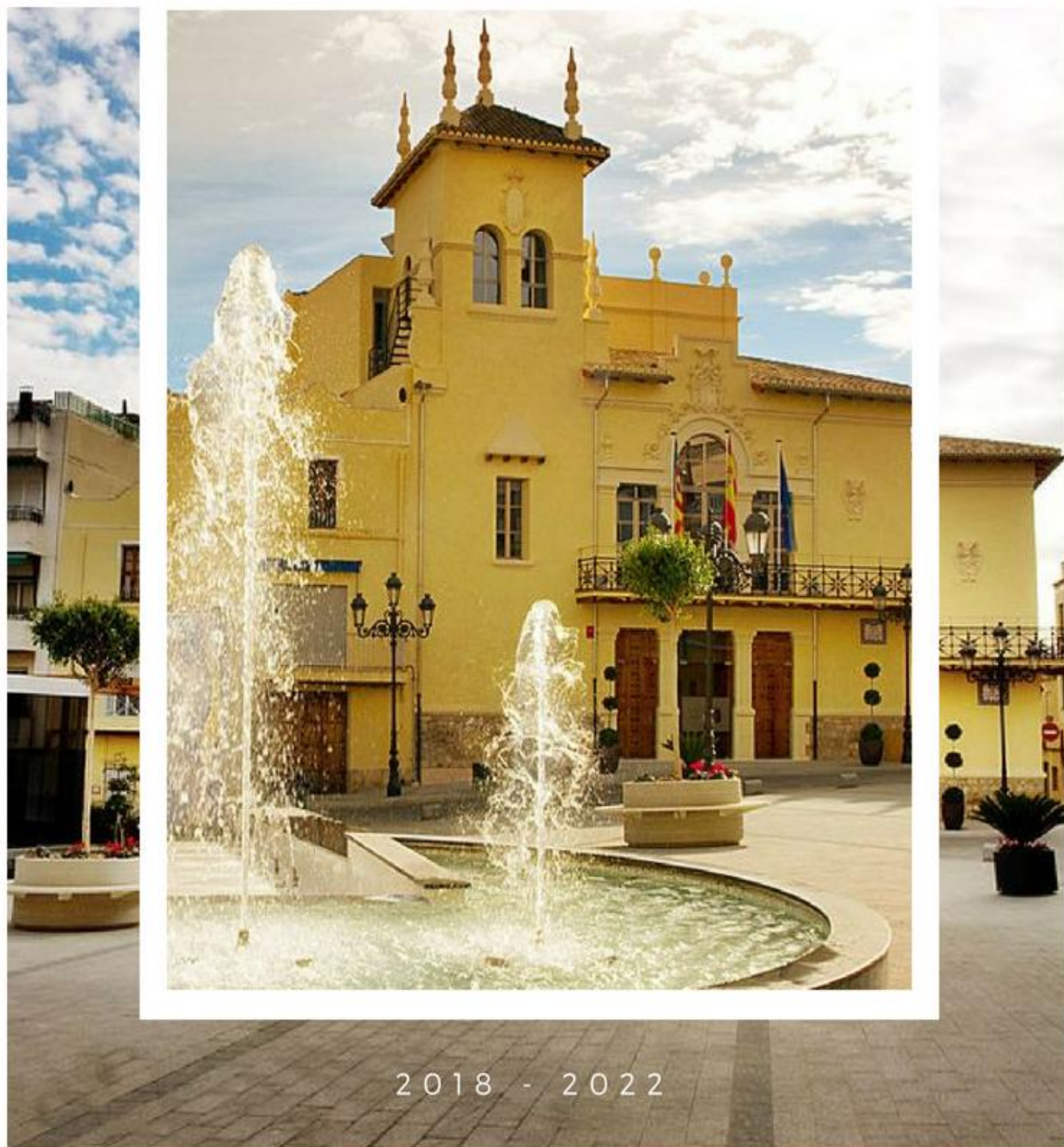


I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AJUNTAMENT DE RIBA-ROJA DE TÚRIA



2018 - 2022

Documento impulsado por:

Concejalía de Mujer y Fomento de la igualdad. Ajuntament de Riba-Roja de Túria.

Responsable del Plan:

Joan Miquel Gonçales i Nogueroles, sociólogo y Máster de igualdad.

Equipo impulsor:

Lola Verdeguer Royo, concejala de Mujer y Fomento de la igualdad en Ajuntament de Riba-Roja de Túria.

Verónica Blanco Solaz, agente de igualdad en Ajuntament de Riba-Roja de Túria.

M^a Sheila Díaz Gete, consultora en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Lourdes Pastor Verdú, consultora en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Colaboraciones y agradecimientos:

Asociaciones, organizaciones, instituciones, Administración Local y grupos políticos de Riba-R Túria.

Maquetación y diseño:

Maribel Gómez Núñez, coordinadora de proyectos en EQUÀLITAT, participació i igualtat.



Riba – Roja de Túria
Junio 2018



Este documento está registrado con Licencia Creative Commons.

Reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual (by-nc-sa): No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	6-7
INTRODUCCIÓN.....	9
PRINCIPIOS JURÍDICOS.....	11-13
PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES.....	15-16
DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.....	19-96
FICHA ORGANIZACIONAL.....	19-27
PROCESO DE PARTICIPACIÓN CUALITATIVA.....	29-32
CUESTIONARIO A LA PLANTILLA.....	34-96
PLAN DE ACCIÓN.....	99-122
Área 1. ACCESO AL EMPLEO.....	99-101
Área 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN.....	103-105
Área 3. CONTRATACIÓN, SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	107-108
Área 4. USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA....	110-111
Área 5. RETRIBUCIONES.....	113
Área 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.....	115-117
Área 7. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL.....	119-122
CRONOGRAMA.....	124-137
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	139-143
ANEXOS.....	145-151

A photograph of a yellow building with a tower and a courtyard. The building features a prominent tower with a tiled roof and three spires. The courtyard is paved with light-colored tiles and contains a circular flower bed in the center. The sky is blue with white clouds.

