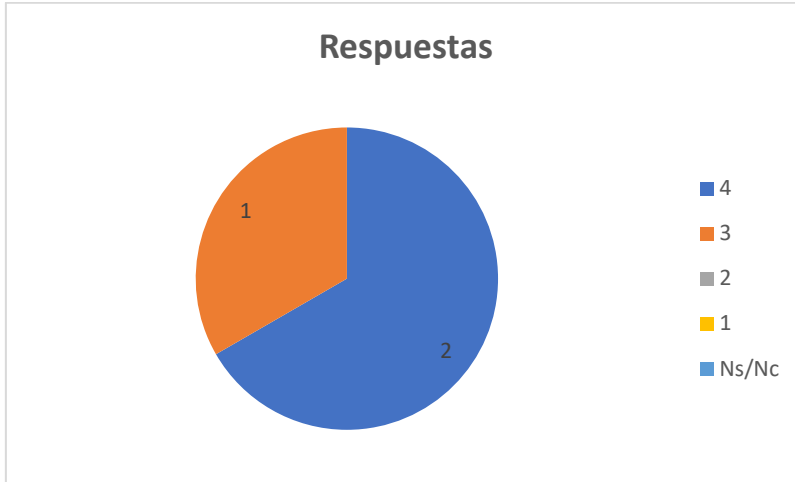


La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.





Consideras necesario un plan de igualdad en la entidad.



Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.



La entidad cuenta con protocolos de actuación para casos de trabajadoras que son víctimas de violencia de género.



Conozco los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.



Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:3

respuestas

Concienciación, Formación, Publicidad e información a toda la plantilla.

No tengo suficiente información sobre deficiencias existentes como para identificar necesidades urgentes y relevantes

Ser una mujer Alcalde, otra concejal de deportes y por último de mantenimiento.

Medidas que podría adoptar tu entidad para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:3 respuestas

Formación obligatoria y puesta en práctica obligatoria (lenguaje inclusivo)

Ayudas a los empleados públicos para la escolarización temprana/cuidado de hij@s menores de tres años y/o personas a cargo por enfermedad. Seminarios/cursos de actualización de los empleados en materia de igualdad

Técnica informática, vigilante de noche y técnica de imagen y sonido.

Escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.2 respuestas

Suerte.

Preguntas para el persona del nivel más bajo OAP, solo preguntar como persona de responsabilidad.

### 1.9. Conclusiones del diagnóstico

Del diagnóstico realizado en el que se ha analizado la situación real del ayuntamiento en relación con la igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, se pueden extraer las siguientes conclusiones a modo de resumen final. Lo que aquí se presentan son las principales problemáticas y dificultades detectadas, ámbitos prioritarios de actuación y propuestas de acción.

#### Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN	a) De las personas intervinientes que realizan esta función, no todas cuentan con formación en materia	- <b>Formación al personal que realiza la selección en la entidad con una duración</b>

<p><b>Y CONTRATACIÓN</b></p>	<p>de igualdad, por tanto, es conveniente que continúen formándose en la materia para actualizarse. Como mínimo la formación debería de ser de 30 horas.</p> <p>b) De los datos proporcionados por la entidad, no se obtiene información sobre si se introduce en el temario de cualquier oposición o concurso que convoque el Ayuntamiento una unidad en materia de igualdad de oportunidades.</p> <p>c) Se observa en la plantilla del Ayuntamiento una cierta segregación horizontal que afecta sobre todo a los departamentos de la Policía Local, al de Informática, al de Educación, al de Servicios Sociales, y en los puestos ocupados dentro del departamento de Obras y Servicios. Es necesario realizar actuaciones concretas tendentes a aliviar el actual desequilibrio.</p>	<p>mínima de 30 horas sobre contenidos específicos para realizar los procesos de selección con perspectiva de género y teniendo en cuenta la interseccionalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducir en los temarios de las oposiciones o concursos que convoque la entidad una unidad en materia de igualdad de oportunidades.</li> <li>- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo sobre cada una de las fases de los procesos de selección de personal.</li> <li>- En todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a la ocupación pública, tanto en cuerpos generales como especiales, en caso de empate y si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de algún sexo, se primará al sexo subrepresentado, a fin de garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en las nuevas contrataciones.</li> <li>- Incorporar la formación en género como criterio de valoración en los baremos de la oposición tanto en las plazas de libre acceso como en las de promoción interna del ayuntamiento.</li> </ul>
<p><b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b></p>	<p>a) La empresa no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional. No se dan o son muy</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.</li> </ul>

	<p>escasas, las promociones laborales en la entidad.</p> <p>b) Escasa participación por parte de la plantilla en la encuesta para la elaboración del diagnóstico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realización de un nuevo cuestionario, teniendo en cuenta la interseccionalidad de género, para conocer la opinión de la plantilla con respecto a la igualdad en la entidad, fomentando y facilitando la participación de la plantilla.</b></li> </ul>
<p><b>FORMACIÓN</b></p>	<p>a) La plantilla realiza formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de los planes formativos de Diputación de Valencia, de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y de la Generalitat Valenciana a los cuales el ayuntamiento está adherido, pero sólo 12 mujeres y 7 hombres acumulan horas formativas en el año anterior, y es conveniente que continúen formándose en la materia para actualizarse y eliminar brechas de género. Además, no existe un plan formativo anual en materia de igualdad de oportunidades en la entidad.</p> <p>b) Las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO, deberán contar con formación mínima en perspectiva de género de 40 horas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realización de un plan de formación continua anual en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta la interseccionalidad de género, y donde se especifiquen las horas de formación y el temario.</b></li> <li>- <b>Informar a la plantilla de los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que estén disponibles para la plantilla de los planes formativos a los que está adherido el ayuntamiento.</b></li> <li>- <b>Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO, incluyendo la interseccionalidad de género.</b></li> <li>- <b>Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de</b></li> </ul>

	<p>c) Observamos mayor participación de las mujeres que los hombres en las formaciones. Por tanto, se debe fomentar la participación en la formación a toda la plantilla.</p>	<p><b>la entidad, informando de los derechos de formación.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Compromiso por parte de la entidad con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.</b></li> </ul>
<p><b>RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA</b></p>	<p>a) Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente utilizar la nueva herramienta que ha sido publicada recientemente en abril de 2022 por el Ministerio de Trabajo, y para ello necesitaremos que la entidad proporcione el registro retributivo y las fichas descriptivas de los puestos de trabajo, para incluirlo como medida prioritaria en el II Plan de Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realización de la auditoria retributiva y valoración de puestos de trabajo, acorde a la normativa actual como medida prioritaria para el II Plan de Igualdad.</b></li> </ul>
<p><b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b></p>	<p>a) Aunque la entidad cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias en materia de conciliación contempladas en el convenio colectivo, no se ha realizado ningún estudio que analice las necesidades reales de la propia plantilla para contemplarlas en una guía de conciliación con el que pueda contar la entidad.</p> <p>b) Trasladar y comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.</b></li> <li>- <b>Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de personal de l’Ajuntament de Riba-roja de Túria pueda plantear en</b></li> </ul>

	<p>c) La plantilla no cuenta con suficiente información acerca de los derechos que en materia de igualdad y género le asisten.</p> <p>d) Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.</p>	<p><b>materia de conciliación laboral, familiar y personal.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Elaborar una guía con los mecanismos de conciliación locales, autonómicas y nacionales, incluyendo la interseccionalidad de género, de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.</b></li> <li>- <b>Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.</b></li> <li>- <b>Elaboración de un Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones a la plantilla para que puedan conocer los derechos que en materia de igualdad y género le corresponden.</b></li> <li>- <b>Realización de formación en horario de trabajo.</b></li> </ul>
<p><b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</b></p>	<p>a) En la entidad se realizan diversas campañas de sensibilización en materia de igualdad. No obstante, se debe aumentar la participación en campañas a favor de la igualdad de oportunidades si se quiere</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Continuar realizando campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y aumentar la participación en el diseño, participación y publicidad de</b></li> </ul>