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN

PLAN INTERNO DE IGUALDAD DEL AJUNTAMENT DE RIBA-ROJA DE TÚRIA

La desigualdad de género es una problemática que afecta en mayor o menor grado a todos los ámbitos de la sociedad, lo que hace necesario que sigamos trabajando de manera conjunta para lograr vivir en sociedades cada vez más igualitarias.

En este sentido, las entidades locales son muy importantes, pues el compromiso que estas tengan para la consecución de la igualdad de manera interna va a ser ejemplo y referente para la comunidad del municipio. Así, **el Ajuntament de Riba-roja de Túria muestra su compromiso con la igualdad**, y decide llevar a cabo el diseño e implementación de su **I Plan Interno de Igualdad**.

Un Plan Interno de Igualdad supone la elaboración de un conjunto ordenado de medidas que se adoptan después de haber llevado a cabo un diagnóstico de la situación del consistorio. Dichas medidas pretenden alcanzar en el seno del Ajuntament de Riba-roja de Túria la igualdad de trato y de oportunidades, así como eliminar la discriminación que pueda haber por razón de sexo.

Así, desde el Ayuntamiento de Riba-roja de Túria, dando cumplimiento al Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, diseñamos nuestro I Plan Interno de Igualdad, que cuenta con acciones en las siguientes áreas que dicha Ley señala como indispensables: *acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo*; y además añadimos el área de *contratación, servicios y administración pública y el uso del lenguaje inclusivo en la administración pública*.

Asimismo, podemos señalar que los planes de igualdad se fundamentan en dos principios básicos, por una parte, **el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**, el cual supone la ausencia de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta o por razón de sexo que pueda producirse entre mujeres y hombres, en especial aquellas que puedan producirse a causa de la maternidad, el estado civil o el compromiso con obligaciones familiares. Por otra parte, se presupone **atajar la posible discriminación sexual o por razón de sexo que pueda existir en los ámbitos de trabajo**, y la cual se produce cuando se trata de manera discriminatoria una persona por su pertenencia a un sexo determinado o por su identidad sexual.

De esta manera, el objetivo principal del Ajuntament de Riba-roja de Túria es **alcanzar la igualdad de mujeres y hombres en el consistorio a través de la eliminación de cualquier forma de discriminación que pueda existir en el mismo**. Es por esto que este I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria se concibe como un instrumento para poner en marcha la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento, y este constituye un ambicioso proyecto que plasma medidas concretas para el fomento de la igualdad de mujeres y hombres, contando con un proceso de seguimiento y mejora para una óptima implementación a lo largo de los 4 años de vigencia del mismo.



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

La desigualdad de mujeres y hombres es un problema social que atañe a toda la sociedad, así, es importante visibilizar las formas de discriminación que han sufrido las mujeres, ser conscientes de las que todavía sufren hoy en día y actuar en consecuencia, para conseguir una sociedad más igualitaria.

De este modo, **la igualdad de oportunidades se muestra como un valor fundamental en nuestra sociedad**, y como no podía ser de otra manera, el Ajuntament de Riba-roja de Túria asume esta como una clave esencial para garantizar el acceso a los diferentes ámbitos de la vida en igualdad de oportunidades de todas las personas, así como en la toma de decisiones.

Uno de los ámbitos más importantes para asegurar la igualdad de oportunidades es el ámbito laboral, puesto que este va a permitir que las mujeres tengan una mayor independencia económica, y va a permitir que estas ostenten cargos de responsabilidad, rompiendo así las barreras que encierran los estereotipos de género.

Por tanto, es voluntad del Ajuntament de Riba-roja de Túria realizar un trabajo de base para que se garantice un entorno laboral igualitario y libre de discriminaciones por razón de sexo en el consistorio. **El ayuntamiento muestra así su ejemplo a la ciudadanía, por medio de la implantación de su I Plan Interno de Igualdad, el cual compromete el deber del ayuntamiento para con la igualdad de género, siendo este, asimismo, vertebrador de la misma en el seno de su plantilla.**

El I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria se ha elaborado en base a un exhaustivo diagnóstico de la realidad de la plantilla del consistorio en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Gracias a dicho diagnóstico se han identificado las áreas donde es necesario incidir para generar una mayor igualdad en el ayuntamiento.

Sin duda, el camino que hay que recorrer para conseguir dicha transformación puede que no sea fácil, pero, a pesar de las dificultades que puedan acontecer, el objetivo final del Ajuntament de Riba-roja de Túria, que es la consecución de una sociedad más igualitaria, y que debe comenzar con el ejemplo propio, es en sí mismo necesario.



PRINCIPIOS JURÍDICOS



PRINCIPIOS JURÍDICOS

Numerosos organismos a nivel internacional, nacional y regional han desarrollado una amplia legislación para luchar contra las discriminaciones que sufren las mujeres y para la consecución de una igualdad cada vez más real. De hecho, podemos decir que la igualdad formal está asegurada, lo que no es así si hablamos de la igualdad real de mujeres y hombres.

En lo que respecta al ámbito internacional, la Organización de las Naciones Unidas ha sido pionera en analizar la situación de desigualdad de mujeres y hombres en diferentes ámbitos de nuestra sociedad. Fruto de dichos análisis se desarrollaron diferentes tratados internacionales con el objetivo de proteger los derechos de las mujeres, como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Cabe asimismo destacar la importancia de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, la cual marca un documento completo en favor del empoderamiento de la mujer y la cual fue ratificada por 189 países.

Para luchar contra las discriminaciones que las mujeres sufren en el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo establece una normativa específica para garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral en igualdad de condiciones.