	<p>lograr que el Ayuntamiento sea un referente en materia de igualdad de oportunidades en el municipio, tanto a través de la implementación de la perspectiva de género en su organización interna, como participando activamente en campañas a favor de la igualdad y contra la violencia de género, considerando como principal beneficiaria al personal, pero también a la ciudadanía.</p> <p>b) Pese a que la entidad cuenta con una partida presupuestaria de igualdad, es necesario revisar si esta es adecuada para la realización de las acciones incluidas dentro del II Plan de Igualdad.</p> <p>c) Se hace necesario hacer una buena divulgación y difusión del II Plan de Igualdad en todas las áreas, grupos municipales, sindicatos, asociaciones, servicios municipales y población en general.</p>	<p><b>campañas a favor de la igualdad de oportunidades, así como también con las iniciadas por otras entidades, sean dirigidas al personal de la Administración o a la ciudadanía.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Revisión de la partida presupuestaria de igualdad, para ver si es adecuada para la realización de las acciones incluidas dentro del II Plan de Igualdad. Por tanto, realizar los presupuestos con enfoque de género, para que de manera transversal se aplique en todos los departamentos</b></li> <li>- <b>Divulgar y dar a conocer el II Plan de Igualdad en todas las áreas, grupos municipales, sindicatos, asociaciones, servicios municipales y población en general mediante folletos de difusión, página web, revistas locales, etc.</b></li> </ul>
<p><b>COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</b></p>	<p>a) Aunque la entidad cuenta con medidas para no realizar un uso sexista y no inclusivo del lenguaje, y trata de hacer un buen uso de este, se han identificado algunos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Continuar revisando la página web y redes sociales de la entidad y buscar alternativas inclusivas a los masculinos genéricos empleados.</b></li> </ul>



	<p>ejemplos donde se utiliza un lenguaje no incluyente en la elaboración y redacción de documentación destinada a distribución interna y/o externa. Podemos ver ejemplos de uso no inclusivo en el lenguaje dentro de diversos apartados de la página de Facebook o de los documentos administrativos aportados por la entidad para su revisión.</p> <p>b) La entidad cuenta con modelos de guías o manuales como por ejemplo el Manual de Conselleria de Benestar Social de la Generalitat Valenciana: la Igualdad, lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje. No obstante, se recomienda contar con una guía propia para un uso no sexista del lenguaje y así hacer participe a toda la plantilla e ir revisándola y actualizándola.</p> <p>c) Es necesario que la entidad revise si la documentación que utiliza a nivel interno y externo cumple con un lenguaje no sexista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Seguir revisando todas las imágenes publicadas desde el ayuntamiento para que no tengan carácter sexista.</b></li> <li>- <b>Elaborar y facilitar a todos los departamentos municipales una guía de lenguaje administrativo no sexista propia, teniendo en cuenta la interseccionalidad de género, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación municipal.</b></li> <li>- <b>Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.</b></li> <li>- <b>Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje, incluyendo la interseccionalidad de género, por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.</b></li> </ul>
<p><b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>a) Pese a que el Consistorio cuenta con un Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, es necesario que este se revise y actualice anualmente, teniendo en cuenta las nuevas formas de acoso a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Revisión y actualización anual del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet,</b></li> </ul>

	<p>través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p> <p>b) Es necesario contar con personal formado en igualdad para intervenir en casos de denuncias por acoso en la entidad.</p> <p>c) Es necesario darle difusión, visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla.</p> <p>d) Concienciar a toda la plantilla sobre el papel protagonista que todas las personas trabajadoras del consistorio tienen a la hora de acabar con las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral.</p>	<p>así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional, y la interseccionalidad de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación en materia de igualdad, incluyendo la interseccionalidad de género, de las personas que intervengan en casos de acoso.</li> <li>- Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.</li> <li>- Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla sobre la prevención del acoso por razón de sexo y acoso moral hacia personas con una perspectiva de género y diversidad.</li> </ul>
<p><b>APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b></p>	<p>a) Aunque la entidad cuenta con medidas específicas de actuación en casos de mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género acorde a la ley, en el I Plan de Igualdad de la entidad no existe un Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. Por tanto, es necesario desarrollar medidas en esta área de actuación en el II Plan de Igualdad, para que las mujeres estén informadas en todo momento de sus derechos, así como si tienen necesidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género, incluyendo la interseccionalidad de género.</li> <li>- Realización de campañas preventivas de la violencia de género internas y externas.</li> </ul>

	<p>sobre estas problemáticas, que sepan que en su lugar de trabajo pueden recibir apoyo y asesoramiento.</p>	
<p><b>SALUD LABORAL</b></p>	<p>a) En la política de riesgos y salud laborales está contemplada la perspectiva de género. No obstante, es imprescindible tener en cuenta si la prevención de riesgos laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras, como las necesidades de las mujeres en materia de seguridad laboral.</p>	<p>- <b>Seguir aplicando la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.</b></p>

## 2. PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de Igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Atendiendo al art. 46 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o

dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

A su vez, la ley 9/2009, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, de la Comunitat Valenciana, en el art. 20 apartado 2, se especifica que se consideran planes

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

El proceso a seguir para realizar un plan de igualdad es circular y consta de las siguientes fases:



- ✓ **COMPROMISO CORPORATIVO**
- ✓ **DIAGNÓSTICO**
- ✓ **SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- ✓ **OBJETIVOS Y ACCIONES**
- ✓ **COMUNICACIÓN DIFUSIÓN**
- ✓ **SEGUIMIENTO**
- ✓ **EVALUACIÓN**

### 2.1. *Justificación jurídica*

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en un gran número de textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Riba-Roja de Túria, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o en su defecto con el personal de la plantilla.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El compromiso de la representación legal de la entidad con este objetivo y la implicación de la plantilla son necesarias si se quiere lograr cumplir con los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este II Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para

detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

## 2.2. *Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad*

En cuanto a los objetivos perseguidos con el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Ribera-Roja de Túria, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:

- ✓ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

Objetivos específicos por áreas
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN  <u>Objetivo específico</u> : Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL  <u>Objetivo específico</u> : Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.
3-Área de actuación: FORMACIÓN



<p><u>Objetivo específico:</u> Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.</p>
<p>4-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Realizar la auditoria retributiva y valoración de puestos de trabajo, acorde a la normativa actual como medida prioritaria.</p>
<p>5-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.</p>
<p>6- Área de mejora: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal, introduciendo el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.</p>
<p>7- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.</p>
<p>8- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>
<p>9- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar una guía de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.</p>
<p>10- Área de mejora: SALUD LABORAL</p> <p><u>Objetivo específico:</u> Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.</p>

### 2.3. Medidas del Plan de Igualdad

#### Resumen de las medidas por área de actuación y mejora:

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
<b>1. Proceso de selección y contratación.</b>	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad con una duración mínima de 30 horas.	A1
	Introducir en los temarios de las oposiciones o concursos que convoque la entidad una unidad en materia de igualdad de oportunidades.	A2
	Recoger datos estadísticos desagregados por sexos sobre cada una de las fases de los procesos de selección de personal.	A3
	En todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a la ocupación pública, tanto en cuerpos generales como especiales, en caso de empate y si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de algún sexo, se primará al sexo subrepresentado, a fin de garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en las nuevas contrataciones.	A4
	Incorporar la formación en género como criterio de valoración en los baremos de la OPO tanto en las plazas de libre acceso como en las de promoción interna del ayuntamiento.  En todos aquellos procesos de selección que incluyan fase de concurso, se equipará la formación en igualdad con la de conocimiento del Valenciano, al objeto de promover de una manera efectiva estos conocimientos entre todo el personal de la Corporación. Se informará de este nuevo tratamiento tanto a la parte corporativa como a la social.	A5
	Se analizará la posibilidad de incluir la figura de personas observadoras designadas por la Comisión de Igualdad, con voz pero sin voto, ya se trate de nuevo ingreso o promoción interna, en cuyo caso tal presupuesto se contemplará en las bases del procedimiento que se acuerden en el marco de la negociación colectiva en los procesos de selección. A tal efecto se informará de esta potestad tanto a la parte corporativa como a la social.	A6



<b>2. Clasificación profesional.</b>	Realización de protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.	A7
	Realización de un nuevo cuestionario, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), para conocer la opinión de la plantilla y las jefaturas con respecto a la igualdad en la entidad, fomentando y facilitando la participación tanto de la plantilla como de las jefaturas.  Se informará a la plantilla y a las jefaturas de la importancia de rellenar el cuestionario con posibilidad de informantes por sectores o departamentos que incentiven, motiven o aclaren al respecto sus dudas. Se facilitará la documentación a todos los niveles para que la rellenen. Posibilidad de charlas informativas o elaboración de píldoras breves.	A8
	Elaboración del organigrama del Ayuntamiento.	A9
<b>3. Formación</b>	Realización de un plan de formación continua anual en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), y donde se especificará las horas de formación y el temario del mismo.	A10
	Informar a la plantilla de los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que estén disponibles para la plantilla de los planes formativos a los que está adherido el ayuntamiento.	A11
	Realización de formación con perspectiva de género, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc., dirigida a la Comisión de Igualdad y a las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO. Tal formación, será mínimo de 30 h e implicará el reconocimiento como tiempo de trabajo el destinado a la realización de los cursos que sean necesarios, y no se limitará a que dichos cursos se desarrollen durante la jornada laboral, sino que en aquellos supuestos en los que ello sea incompatible (como pudiera ser el turno nocturno o pudiera realizarse durante las 24 horas mediante la modalidad online), dicho tiempo se descontará de la jornada de trabajo.	A12
	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación	A13

	Compromiso por parte de la entidad con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	A14
<b>4.Retribuciones y Auditoría Retributiva</b>	Realización de la auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo, acorde a la normativa actual.	A15
<b>5.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>	Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.	A16
	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas, como por ejemplo un buzón virtual, que la plantilla de personal de l'Ajuntament de Riba-roja de Túria pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	A17
	Elaborar una guía con los mecanismos de conciliación locales, autonómicas y nacionales, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A18
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A19
	Elaboración de un Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones a la plantilla para que puedan conocer los derechos que en materia de igualdad y género le corresponden.	A20
	Facilitar la formación en horario de trabajo.	A21
	Cualquier solicitud presentada por cualquier miembro del personal de la Corporación que implique ejercicio de sus derechos en materia de igualdad o conciliación de la vida personal o familiar con la laboral, se remitirá copia al área de Igualdad que informará al órgano encargado de la tramitación del expediente, así como al que tenga que resolver, con carácter preceptivo pero no vinculante, debiendo de exponer sucintamente los motivos en el caso que se decida no acatar el criterio de la Comisión de Igualdad, tanto a este órgano como al solicitante, en la Resolución del procedimiento.	A22

<b>6.Administración Pública</b>	Continuar realizando campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y aumentar la participación en el diseño, participación y publicidad de campañas a favor de la igualdad de oportunidades, así como también con las iniciadas por otras entidades, sean dirigidas al personal de la Administración o a la ciudadanía.	A23
	Revisión de la partida presupuestaria de igualdad, para ver si es adecuada para la realización de las acciones incluidas dentro del II Plan de Igualdad. Por tanto, realizar los presupuestos con enfoque de género, para que de manera transversal se aplique en todos los departamentos.	A24
	Divulgar y dar a conocer el II Plan de Igualdad en todas las áreas, grupos municipales, sindicatos, asociaciones, servicios municipales y población en general mediante folletos de difusión, página web, revistas locales, etc.	A25
<b>7.Comunicación inclusiva y no sexista</b>	Continuar revisando la página web y redes sociales de la entidad y buscar alternativas inclusivas a los masculinos genéricos empleados.	A26
	Seguir revisando todas las imágenes publicadas desde el ayuntamiento para que no tengan carácter sexista.	A27
	Elaborar y facilitar a todos los departamentos municipales una guía de lenguaje administrativo no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación municipal. Incluyendo de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.).	A28
	Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.	A29
	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.) por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	A30
<b>8.Prevenición del acoso sexual y por razón de sexo.</b>	Revisión y actualización anual del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional, y la interseccionalidad de género.	A31

	Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.). Además, se creará un grupo de atención temprana para las situaciones de acoso con apoyo psicológico o de formación educativa para las víctimas como las personas acosadoras. Con personal preparado con estos temas y que lleve a cabo el seguimiento del proceso.	A32
	Publicitar y difundir de manera efectiva el protocolo de acoso, así como de píldoras informativas.	A33
	Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla sobre la prevención del acoso por razón de sexo y acoso moral hacia personas con una perspectiva de género y diversidad.  La realización de las campañas será anual y las charlas preventivas e informativas como mínimo serán semestrales. También se elaborarán y difundirán píldoras informativas.	A34
<b>9. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género</b>	Elaboración de un documento o guía, teniendo en cuenta la interseccionalidad de género, que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.	A35
	Realización de campañas preventivas de la violencia de género internas y externas.	A36
<b>10. Salud laboral</b>	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.	A37

## Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Proceso de Selección y Contratación (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.1
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.	Programas de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), dirigidos a los departamentos o personas que intervengan en los procesos de contratación de la entidad con una duración mínima de 30 horas.

<b>Descripción de la medida</b>
Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal.
<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas responsables de los procesos de selección.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades serán acordes a la modalidad formativa (Internet, equipo de ordenador, altavoces, etc.).</p> <p>Presupuesto de formación estimado para un curso de 10 horas: 700€.</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2023
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Proceso de Selección y Contratación (A2)</b>	
<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Medida 1.2</b>
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.	Introducir en los temarios de las oposiciones o concursos que convoque la entidad una unidad en materia de igualdad de oportunidades.

<b>Descripción de la medida</b>
Incluir una unidad de igualdad en el conjunto de unidades que conformen los temarios de las oposiciones o concursos que convoque el Ayuntamiento.
<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Unidad de igualdad incluida.</li> <li>✓ Temarios de las oposiciones o concursos.</li> <li>✓ N.º de oposiciones o concursos con la unidad de igualdad incluida en los temarios.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Temario que forma la unidad de igualdad.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 0 €</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Proceso de Selección y Contratación (A3)</b>	
<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Medida 1.3</b>
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.	Recoger datos estadísticos desagregados por sexos sobre cada una de las fases de los procesos de selección de personal.