Asimismo, en el año 1957 se firman los Tratados de Roma, por los cuales se constituye la Comunidad Económica Europea, en cuyo artículo 141 se señala la igualdad de retribución para mujeres y hombres por el desempeño de un trabajo de igual valor. Por otra parte, la Directiva 76/207/CEE materializa el principio de igualdad de trato en lo referente a las condiciones de trabajo y acceso a la ocupación, al trabajo autónomo y a la formación profesional.

En el ámbito nacional, la Constitución española ya establece en su artículo 14 la igualdad de toda la ciudadanía, independientemente de su sexo, color o raza. También, en el año 2007 se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo principal objetivo es terminar con las discriminaciones que pueden sufrir las mujeres, tanto directas como indirectas, en los ámbitos político, cultural y social.

En lo referente a las relaciones laborales, el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, estableciendo en su artículo 17 la no discriminación en las relaciones laborales.

En esta línea y con respecto al Empleo Público, es importante tener en cuenta el Estatuto Básico del Empleado Público, y concretamente, la Disposición Adicional Séptima, en la cual se señala que:

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

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

Asimismo, en el ámbito autonómico también podemos señalar legislación específica con el fin de conseguir una mayor igualdad de mujeres y hombres. Así, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, establece una serie de medidas enfocadas al ámbito laboral con el objetivo de conseguir una mayor incorporación de las mujeres en el ámbito del trabajo, así como una mayor igualdad en dicho sector. Concretamente, el título III de dicha ley indica una serie de medidas para un fomento de la igualdad de mujeres y hombres en la administración pública. Así se señala la promoción de la igualdad en los siguientes ámbitos de la administración pública:

- Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.
- Igualdad en la promoción interna.
- Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.
- Uso de un lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Por otra parte, se insta a la puesta en marcha de un código de conducta contra el acoso sexual en la administración pública.

De la misma manera, es igualmente interesante señalar la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. A través de esta ley se adoptan una serie de medidas integrales para la erradicación de la violencia ejercida contra la mujer, y se ofrecen asimismo una serie de medidas de prevención, sensibilización y formación con la

finalidad de implicar a toda la sociedad de la Comunidad Valenciana para la lucha contra esta lacra.

Como hemos visto, estas leyes recogen, a grandes rasgos, los principios legales que rigen la igualdad de mujeres y hombres. Hemos destacado, también, la legislación que recoge el diseño y puesta en marcha de planes de igualdad en la administración pública, medida de gran importancia para avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, y medida, que, como hemos visto, pone en marcha el Ajuntament de Riba-roja de Túria con el diseño e implementación de su I Plan Interno de Igualdad, para la consecución de una igualdad real en la plantilla del consistorio.



PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES



PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES

El Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria tiene como finalidad poner en marcha una serie de medidas tendentes a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres en las diferentes áreas detectadas a través del diagnóstico de situación de la plantilla. Sin embargo, hay múltiples factores sociales que intervienen en la elaboración del plan de igualdad, para lo cual se necesita trabajar en base a unos principios fundamentadores, en los cuales se basa el desarrollo del I Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria:

1. **Perspectiva de género:** La perspectiva de género se integrará a lo largo de todas las políticas y acciones que engloban el Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria, lo que consiste en analizar las situaciones que pueden producir desigualdades de género dentro del consistorio.
2. **Transversalidad de género:** La igualdad de género se aplicará en la totalidad de departamentos del Ajuntament de Riba-roja de Túria, con el fin de garantizar que la perspectiva de género impregne la totalidad del ayuntamiento.
3. **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** Se pretende sensibilizar a la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria sobre la conciliación, para desterrar así los estereotipos sobre los cuidados que tradicionalmente han estado atribuidos a las mujeres.
4. **Igualdad de oportunidades:** Garantizar que toda persona, independientemente de su sexo o condición sexual, pueda desarrollarse profesionalmente, así como dentro del ámbito personal.
5. **Igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Implica la ausencia de todo tipo de discriminación de género que pueda establecerse entre mujeres y hombres debido a roles tradicionales de género, la maternidad u otros ámbitos donde estas puedan producirse.
6. **Respeto hacia la diversidad y la diferencia:** Además de tener en cuenta las posibles desigualdades entre mujeres y hombres en el consistorio, el I Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria avala el principio por el cual hay que tener en cuenta asimismo otro tipo de discriminaciones, las “discriminaciones

múltiples”, y las que englobarían las discriminaciones contra colectivos inmigrantes, personas con diversidad funcional, personas con diferente orientación sexual, etcétera.

7. **Acoso sexual y por razón de sexo:** el I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria tratará de paliar cualquier tipo de comportamiento físico o verbal que tenga una naturaleza sexual o intente atender contra la integridad de otra persona. Asimismo, se tratará de paliar cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de cualquier persona, en función del sexo o de la identidad sexual de esta.
8. **Accesibilidad:** El I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria velará por una promoción de la accesibilidad, tanto física, en lo que se refiere al acceso a diferentes dependencias, espacios y locales del consistorio, como en lo referente a una comunicación accesible respecto a recursos y medidas.
9. **Participación:** Se pretende una participación de la totalidad de la plantilla del consistorio para asegurarnos de que el I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria engloba a la totalidad de la misma y se ha elaborado asimismo con el compromiso y papel protagonista de la plantilla.
10. **Colaboración:** Resulta fundamental una colaboración, comunicación y trabajo eficaz entre las diferentes áreas y departamentos del consistorio, para llevar a cabo un diseño e implementación eficaz del plan de igualdad.



DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO



DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

FICHA ORGANIZACIONAL

➤ Datos generales

Institución	Ajuntament de Riba-roja de Túria
CIF	P4621600H
Domicilio social	Plaça Ajuntament, 9. Riba-roja de Túria (València)
Teléfono	962 77 00 62

1. Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20-29 años	0	1	1
30-39 años	36	31	67
40-49 años	74	55	129
50 años o más	67	76	143
Total	177	163	340

Según la tabla superior, podemos observar que la mayoría de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria se sitúa en las franjas de edad de 50 años y más y en la franja de edad de 40 a 49 años. En la franja de edad de 50 años o más son mayoría los hombres, ya que esta franja de edad cuenta con 76 hombres y 67 mujeres. En la franja de edad de 40 a 49 años son mayoría las mujeres, con 74 mujeres frente a 55 hombres. En la franja de edad de 30 a 39 años el número de mujeres y de hombres es muy similar, con 36 mujeres y 31 hombres.

Un dato destacable es que, para las franjas de edades más jóvenes, de 20 a 29 años, solo hay una persona, un hombre. Respecto a la franja de edad de menos de 20 años, cabe destacar que el Ajuntament de Riba-roja de Túria no cuenta con personal de estas edades en su plantilla.

2. Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	-	-	-
Estudios primarios	-	-	-
Estudios secundarios (ESO, Bachillerato, BUP, COU, FP)	83	104	187
Estudios universitarios	47	37	84
Total	130	141	271

Al analizar la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria en relación con el sexo y nivel de estudios de la misma, podemos comprobar que el grupo más numeroso de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres, pertenece al grupo de “Estudios secundarios” (ESO, Bachillerato, BUP, COU, FP). En concreto, pertenecen a esta categoría 83 mujeres y 104 hombres. Como podemos observar, los hombres son mayoría en esta categoría.

La segunda categoría de nivel de estudios más numerosa a la que pertenece el resto de la plantilla es a la de estudios universitarios, a la que pertenecen en concreto 47 mujeres y 37 hombres. Podemos observar asimismo cómo en la plantilla con formación en estudios universitarios son más numerosas las mujeres.

Puede resultar curioso que ninguna persona integrante de la plantilla del ayuntamiento cuente con estudios primarios o no tenga estudios, según refleja la tabla 2. Sin embargo, esto podría deberse a que, en los listados facilitados por el ayuntamiento para la obtención de estos datos, para las personas pertenecientes a la categoría “OAP” (Otras Agrupaciones Profesionales), no aparece en ningún caso el nivel de estudios de dichas personas. Dato que en todo caso se tendría que contrastar con otra documentación.

Las personas de la categoría OAP y cuyo nivel de estudios no se especifica son las siguientes: *Personal de limpieza, personal encargado de limpieza, peona/peón, personal de conserjería, recepcionista, telefonista, personal subalterno, personal aposentador, personal de conducción de autobuses.*

En dicha categoría, OAP, nos encontraríamos con el siguiente número de mujeres y de hombres:

- Mujeres: 45
- Hombres: 33

3. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

	Mujeres	Hombres	Total
Cargos políticos	2	6	8
Funcionariado de carrera	38	73	111
Funcionariado interino	-	-	-
Personal laboral	131	106	237
Personal laboral fijo	-	-	-
Total	171	185	356

En cuanto a la distribución de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria por tipo de contrato (tabla 3), encontramos que principalmente la plantilla se encuentra distribuida en las categorías de personal funcionariado de carrera y personal laboral. Aquí se puntualiza que, en los documentos emitidos por el ayuntamiento para cotejar la distribución de la plantilla por tipo de contrato, no se realiza la diferencia entre personal funcionariado de carrera o personal funcionariado interino, así como tampoco se diferencia entre personal laboral o personal laboral fijo. En este sentido se han aglutinado dichas categorías en la tabla superior en “funcionariado de carrera” y “personal laboral”, según los datos facilitados por el ayuntamiento.

Respecto al personal funcionariado de carrera nos encontramos con una mayoría de hombres en esta categoría, en concreto hay 73 hombres frente a 38 mujeres.

Respecto a la categoría de personal laboral, en este caso son más numerosas las mujeres, que son 131, frente a 106 hombres.

Otra de las categorías con las que nos encontramos al cotejar la tabla anterior es la de cargos políticos, con 2 mujeres y 6 hombres.

4. Distribución del funcionariado por grupos profesionales.

Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total
A1	31	31	62
A2	11	13	24
B	-	-	-
C1	37	56	93
C2	36	46	82
OAP	42	37	79
P	2	6	8
PC (Personal de confianza)	1	1	2
Total	160	190	350

Si analizamos de una manera más profunda la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria, con relación a la distribución del funcionariado en grupos profesionales, podemos observar cómo la mayor parte de la plantilla, tanto mujeres como hombres, pertenecen al grupo profesional C1, en concreto en este grupo encontramos a 37 mujeres y a 56 hombres.

El segundo grupo profesional con mayor número de plantilla es el grupo profesional C2, al que pertenecen en concreto 36 mujeres y 46 hombres.

Seguidamente encontramos el grupo “OAP (Otras Agrupaciones Profesionales)”, con 42 mujeres y 37 hombres.

A continuación, nos encontramos con los grupos profesionales A1 y A2, siendo el grupo A1 paritario, y estando formado por 31 mujeres y 31 hombres, un número equilibrado. Esto es positivo, ya que este grupo engloba al personal encargado de desarrollar trabajos técnicos con funciones directivas de gestión, inspección, control, etcétera. En el grupo profesional A2, en el que se engloba el personal que realiza funciones administrativas de nivel superior, así como trabajo de gestión administrativa, encontramos a una mayoría de hombres, 13, respecto a 11 mujeres, aunque el número de hombres y mujeres en este grupo, como podemos ver, está muy igualado.

Pasamos después al personal político, entre el que encontramos a 2 mujeres y 6 hombres. Aquí sí que podemos constatar una diferencia en el número de mujeres y hombres que integran el grupo, a favor de los hombres.

Respecto al personal de confianza del Ajuntament de Riba-roja de Túria, este se ha constituido de forma paritaria y está integrado por una mujer y un hombre.