<b>Descripción de la medida</b>
Desagregar por sexo los datos estadísticos sobre cada una de las fases de los procesos de selección de personal.
<b>Indicadores de seguimiento</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N.º de procesos de selección.</li> <li>✓ Datos desagregados por sexo de cada proceso de selección.</li> </ul>
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Procesos de selección de personal.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 0 €</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2025
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Proceso de Selección y Contratación (A4)</b>	
<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Medida 1.4</b>
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.	En todas las convocatorias de procesos selectivos para el acceso a la ocupación pública, tanto en cuerpos generales como especiales, en caso de empate y si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de algún sexo, se primará al sexo subrepresentado, a fin de

	garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en las nuevas contrataciones.
<b>Descripción de la medida</b>	
En caso de empate en los procesos selectivos y si existe en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de algún sexo, se primará al sexo subrepresentado, a fin de garantizar la participación paritaria de mujeres y hombres en las nuevas contrataciones.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ N.º de procesos de selección donde se haya dado el caso de empate y existencia en el correspondiente cuerpo infrarrepresentación de personas de algún sexo, y por tanto, priorizado la selección del sexo subrepresentado.	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Procesos de selección de personal.  Comisión de Igualdad y RR.HH.  Presupuesto: 0 €	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2024	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

<b>Área de actuación: Proceso de Selección y Contratación (A5)</b>	
<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Medida 1.5</b>
Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las	Incorporar la formación en género como criterio de valoración en los baremos de la OPO tanto en las





<p>personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.</p>	<p>plazas de libre acceso como en las de promoción interna del ayuntamiento.</p> <p>En todos aquellos procesos de selección que incluyan fase de concurso, se equipará la formación en igualdad con la de conocimiento del Valenciano, al objeto de promover de una manera efectiva estos conocimientos entre todo el personal de la Corporación. Se informará de este nuevo tratamiento tanto a la parte corporativa como a la social.</p>
<p><b>Descripción de la medida</b></p>	
<p>Incluir como criterio de valoración en los baremos de la OPO la formación en género.</p>	
<p><b>Indicadores de seguimiento</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N.º de oposiciones y concursos donde se ha valorado la formación en género.</li> <li>✓ N.º de bases que incorporen este requisito.</li> </ul>	
<p><b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b></p>	
<p>Procesos de selección de personal.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 0 €</p>	
<p><b>Plazos de ejecución</b></p>	
<p>2023</p>	
<p><b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b></p>	
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p>	

**Área de actuación: Proceso de Selección y Contratación (A6)**

<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Medida 1.6</b>
<p>Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en el ayuntamiento, tanto en los procesos de selección como en la promoción interna.</p>	<p>Se analizará la posibilidad de incluir la figura de personas observadoras designadas por la Comisión de Igualdad, con voz pero sin voto, ya se trate de nuevo ingreso o promoción interna, en cuyo caso tal presupuesto se contemplará en las bases del procedimiento que se acuerden en el marco de la negociación colectiva en los procesos de selección. A tal efecto se informará de esta potestad tanto a la parte corporativa como a la social.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Análisis de la posibilidad de incluir la figura de personas observadoras designadas por la Comisión de Igualdad, con voz pero sin voto, ya se trate de nuevo ingreso o promoción interna, en cuyo caso tal presupuesto se contemplará en las bases del procedimiento que se acuerden en el marco de la negociación colectiva en los procesos de selección. A tal efecto se informará de esta potestad tanto a la parte corporativa como a la social.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ N.º de bases que incorporen este requisito.	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Procesos de selección de personal. Comisión de Igualdad y RR.HH. Recursos propios.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2024	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

<b>Área de actuación: Clasificación Profesional (A7)</b>	
<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Medida 2.1</b>
Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaboración de una guía o un manual en la que queden definidos los procesos para realizar la promoción interna del personal de la plantilla trabajadora, así como los requisitos requeridos y necesarios para poder promocionar.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guía o manual elaborado.</li> <li>✓ N.º de promociones internas desagregadas por sexos.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2025	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

<b>Área de actuación: Clasificación Profesional (A8)</b>	
<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Medida 2.2</b>
Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	<p>Realización de un nuevo cuestionario, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), para conocer la opinión de la plantilla y las jefaturas con respecto a la igualdad en la entidad, fomentando y facilitando la participación tanto de la plantilla como de las jefaturas.</p> <p>Se informará a la plantilla y a las jefaturas de la importancia de rellenar el cuestionario con posibilidad de informantes por sectores o departamentos que incentiven, motiven o aclaren al respecto sus dudas. Se facilitará la documentación a todos los niveles para que la rellenen. Posibilidad de charlas informativas o elaboración de píldoras breves.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaboración de cuestionario que permita valorar las opiniones de la plantilla y las jefaturas con respecto a la igualdad dentro de la entidad. Se informará a la plantilla y las jefaturas de la importancia de rellenar el cuestionario con posibilidad de informantes por sectores o departamentos que incentiven, motiven o aclaren al respecto sus dudas, facilitando la documentación a todos los niveles para que la rellenen. Posibilidad de charlas informativas o elaboración de píldoras breves.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cuestionarios distribuidos.</li> <li>✓ Aumento en las respuestas al cuestionario.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Comisión de Igualdad.</p> <p>Equipos informáticos. Google Forms.</p> <p>Guías y documentación de apoyo.</p> <p>200€ (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2023	

<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Clasificación Profesional (A9)</b>	
<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Medida 2.3</b>
Revisar, mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.	Elaboración del organigrama del Ayuntamiento.
<b>Descripción de la medida</b>	
Diseño y elaboración del organigrama del Ayuntamiento.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ Organigrama.	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Comisión de Igualdad y Recursos Humanos Recursos propios	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2023	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH.	

<b>Área de actuación: Formación (A10)</b>	
<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Medida 3.1</b>
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.	Realización de un plan de formación continua anual en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), y donde se especificará las horas de formación y el temario del mismo.
<b>Descripción de la medida</b>	
Diseñar un Plan de formación continua anual que contenga acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar dirigidas (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera).	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Certificados de realización de la formación por parte de las personas de la plantilla e integrantes de los diferentes departamentos.</li> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordadas a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2024	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

Área de actuación: Formación (A11)	
Objetivo Específico 3	Medida 3.2
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.	Informar a la plantilla de los cursos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que estén disponibles para la plantilla de los planes formativos a los que está adherido el ayuntamiento.
Descripción de la medida	
Informar a toda la plantilla sobre la oferta formativa en materia de igualdad de los planes formativos a los que está adherido el ayuntamiento, etc.	
Indicadores de seguimiento	
✓ N.º de canales de comunicación y vías por donde se ha informado de la oferta formativa en materia de igualdad a la plantilla.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Comisión de Igualdad Canales de comunicación. Presupuesto: 0€	
Plazos de ejecución	
2024	
Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

<b>Área de actuación: Formación (A12)</b>	
<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Medida 3.3</b>
<p>Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.</p>	<p>Realización de formación con perspectiva de género, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), dirigida a la Comisión de Igualdad y a las personas que van a realizar el seguimiento del II PIO. Tal formación, será mínimo de 30 h e implicará el reconocimiento como tiempo de trabajo el destinado a la realización de los cursos que sean necesarios, y no se limitará a que dichos cursos se desarrollen durante la jornada laboral, sino que en aquellos supuestos en los que ello sea incompatible (como pudiera ser el turno nocturno o pudiera realizarse durante las 24 horas mediante la modalidad online), dicho tiempo se descontará de la jornada de trabajo.</p>
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Acciones formativas con perspectiva de género e igualdad dirigida a la Comisión de Igualdad y a las personas encargadas del seguimiento del II Plan de Igualdad.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Facturación cursos formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordadas a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2023	



<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Formación (A13)</b>	
<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Medida 3.4</b>
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.	Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación.
<b>Descripción de la medida</b>	
Facilitar la promoción profesional dentro o fuera de la empresa, informando de los derechos de formación.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Facturación cursos formación.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2024	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	

Comisión de Igualdad y RR.HH.

Área de actuación: Formación (A14)	
<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Medida 3.5</b>
Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que la conforman en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y violencia de género, así como informar adecuadamente de la oferta formativa de la que dispone el Ayuntamiento.	Compromiso por parte de la entidad con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
<b>Descripción de la medida</b>	
Que siga habiendo un compromiso por parte del ayuntamiento con la formación para el desarrollo profesional y personal de la plantilla.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Revisión de la partida económica del área de Igualdad, que contemple la formación continua anual en materia de igualdad para toda la plantilla.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Facturación cursos formación.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p> <p>Partida económica adecuada del área de Igualdad, que contemple la formación continua anual en materia de igualdad para toda la plantilla.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	

2024
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Retribuciones y Auditoría Retributiva (A15)</b>	
<b>Objetivo Específico 4</b>	<b>Medida 4.1</b>
Realizar la auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo, acorde a la normativa actual como medida prioritaria.	Realización de la auditoría retributiva y valoración de puestos de trabajo, acorde a la normativa actual.
<b>Descripción de la medida</b>	
<p>Elaboración del registro retributivo conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.</p> <p>Además, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la entidad de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.</p> <p>Del mismo modo, si no están elaboradas, se elaborarán las fichas descriptivas de los puestos de trabajo para realizar la valoración de puestos de trabajo acorde a la nueva herramienta publicada el 13 de abril de 2022 por el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Una vez se tenga el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo se realizará la auditoría retributiva con perspectiva de género, acorde a la normativa actual.</p>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Registro retributivo</li> <li>✓ Fichas descriptivas de los puestos de trabajo</li> <li>✓ Total de informes realizados.</li> <li>✓ Informes sobre diferencias salariales en el caso que las hubiera.</li> </ul>	

<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables de gestionar los aspectos retributivos de la entidad con colaboración de la Comisión de Igualdad. Recursos propios</p> <p>Presupuesto estimado: Presupuesto estimado: 30h * 20€/h = 600€.</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2022
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A16)</b>	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.1</b>
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Realización de un estudio a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realizar una encuesta para estudiar las necesidades en materia de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla, para proponer mejoras en las medidas existentes. Una vez realizado, se dará traslado de los resultados a la plantilla.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Encuesta elaborada y enviada a la plantilla de forma fehaciente.</li> <li>✓ Informe elaborado a posteriori una vez analizadas las encuestas.</li> <li>✓ Mecanismo de información a la plantilla de los resultados obtenidos en la encuesta</li> </ul>	

<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables del área de igualdad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2025
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A17)</b>	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.2</b>
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas, como por ejemplo un buzón virtual, que la plantilla de personal de l'Ajuntament de Riba-roja de Túria pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.
<b>Descripción de la medida</b>	
Instaurar la vía de comunicación más adecuada y práctica, como por ejemplo un buzón digital o físico en el ayuntamiento, para recoger las propuestas de la plantilla en materia de conciliación laboral, familiar y personal.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vía establecida para recoger las propuestas.</li> <li>✓ Nº de propuestas en materia de conciliación laboral, familiar y personal.</li> <li>✓ Informe que recoja las sugerencias y propuestas.</li> </ul>	

<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Canales de comunicación o vías establecidas para recoger las propuestas.</p> <p>Presupuesto: recursos propios.</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A18)</b>	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.3</b>
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Elaborar una guía con los mecanismos de conciliación locales, autonómicas y nacionales teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.
<b>Descripción de la medida</b>	
Desarrollar de una guía propia con los mecanismos de conciliación locales, autonómicas y nacionales de las que puede disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas. Se hará hincapié en la corresponsabilidad y estará accesible para todo el personal, incluyendo el personal de nueva incorporación.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ Evidencia de la publicación de la guía y registro de las acciones divulgativas	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	

<p>Área de Igualdad, Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Presupuesto: 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>
<b>Plazos de ejecución</b>
2024
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A19)</b>	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.4</b>
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.
<b>Descripción de la medida</b>	
Acción informativa sobre las medidas de conciliación a las que puede acceder el personal empleado según sus necesidades e intereses, a través de la guía elaborada, etc.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Difusión de las medidas de conciliación a disposición de la plantilla trabajadora.</li> <li>✓ Medidas a las que el personal empleado se acoge.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Se llevará a cabo por el área de Igualdad, la Comisión de Igualdad y RR.HH.</p> <p>Guías y documentación de apoyo. Impresoras y ordenadores. Tablones de información, correo electrónico.</p>	



200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).
<b>Plazos de ejecución</b>
2024
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A20)</b>	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.5</b>
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Elaboración de un Manual de Acogida o Bienvenida para las nuevas incorporaciones a la plantilla para que puedan conocer los derechos que en materia de igualdad y género le corresponden.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realizar un manual de acogida o bienvenida en el que se haga constar todo lo referente a los protocolos y guías que posee la entidad para que sea entregado a las nuevas incorporaciones de la plantilla y sean conocedoras.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de personas incorporadas a la plantilla de la entidad.</li> <li>✓ Difusión del manual de bienvenida.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas responsables del Área de Igualdad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.	
Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.	



<b>Plazos de ejecución</b>
2024
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A21)</b>	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.6</b>
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Facilitar la formación en horario de trabajo.
<b>Descripción de la medida</b>	
Facilitar la realización de formación de la plantilla dentro del horario laboral para fomentar así la conciliación.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nº de formaciones realizadas.</li> <li>✓ Horas de formación.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas responsables del Área de Igualdad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.	
Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	

2023
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad y RR.HH.

<b>Área de actuación: Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (A22)</b>	
<b>Objetivo Específico 5</b>	<b>Medida 5.7</b>
Profundizar en las necesidades específicas de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.	Cualquier solicitud presentada por cualquier miembro del personal de la Corporación que implique ejercicio de sus derechos en materia de igualdad o conciliación de la vida personal o familiar con la laboral, se remitirá copia al área de Igualdad que informará al órgano encargado de la tramitación del expediente, así como al que tenga que resolver, con carácter preceptivo pero no vinculante, debiendo de exponer sucintamente los motivos en el caso que se decida no acatar el criterio de la Comisión de Igualdad, tanto a este órgano como al solicitante, en la Resolución del procedimiento.
<b>Descripción de la medida</b>	
Se remitirá copia al área de Igualdad de las solicitudes presentadas por cualquier persona que forme parte de la plantilla, que implique ejercicio de sus derechos en materia de igualdad o conciliación, informando al órgano encargado de la tramitación del expediente, así como al que tenga que resolver, con carácter vinculante, debiendo de exponer sucintamente los motivos en el caso que se decida no acatar el criterio de la Comisión de Igualdad, tanto a este órgano como al solicitante, en la Resolución del procedimiento.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N.º de solicitudes presentadas sobre materias indicadas.</li> <li>✓ N.º de Resoluciones adoptadas, y porcentaje de vinculación de los informes de la Comisión de Igualdad con respecto a las Resoluciones adoptadas.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	

Se llevará a cabo por las personas responsables del Área de Igualdad y RR.HH. con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.

**Plazos de ejecución**

2023

**Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida**

Comisión de Igualdad y RR.HH.

**Área de actuación: Administración Pública (A23)**

Objetivo Específico 6	Medida 6.1
<p>Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal, introduciendo el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.</p>	<p>Continuar realizando campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y aumentar la participación en el diseño, participación y publicidad de campañas a favor de la igualdad de oportunidades, así como también con las iniciadas por otras entidades, sean dirigidas al personal de la Administración o a la ciudadanía.</p>
<p><b>Descripción de la medida</b></p>	
<p>Seguir realizando campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y aumentar la participación en el diseño, participación y publicidad de campañas a favor de la igualdad de oportunidades, tanto propias como en colaboración en las campañas de otras entidades.</p>	
<p><b>Indicadores de seguimiento</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N.º de campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.</li> <li>✓ N.º participaciones, materia, vías de difusión, cartelería utilizada, impacto, etc.</li> </ul>	
<p><b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b></p>	
<p>Se llevará a cabo por las personas responsables del Área de Igualdad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.</p>	

Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.
<b>Plazos de ejecución</b>
2023 / 2025
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad.