5. Distribución de plantilla por jornada laboral semanal.

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	16	10	26
De 20 a 34 horas	9	5	14
De 35 a 39 horas	173	174	347
40 horas	-	-	-
Total	198	189	387

En relación a la distribución de la plantilla por jornada laboral semanal, podemos observar cómo prácticamente la mayoría de la plantilla trabaja entre 35 y 39 horas, en concreto 173 mujeres y 174 hombres se encuentran en este rango.

Muy poca plantilla trabaja entre 20 y 34 horas, en concreto encontramos a 9 mujeres y a 5 hombres que trabajarían dichas horas semanales.

Por otra parte, 16 mujeres y 10 hombres trabajan menos de 20 horas semanales. En este caso encontramos que son más numerosas las mujeres que trabajan menos horas por semana.

6. Movimientos de personal

Número de bajas temporales en el último año

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	-	-	108
Por recaída de enfermedad	-	-	8
Por maternidad	-	-	6
Por riesgo de embarazo	-	-	4
Por paternidad	-	-	11
Por atención a personas a cargo	-	-	-
Por accidente laboral	-	-	14
Por accidente no laboral	-	-	3
Otras	-	-	-
Total	-	-	154

Según la tabla anterior de bajas producidas en el año 2017 y los datos aportados por el Ajuntament de Riba-roja de Túria, podemos comprobar que se han producido 6 bajas por maternidad, 4 bajas por riesgo de embarazo, 108 bajas por enfermedad común, 11 bajas por paternidad, 14 bajas por accidente de trabajo, 8 bajas por recaída de enfermedad y 3 bajas por accidente no laboral. Sin embargo, no nos encontramos con datos desagregados por sexo para las bajas temporales producidas en 2017.

7. Promoción profesional

Ascensos por categorías profesionales en 2017	Mujeres	Hombres	Total
Nivel Personal Técnico (A1, A2)	-	-	-
Nivel Intermedio (B)	-	-	-
Nivel Administrativo (C1, C2)	6	4	10
Total	6	4	10

Según se puede observar en la tabla superior, a lo largo de 2017 se habrían producido un total de 10 ascensos, todos de categoría C1 a C2, y en concreto de 6 mujeres y 4 hombres.

8. Cuadro de retribuciones medias según sexo y categoría profesional.

Media salarial	A1		A2		C1		C2	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	38497,61	37404,26	31771,86	36058,29	25361,22	27999,78	15406,55	20303,14

En la tabla superior podemos observar la media salarial anual del personal funcionario del Ajuntament de Riba-roja de Túria. Para realizar dicho cálculo se ha clasificado a la plantilla según sexo y categoría profesional, teniendo en cuenta el salario total percibido por cada persona, pues el sueldo base es igual para todas las mujeres y hombres dentro del mismo grupo profesional.

En el grupo A1 observamos que las mujeres ganan de media 1093,35€ más anuales. Así la media anual que ganan las mujeres en este grupo es de 38497,61€, mientras que los hombres ganan de media 37404,26€ anuales.

En el resto de grupos profesionales, sin embargo, vemos que los hombres siempre tienen un sueldo anual de media más alto que los de las mujeres. En concreto, en la categoría A2 las mujeres ganan de media 31771,86€ anuales, mientras que los hombres ganan de media 36058,29€. Los hombres estarían ganando entonces en esta categoría 4286,43€ de media más anuales que las mujeres.

En la categoría C1, de la misma manera, encontramos diferencias salariales entre la media percibida por mujeres y por hombres. Las mujeres percibirían en este caso un salario medio de 25361,22€ mientras que los hombres percibirían un salario medio de 27999,78€. Los hombres percibirían entonces una media salarial mayor que las mujeres, en concreto percibirían 2638,56€ más de media anualmente.

En el grupo C2 también observamos una diferencia en la media salarial percibida por mujeres y hombres. Concretamente los hombres ganan un sueldo anual de 20303,14€ y las mujeres ganan una media de 15406,55€, con lo que los hombres ganarían de media 4896,59€ más que las mujeres, prácticamente la misma diferencia que encontramos en la categoría A2.

9. Uso de derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Tipo de permiso	Mujeres	Hombres	Total
Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento	-	-	17
Reducción de jornada	1	0	1
Permiso por cuidado de familiares	5	0	5
Otros	4	1	5

Respecto al disfrute de los derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, podemos observar cómo el mayor número de permisos disfrutados son de maternidad y paternidad, que son en total 17. Por otra parte, son solamente las mujeres de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria las que reducen su jornada. Esto lo ha realizado en concreto 1 mujer. Las reducciones por cuidados familiares solo las han disfrutado las mujeres de la plantilla, en concreto han disfrutado esta medida 5 mujeres. Y en la categoría de “otros permisos” encontramos a 4 mujeres y a 1 hombre que han reducido su jornada laboral para conciliar.



PARTICIPACIÓN CUALITATIVA

PROCESO DE PARTICIPACIÓN CUALITATIVA

El proceso de participación cualitativa es un elemento de escucha que proporciona información notable para la realización de las distintas partes que componen el análisis estructural del Ajuntament de Riba-roja de Túria, al mismo tiempo que ofrece la oportunidad de comprender con una mayor profundidad, los objetivos generales, específicos y las acciones resultantes de la planificación a implementar.

Un plan de igualdad interno u organizacional hace referencia a la intervención que pueda garantizar el acceso por igual a mujeres y hombres a los recursos y oportunidades de la entidad a la que aspiran o de la que forman parte, todo ello mediante la eliminación de obstáculos, resistencias y otras causas de desigualdad.

El acceso al empleo público aparentemente parece una cuestión poco trascendente en la Administración Local. A diferencia del ámbito privado, el funcionariado parece estar exento de desigualdad, de los elementos que perturban la igualdad. Y, como nos señalaba una trabajadora, así suele ser, pero como le señalaba a su vez nuestro equipo a ella, no lo es siempre.