Área de actuación: Administración Pública (A24)	
<b>Objetivo Específico 6</b>	<b>Medida 6.2</b>
Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal, introduciendo el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.	Revisión de la partida presupuestaria de igualdad, para ver si es adecuada para la realización de las acciones incluidas dentro del II Plan de Igualdad. Por tanto, realizar los presupuestos con enfoque de género, para que de manera transversal se aplique en todos los departamentos.
<b>Descripción de la medida</b>	
Revisar y tener en cuenta si la partida presupuestaria de igualdad es adecuada para realización de todas las acciones incluidas dentro del II Plan de Igualdad, es decir, realizar los presupuestos con enfoque de género, para que de manera transversal se aplique en todos los departamentos.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Partida presupuestaria de igualdad.</li> <li>✓ Presupuesto de las acciones de igualdad.</li> <li>✓ N.º de acciones llevadas a cabo de forma correcta.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas responsables del Área de Igualdad y RR.HH, con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.	

<b>Plazos de ejecución</b>
2023
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad.

Área de actuación: Administración Pública (A25)	
<b>Objetivo Específico 6</b>	<b>Medida 6.3</b>
Promover un compromiso por parte de la corporación política y técnica del ayuntamiento en la incorporación de la perspectiva de género en la política municipal, introduciendo el principio de igualdad de oportunidades en los procedimientos administrativos, contratación pública y gestión del departamento de personal.	Divulgar y dar a conocer el II Plan de Igualdad en todas las áreas, empezando por la plantilla trabajadora del ayuntamiento, grupos municipales, sindicatos, asociaciones, servicios municipales y población en general mediante folletos de difusión, página web, revistas locales, etc.
<b>Descripción de la medida</b>	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ N.º de canales y vías de comunicación utilizadas utilizados para la difusión y publicitación del II Plan de Igualdad.	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas responsables del Área de Igualdad y Medios de Comunicación, con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.  200 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).	
<b>Plazos de ejecución</b>	

2022
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>
Comisión de Igualdad.

Área de actuación: Comunicación Inclusiva y No Sexista. (A26)	
<b>Objetivo Específico 7</b>	<b>Medida 7.1</b>
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.	Continuar revisando la página web y redes sociales de la entidad y buscar alternativas inclusivas a los masculinos genéricos empleados.
<b>Descripción de la medida</b>	
Seguir revisando el contenido de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ N.º de contenido revisado.	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
La revisión se realizará con recursos propios.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2022	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y Responsables de Comunicación.	

Área de actuación: Comunicación Inclusiva y No Sexista. (A27)	
<b>Objetivo Específico 7</b>	<b>Medida 7.2</b>
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.	Seguir revisando todas las imágenes publicadas desde el ayuntamiento para que no tengan carácter sexista.
<b>Descripción de la medida</b>	
Continuar revisando las imágenes publicadas desde la entidad para que no tengan carácter sexista y tengan la misma representatividad tanto mujeres como hombres.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ N.º de imágenes revisadas.	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
La revisión se realizará con recursos propios.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2022	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y Responsables de Comunicación.	

Área de actuación: Comunicación Inclusiva y No Sexista. (A28)	
<b>Objetivo Específico 7</b>	<b>Medida 7.3</b>
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.	Elaboración de una guía de lenguaje administrativo no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación municipal, incluyendo de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), y su difusión a todos los departamentos municipales.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaborar y facilitar a todos los departamentos municipales una guía de lenguaje administrativo no sexista propia, así como recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación municipal	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Guía de lenguaje administrativo no sexista propia de la entidad.</li> <li>✓ N.º de recomendaciones para reducir los usos sexistas en la documentación municipal.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Área de Igualdad. Se realizará con recursos propios. Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2022	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad	



Área de actuación: Comunicación Inclusiva y No Sexista. (A29)	
<b>Objetivo Específico 7</b>	<b>Medida 7.4</b>
Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.	Continuar revisando toda la documentación de la entidad para evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio.
<b>Descripción de la medida</b>	
Seguir revisando todos los documentos de la entidad para eliminar cualquier sesgo de sexo o género que pudiera existir.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
✓ N.º de documentos revisados	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Área de Igualdad y RR.HH. Se realizará con recursos propios.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2022	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

Área de actuación: Comunicación Inclusiva y No Sexista. (A30)	
<b>Objetivo Específico 7</b>	<b>Medida 7.5</b>



Continuar empleando la comunicación inclusiva y no sexista, revisando el lenguaje administrativo verbal y escrito, y en las redes sociales de la organización, específicamente en aquellas donde se haya detectado uso de masculino genérico, a través de la elaboración y uso de una guía propia de lenguaje inclusivo y no sexista para la entidad.	Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.), por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.
<b>Descripción de la medida</b>	
Realización de formación sobre uso no sexista del lenguaje por parte de las personas que gestionan la documentación y la información de la entidad.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Facturación cursos formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordes a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2022	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

**Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A31)**

<b>Objetivo Específico 8</b>	<b>Medida 8.1</b>
------------------------------	-------------------

<p>Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>	<p>Revisión y actualización anual del Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional, y la interseccionalidad de género.</p>
<p><b>Descripción de la medida</b></p>	
<p>Revisar y actualizar anualmente el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>	
<p><b>Indicadores de seguimiento</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N.º de revisiones realizadas del protocolo.</li> <li>✓ N.º de modificaciones o de contenido añadido en el protocolo.</li> </ul>	
<p><b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b></p>	
<p>Guías y documentación de apoyo. Área de Igualdad y RR.HH. 300 € (coste aproximado en horas de dedicación del personal).</p>	
<p><b>Plazos de ejecución</b></p>	
<p>2026</p>	
<p><b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b></p>	
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH</p>	

<p><b>Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A32)</b></p>	
<p><b>Objetivo Específico 8</b></p>	<p><b>Medida 8.2</b></p>

<p>Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.</p>	<p>Formación en materia de igualdad de las personas que intervengan en casos de acoso, teniendo en cuenta de forma transversal la interseccionalidad de género (categorías de etnia, género, orientación sexual, etc.). Además, se creará de un grupo de atención temprana para las situaciones de acoso con apoyo psicológico o de formación educativa para las víctimas como las personas acosadoras. Con personal preparado/a con estos temas y que lleve a cabo el seguimiento del proceso.</p>
<p><b>Descripción de la medida</b></p>	
<p>Acción de formación de plantilla en materia de igualdad de las personas que intervengan en los posibles casos que se produzcan por acoso en la entidad, así como la creación de un grupo de atención temprana para las situaciones de acoso con apoyo psicológico o de formación educativa para las víctimas como las personas acosadoras.</p>	
<p><b>Indicadores de seguimiento</b></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la formación realizada como imágenes, circulares, informes, etc.</li> <li>✓ Temario impartido y horas de formación.</li> <li>✓ Nivel de satisfacción de la formación realizada por las personas asistentes.</li> <li>✓ Formación de apoyo entre víctimas para charlas de apoyo con reuniones mínimas mensuales en el espai de la dona.</li> </ul>	
<p><b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b></p>	
<p>Profesorado para impartir la formación, si es presencial será necesario disponer de un espacio habilitado, si es online las necesidades son las acordadas a la formación online.</p> <p>Presupuesto de formación de 5 horas por acción formativa: 600€ la acción formativa (precio estimado, dependerá del número de personas que recibirán la formación).</p>	
<p><b>Plazos de ejecución</b></p>	
<p>2026</p>	
<p><b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b></p>	
<p>Comisión de Igualdad y RR.HH</p>	

Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A33)	
<b>Objetivo Específico 8</b>	<b>Medida 8.3</b>
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	Difusión de manera efectiva del protocolo de acoso, así como de píldoras informativas.
<b>Descripción de la medida</b>	
Difundir de manera efectiva el protocolo de acoso.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Protocolo.</li> <li>✓ Guía breve de cómo pedir ayuda.</li> <li>✓ Mecanismo de comunicación para dar traslado a la plantilla.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Área de Igualdad, Comunicación y RR.HH.</p> <p>La publicidad e información se realizará con recursos propios.</p> <p>Horas estimadas de trabajo interno: 20h * 20€/hora = 400</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2026	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