Existen, en algunos ayuntamientos, sutiles resistencias que esquivan la meritocracia habitual en los procesos burocráticos, como por ejemplo cierto suelo pegajoso en los trabajos de auxiliar administrativa, con una promoción más ágil para hombres que se incorporaron después. También puede darse el caso, de hecho, se suele dar con mayor frecuencia, de una feminización del ámbito educativo o del de la limpieza o una masculinización del departamento de servicios y obras o el de la policía.

La feminización o masculinización de distintas áreas y departamentos es también una cuestión que muestra varios aspectos de la desigualdad en la estructura organizacional pública.

Bien es cierto que la oferta de personas que optan a algunos de estos trabajos, ya está sesgada por distintas causas. Pero ello no impide la valoración de que en estas áreas feminizadas o masculinizadas se pueden incorporar elementos que persuadan a las mujeres o a los hombres para que accedan a su desempeño con mayor interés a pesar de su minoría sexual.

La realidad es que los mismos estereotipos que expresan la feminización o la masculinización de estos trabajos, pueden desmotivar la incorporación de muchas mujeres y hombres a los mismos, por lo que sería aconsejable acciones que procedan

a la difusión de que, también, su desempeño en femenino o masculino a pesar del prejuicio social, no solo es posible sino deseable.

Así, la clasificación personal o la promoción laboral, están íntimamente ligadas a la igualdad de oportunidades sin esas resistencias que, también, pueden darse en el seno de la Administración Local. De la misma manera, como nos indican en estas reuniones, las retribuciones laborales responden a los procesos meritocráticos funcionariales, aunque teniendo en cuenta distintas situaciones que persisten en algunas burocracias, no debemos dar por sentada una inmaculada reglamentación y consecución de los derechos laborales de toda la plantilla en su conjunto, incluidos los aspectos relativos a la conciliación laboral, familiar y personal o a la salud laboral.

Como nos indican, el criterio político para cuestiones de ascenso profesional debe estar supeditado a los criterios meritocráticos de la burocracia administrativa, todo ello en un ayuntamiento en el que tanto la secretaria, la interventora y la arquitecta municipal son mujeres, signo contemporáneo de normalización igualitaria. Es nuestro deber, a pesar de que aparentemente todas las administraciones públicas expresen una estructuración burocrática impecable, falsar constantemente esa información para impedir cualquier sustrato de desigualdad no explícita ni percibida. Reglamentar estas conclusiones desde lo macro a lo microorganizacional y velar por su cumplimiento es una de las principales tareas del plan de igualdad.

Una de las cuestiones emergentes con una mayor rotundidad es la que se refiere a la necesidad de formar en términos de políticas de igualdad, en materia de comunicación inclusiva, al cuerpo funcional del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Proponemos en las distintas reuniones una comprensión del concepto de comunicación inclusiva implícita, entendiendo por la misma lo siguiente: aquella que no excluye a la mujer, ni a ninguna persona perteneciente a cualquier identidad de género, LGTBI, ni a otra gente que se identifique con diversidad social, funcional o familiar. Y en este sentido, sí que se han visualizado algunas deficiencias en las distintas acepciones que, la inclusión de género y la diversidad, comprenden.

La comunicación y la relación interdepartamental, también es importante para la conciliación laboral, familiar y personal. El clima laboral influye sobremanera en las personas y favorece o complica la relación entre la plantilla, lo que puede llegar a representar graves problemas en las relaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores.

El acceso a una formación específica laboral sin trabas se torna imprescindible para garantizar una igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera personal en la Administración Pública. En el planograma formativo debemos incluir una enseñanza transversal sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Ambas formaciones, la específica para los intereses de cada grupo o persona, junto a la transversal para su comprensión y utilización de un lenguaje igualitario, se retroalimentan y ofrecen una expresión inmejorable, en su conjunto, en el cuerpo funcional.

Reeducarnos desde una perspectiva igualitaria que incluya lo que hasta ahora no se contemplaba con las garantías que le corresponden: género y diversidad, es el primer paso para la comprensión y la generación de acciones que impidan la desigualdad y sus expresiones más extremas: las conductas machistas y violentas, por desgracia siempre en la penumbra esperando el amanecer.

El desarrollo de una cultura igualitaria en la Administración Local y la generación de protocolos que asienten las actuaciones resultantes del plan de igualdad, deben vigilar al mismo tiempo la salvaguarda, la identidad de las personas que pueden acceder a subvenciones u otras prestaciones públicas por haber sufrido, por ejemplo, episodios machistas en sus vidas, con el riesgo que ello supone para esas víctimas. Es decir, una mayor concienciación igualitaria en la Administración Local, debe comprender y expresar con mayor eficiencia la igualdad social y las acciones que se realizan municipalmente para conseguirla y protegerla.

La igualdad municipal se torna imprescindible internamente para trabajar por la igualdad social. Si aquella institución que representa al municipio no es consciente de las resistencias y oportunidades que tiene en su seno, difícilmente podrá expresar ni realizar acciones de igualdad junto a su ciudadanía.

Mediante la presente planificación igualitaria interna se ha procedido a crear, a partir de la Mesa de Igualdad, la Comisión de Igualdad con las partes integrantes que proceden: políticas, técnicas, sindicales y funcionariales. Son algunas de estas personas las que nos señalan la necesidad de que, una ciudad con más de veintiún mil habitantes, tuviera un plan de igualdad de mujeres y hombres para su ayuntamiento. No existía un alto grado de concienciación y, según nos indican, había la necesidad de promover una actuación de estas características para afrontar el presente y el futuro con una perspectiva igualitaria.

La meta del presente plan de igualdad organizacional es la de conseguir que en la misma estructura de la Administración Local no exista desigualdad entre mujeres y hombres ni resistencias de ningún tipo que puedan generarla en un futuro. También, este plan interno debe servir para dirigirse y reconocerse al mismo tiempo en la ciudadanía de la localidad, para trasladar la misma función pública de forma inclusiva, a todas las personas, mujeres y hombres, LGTBI y con diversidad familiar, funcional o social.