Área de actuación: Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo. (A34)	
<b>Objetivo Específico 8</b>	<b>Medida 8.4</b>
Seguir con la prevención y la formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, facilitando a la plantilla las herramientas adecuadas, revisando y actualizando el protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta o añadiendo las nuevas formas de acoso a través de Internet, así como contemplar la perspectiva de la diversidad funcional.	Realizar campañas de sensibilización a toda la plantilla sobre la prevención del acoso por razón de sexo y acoso moral hacia personas con una perspectiva de género y diversidad.  La realización de las campañas será anual y las charlas preventivas e informativas como mínimo serán semestrales. También se elaborarán y difundirán píldoras informativas.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaborar e implementar campañas y charlas de sensibilización a toda la plantilla sobre la prevención del acoso por razón de sexo y acoso moral hacia personas con una perspectiva de género y diversidad.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ N.º de campañas de sensibilización realizadas.</li> <li>✓ N.º participaciones, materia, vías de difusión, cartelería utilizada, impacto, etc.</li> <li>✓ N.º de trípticos elaborados.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por las personas responsables del Área de Igualdad y RR.HH con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios.  Presupuesto estimado por horas de dedicación: 15h * 20€/h= 300€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2025	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

<b>Área de actuación: Apoyo a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género. (A35)</b>	
<b>Objetivo Específico 9</b>	<b>Medida 9.1</b>
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar una guía de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.	Elaboración de un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta la interseccionalidad de género.
<b>Descripción de la medida</b>	
Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social acorde a la normativa en vigor para las trabajadoras víctimas de la violencia de género y darlo a conocer a la plantilla por los canales oficiales de información.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verificar la elaboración del documento previsto.</li> <li>✓ Verificar el traslado de la información a la plantilla sobre el contenido del documento.</li> <li>✓ Recuento de píldoras informativas.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por el Área de Igualdad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2024	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

<b>Área de actuación: Apoyo a las Trabajadoras Víctimas de Violencia de Género. (A36)</b>
---

<b>Objetivo Específico 9</b>	<b>Medida 9.2</b>
Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar una guía de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.	Realización de campañas preventivas de la violencia de género internas y externas.
<b>Descripción de la medida</b>	
Planificar, diseñar y poner en marcha campañas preventivas sobre violencia de género tanto internas como hacia el exterior de la entidad.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evidencias de la realización de la campaña a través de imágenes, programas, cartelería, capturas de pantalla de redes sociales., etc.</li> <li>✓ Grado de implicación de la plantilla en la realización de la/s campaña/s</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
Se llevará a cabo por el Área de Igualdad con la colaboración de la Comisión de Igualdad. Serán recursos propios. Presupuesto estimado: 20h * 20€/h= 400€.	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2023 / 2025	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH	

<b>Área de actuación: Salud Laboral (A37)</b>	
<b>Objetivo Específico 10</b>	<b>Medida 10.1</b>



Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.	Aplicación de la perspectiva de género en todos los procesos de salud laboral de la entidad.
<b>Descripción de la medida</b>	
Analizar las necesidades de las trabajadoras del ayuntamiento en materia de salud laboral, para aplicar la perspectiva de género en todas áreas que sea posible. Entre otras cuestiones, se tendrá en cuenta la situación de embarazo y lactancia natural.	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Informes realizados con los resultados del análisis en materia de salud laboral.</li> <li>✓ Evidencias de las acciones llevadas a cabo tras el estudio realizado.</li> </ul>	
<b>Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios</b>	
<p>Se llevará a cabo por el Área de Igualdad con la colaboración de la Comisión de Igualdad y del servicio preventivo de riesgos laborales. Serán recursos propios.</p> <p>Presupuesto estimado: 30h * 20€/h= 600€.</p>	
<b>Plazos de ejecución</b>	
2023	
<b>Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida</b>	
Comisión de Igualdad y RR.HH	



### Presupuesto por área:

ÁREA	PRESUPUESTO
Proceso de selección y contratación	700€
Clasificación profesional	500€
Formación	1.800€
Retribución y auditoría retributiva	600€
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar, laboral y personal	1.400€
Administración Pública	500€
Comunicación inclusiva y no sexista	1.300€
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1.600€
Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	800€
Salud laboral	600€
<b>SUBTOTAL</b>	<b>9.800€</b>



## 2.4. *Aplicación y seguimiento*

El II Plan de Igualdad del Ayuntamiento De Riba-Roja de Túria, se aplicará a la totalidad de la plantilla de la entidad, cualquiera que sea el centro de trabajo, y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

En cuanto al seguimiento, instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, deberá realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa. El sistema de seguimiento contemplado se llevará a cabo durante toda la vigencia del plan de igualdad, cuya finalidad será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos, según el calendario propuesto en cada acción a desarrollar. La Comisión de Igualdad, será la responsable de velar por el correcto cumplimiento de las medidas para la consecución de los objetivos. Más adelante del presente documento, se detallan las funciones y cuando se constituirá la Comisión de Igualdad. No obstante, hay que destacar que el seguimiento del Plan será de cada una de las medidas descritas a implementar y se llevará a cabo al mismo tiempo que la ejecución del plan. En cada medida, se ha determinado el órgano de vigilancia y control para su ejecución.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad se realizarán anualmente salvo petición por parte de la comisión de igualdad de realizar alguna más de forma extraordinaria, en éstas se evaluarán las acciones realizadas, según los indicadores establecidos en cada medida y los instrumentos de recogida de información.

El procedimiento de recopilación y sistematización de la información, así como de la documentación relativa a la implantación del Plan de Igualdad, se realizará por las partes responsables de cada acción en concreto, elaborando los informes correspondientes y anexando las muestras de todo lo relativo a la implementación del II PIO, para después, trasladarlo a la Comisión de Igualdad, para realizar la evaluación intermedia y la final. Se tendrán en cuenta, en la elaboración de los informes de seguimiento, los análisis y la valoración de la ejecución, propuestas de mejora o modificación de las medidas

llevadas a cabo. Del mismo modo, se hará un informe para que la representación política pueda mantenerse informada del seguimiento del PIO. Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del II Plan de Igualdad (**ANEXO II**).

## 2.5. *Evaluación y Revisión*

La evaluación, ya sea intermedia, final, de seguimiento, etc., consiste en utilizar una serie de procedimientos destinados a comprobar si se han conseguido o no los objetivos propuestos e identificar los factores que han influido en los resultados con el fin de introducir las modificaciones oportunas. Por tanto, la evaluación será un instrumento de retroalimentación. Ésta se realizará para comprobar en qué medida se han alcanzado los objetivos propuestos dentro del II PIO, que es un plan de actuación, y así facilitar el proceso en la toma de decisiones para mejorar y/o modificar un nuevo plan de actuación y así sucesivamente.

Este apartado nos permitirá contemplar y analizar el desarrollo del plan en su conjunto, contará con los elementos siguientes:

Para realizar la evaluación, se designará al órgano responsable para ello, que en este caso será la Comisión de Igualdad.

La evaluación se fija en las siguientes fechas:

- Evaluación intermedia en julio de 2024.
- Evaluación final en julio de 2026, dado que la vigencia del plan es hasta julio de 2026, aproximadamente en esa fecha la evaluación final deberá realizarse.

La información se recopilará mediante las reuniones anuales de la Comisión de Igualdad, a las cuales deberán acudir las personas responsables de la implementación de las diferentes acciones para verificar el seguimiento y ejecución, así como trasladar los datos recopilados en los informes realizados.