Otro relevante aspecto es el de procurar una simbiosis igualitaria entre el Ajuntament de Riba-roja de Túria y la ciudadanía. Debemos evitar que la implementación de las acciones resultantes resulte coercitiva o impuesta, que sean percibidas como una obligación y no como un derecho y una mejora social. En este sentido, las distintas iniciativas que se promuevan deben resultar motivadoras para impulsar su implementación y desarrollo.

Ha sido la voluntad de la concejalía de igualdad y la firmeza de la agente de igualdad las que han motivado esta planificación igualitaria y, mediante su implicación a lo largo del desarrollo del proceso participativo, las que han logrado su realización. El apoyo de otras áreas y departamentos municipales han contribuido igualmente a su consecución y, sin duda, garantizarán su implementación en la Administración Pública de Riba-roja de Túria en el periodo de tiempo establecido.



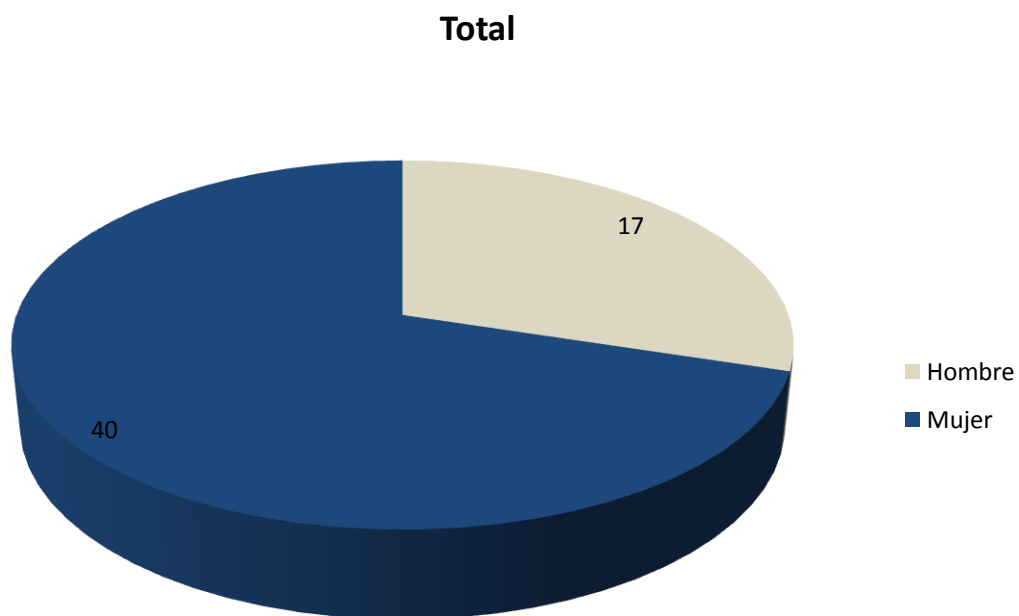
CUESTIONARIO A LA PLANTILLA



CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

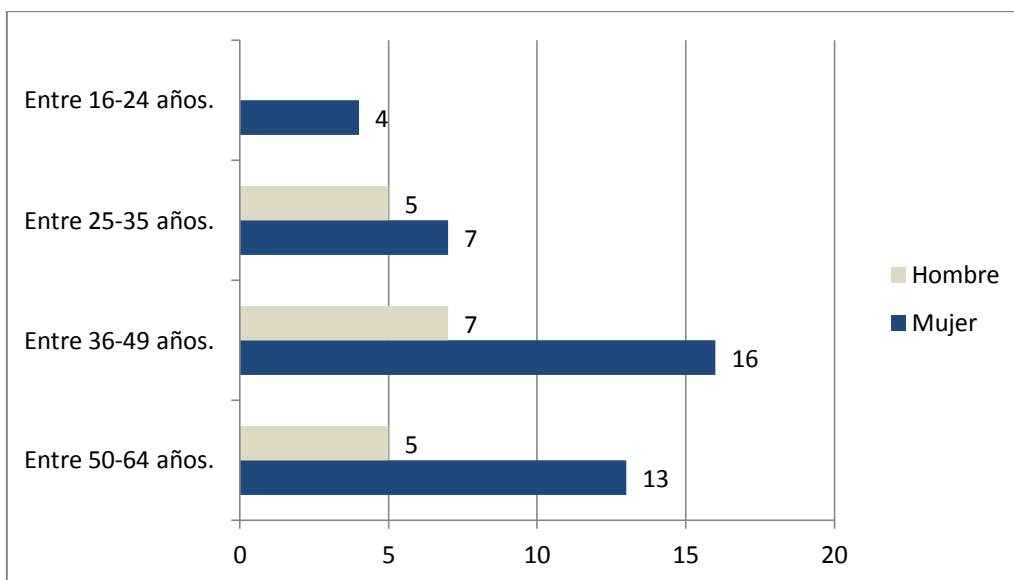
Bloque A. Datos personales

A.1. Distribución de respuestas por sexo



En la encuesta han participado un total de 57 personas trabajadoras del ayuntamiento, de las cuales 17 son hombres y 40 son mujeres. Esto significa que el 70,17% de las personas participantes fueron mujeres y el 29,82% hombres.