En las evaluaciones intermedia y final, se elaborará un informe pertinente, que incluirá el análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las

debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Se podrá elaborar una propuesta de mejora de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la entidad.

La evaluación de cierre o final será la fase que cerrará el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de la entidad y la base sobre la que se apoya la revisión de aquel.

La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un III Plan de igualdad de oportunidades.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que nos permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan. Pararemos atención a los siguientes elementos:

- ✚ **Evaluación de resultados:** se contemplará el nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las personas beneficiarias.
- ✚ **Evaluación de proceso:** se analizará la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, así como las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.
- ✚ **Evaluación de impacto:** se valorarán los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del presente plan de igualdad.

Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad.

Debemos añadir que la implantación de un plan de igualdad no es un proyecto lineal en el tiempo, sino que exige un proceso de adaptación paralelo y una evolución constante que se va redefiniendo según las nuevas necesidades que van surgiendo. En definitiva, se trata de un proceso circular y continuo que enlazará de la vigencia de cada plan, su evaluación y el arranque del nuevo plan. La puesta en marcha de un Plan de Igualdad en una realidad social no es una ciencia exacta, por lo tanto, es posible que surjan modificaciones durante todo el proceso de implementación y adaptaciones necesarias para continuar en las líneas marcadas en los objetivos y acciones.

## 2.6. Calendario, Cronograma de las acciones

CRONOGRAMA	N.º Acción	2022	2023	2024	2025	2026
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
	A3 - 1.3					
	A4 - 1.4					
	A5 - 1.5					
	A6 - 1.6					
2. Clasificación profesional	A7 - 2.1					
	A8 - 2.2					
	A9 - 2.3					
3. Formación	A10 -3.1					
	A11 - 3.2					
	A12 - 3.3					

	A13 - 3.4					
	A14 - 3.5					
4. Retribuciones y auditoria retributiva	A15 - 4.1					
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A16 - 5.1					
	A17 - 5.2					
	A18 - 5.3					
	A19 - 5.4					
	A20 - 5.5					
	A21 - 5.6					
	A22 - 5.7					
6. Administración pública	A23 - 6.1					
	A24 - 6.2					
	A25 - 6.3					
7. Comunicación inclusiva y no sexista	A26 - 7.1					
	A27 - 7.2					

	A28 - 7.3					
	A29 - 7.4					
	A30 - 7.5					
8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A31 - 8.1					
	A32 - 8.2					
	A33 - 8.3					
	A34 - 8.4					
9. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A35 - 9.1					
	A36 - 9.2					
10. Salud laboral	A37 - 10.1					



## 2.7. *Composició i funcionament de la comissió de igualtat*

Según lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la entidad y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, durante el primer trimestre de la vigencia del II Plan de Igualdad, se constituirá la comisión de igualdad, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo III**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual, será aprobado en la primera reunión de constitución de la comisión de igualdad.



## 2.8 Procedimiento de modificación



### 2.1. Procedimiento de modificación

Cuando se detecten posibles discrepancias fruto de la aplicación del presente Plan de Igualdad en el seno de la entidad, se mediará con las partes suscriptoras de este plan detallando la problemática en cuestión y proponiendo alternativas para la solución del problema concreto. Dejando abierta la opción de realizar aportaciones por parte de todas las personas participantes, en este caso, se realizaría mediante encuestas para toda la plantilla siendo anónimas las respuestas donde solo se recogerán los datos del sexo y las propuestas.

Esto se llevará a cabo para las discrepancias surgidas tanto en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

**Fdo:** Lola Verdeguer Royo  
Presidenta, Concejala de  
Igualdad

**Fdo:** Verónica Blanco Solaz  
Secretaria, Agente de Igualdad

**Fdo:** Ylenia Díaz Morán  
Secretaria

**Fdo:** José Luís Borraz  
Vicesecretario

**Fdo:** Adrián Vicente Paños  
Técnico de Participación  
Ciudadana

**Fdo:** Neme Gila Rubio  
Técnica de Juventud

Isaac Abellán  
Muñoz

**Fdo:** Felipe García Ballester  
Técnico de Medio Ambiente



**Fdo:** Miguel Marco Campos  
Sindicato CCOO

*Carman Vesces gorgues*  
**Fdo:** Consuelo Muerdra Vidal  
Sindicato CCOO

**Fdo:** Natalia Segarra Ibáñez  
Sindicato CSIF

**Fdo: Encarna San Isidro Tomás**  
Sindicato CSIF



**Fdo: Mónica Campos Miquel**  
Sindicato UGT



**Fdo: Elia Albiach Guardiola**  
Sindicato UGT



# ANEXOS

## ANEXO I: Acta Sindicatos

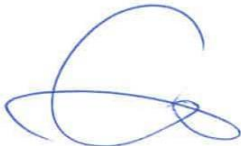
### II Plan de igualdad Interno del Ayuntamiento de Riba-roja acordado por la Comisión negociadora el 27 de junio de 2022

Personas que representan a los sindicatos en la Comisión Negociadora que interviene en la realización del II Plan de Igualdad.

Carmen Veses CCOO



Miguel Marco CCOO



Ella Albiach UGT



Natalia Segarra CSIF



ENCARNA SAN ISIDRO CSIF



CONCEJALA DE IGUALDAD. Lola Verdeguer Royo



AGENTE DE IGUALDAD. Verónica Blanco Solaz



## ANEXO II: Plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad

ACCIÓN N.º:	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

### ANEXO III: Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad

# CONSTITUCIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

En \_\_\_\_\_, a xx de xxxxxxxx de 2022

SE REUNEN

De una parte y en representación de la entidad:

- XXX, con DNI XXX en calidad de xxxxxxxx .
- XXX, con DNI XXX en calidad de xxxxxxxx .

De otra parte y en representación del personal que trabaja en

- XXX, con DNI XXX en calidad de puesto de trabajo.
- XXX, con DNI XXX en calidad de puesto de trabajo.

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la obligación de las empresas y organizaciones de respetar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se acuerda la creación de un Comité de Igualdad de Oportunidades en la organización.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

## ACUERDAN

### Primero. - Constitución

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.

### Segundo. – Funciones

La Comisión de Igualdad velará por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la organización, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización, así como realizar propuestas de cambios que correspondan. Son propias de la Comisión de Igualdad las siguientes atribuciones:

- Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases de este.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.

### Tercero. – Normas de Funcionamiento

La Comisión de Igualdad para cumplir con el objetivo principal de igualdad y no discriminación en la organización, se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:



- **Reuniones:** La Comisión de Igualdad se reunirá anualmente, para velar por la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- **Acuerdos:** Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.
- **Actas:** Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.

Todos los miembros de la Comisión de Igualdad, y sus asesores/as, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

#### Cuarto. - Composición

La composición de la comisión de Igualdad será paritaria en cuanto a personas en representación de la entidad y del personal **y en cuanto a la representación paritaria de hombres y mujeres**. Si durante la vigencia del plan de igualdad, algún miembro de esta comisión cesara su vinculación con la entidad, se deberá nombrar a un nuevo miembro y dejar constancia en acta.

Las personas que actualmente componen esta comisión de igualdad de oportunidades son:

Por la entidad:

- XXX, con DNI XXX en calidad de **xxxxxxx**.
- XXX, con DNI XXX en calidad de **xxxxxxx**.

Por el personal:

- XXX, con DNI XXX en calidad de puesto de trabajo.
- XXX, con DNI XXX en calidad de puesto de trabajo.

Y, en prueba de ello, se firma el presente documento, en XXX a  
XX de XXXXXXXX de 2022

**(NOMBRE COMPLETO)**

**Ajuntament de Ribarroja de Túria**

## *Bibliografía*

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- Comunitat Valenciana. Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.