A.2. Edad de las personas participantes



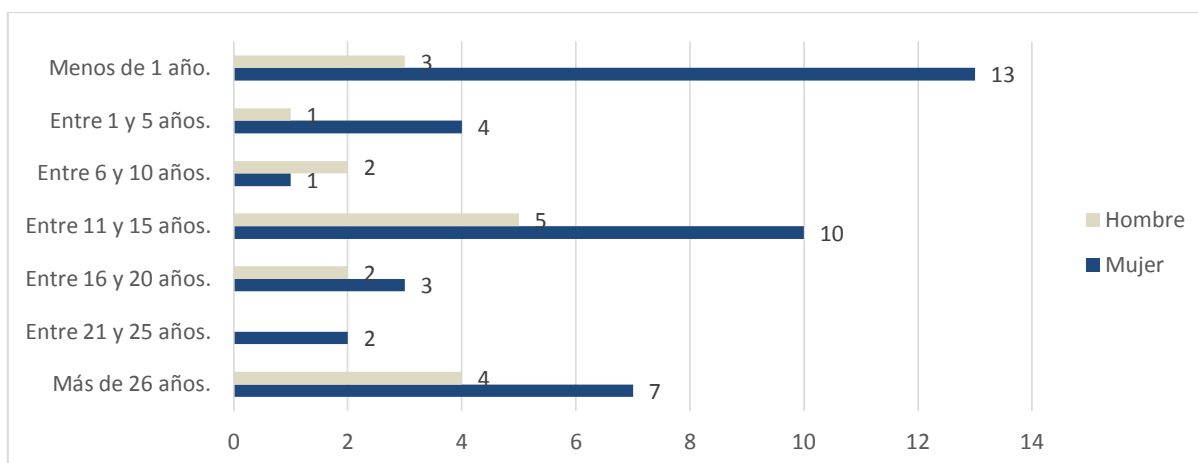
Para comprobar la edad de las personas que han respondido al cuestionario en línea lanzado a la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria, se les pidió que se definieran entre cuatro grupos diferentes: de 16 a 24 años; de 25 a 35 años; de 36 a 49 años; y de 50 a 64 años. En todas las categorías el número de mujeres que han dado respuesta al cuestionario es más numeroso.

Las personas que mayoritariamente han respondido al cuestionario se sitúan en los rangos de edad entre 36 y 49 años y entre 50 y 64 años. Estos dos grupos juntos suman 41 personas de las 57 participantes y, de estas, la mayor parte (29) son mujeres y el resto (12) son hombres.

En cuanto a cada uno de los intervalos hay que comentar algunos aspectos: en el primer intervalo (entre 16 y 24 años) no hay ningún hombre que haya dado respuesta al cuestionario, mientras que 4 mujeres sí lo han hecho; en el grupo entre los 25 y los 35 años, la participación es bastante igualitaria, pues 7 mujeres han respondido frente a 5 hombres; sin embargo, en la siguiente cohorte (entre 36 y 49 años) es donde podemos ver un mayor desequilibrio de participación de mujeres y hombres, ya que 16 mujeres han participado frente a solamente 7 hombres; en el último grupo (mayores de 50 años y menores de 64 años) 13 mujeres respondieron el cuestionario frente a 5 hombres.

Bloque B. Datos profesionales

B.1. Antigüedad en el ayuntamiento



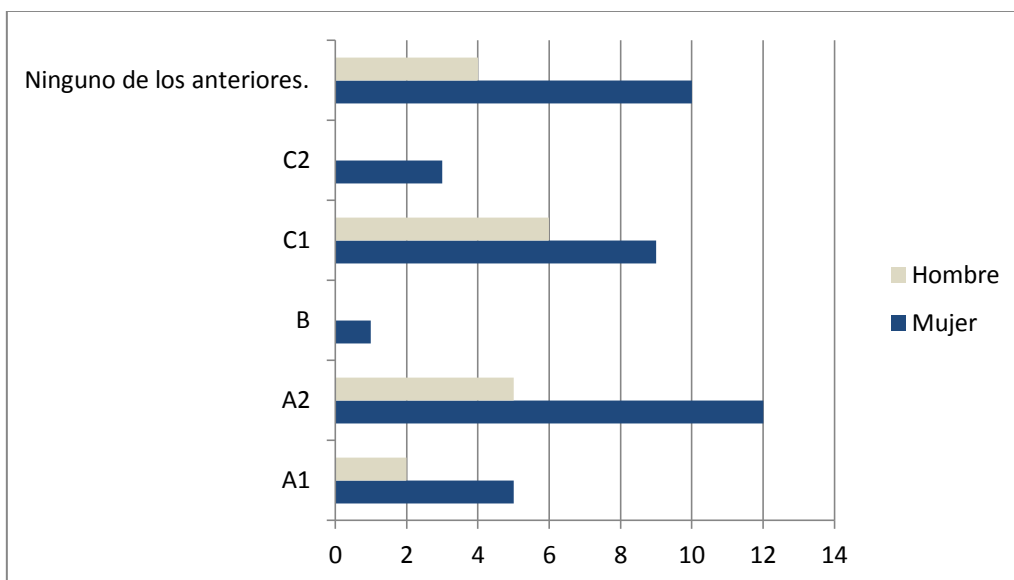
Otro dato relevante para conocer las características de las personas participantes en la encuesta es su antigüedad en la plantilla. Por esta razón, se plantearon siete categorías de respuestas que daban la opción de elegir entre una antigüedad menor a un año, a una que superara los 26 años en el ayuntamiento.

Respecto al peso relativo de cada grupo de antigüedad llaman la atención dos cosas: en todas las categorías el número de mujeres que responden es mayor que el de hombres, salvo en el grupo de las personas que lleva entre 6 y 10 años trabajando en la plantilla; y en otra de las categorías, entre 21 y 25 años, solo contestaron mujeres. Asimismo cabe decir que hay tres grupos –el de menos de 1 año, el que lleva entre 11 y 25, y el de más de 26 años de antigüedad– que concentran la mayor parte de personas (42 de las 57 encuestadas).

De las personas que han participado en este cuestionario, 16 personas llevan menos de un año trabajando en el ayuntamiento, de las cuales 13 son mujeres y 3 hombres. El grupo de menor antigüedad es, pues, el que proporcionalmente más gente concentra en relación a los otros grupos. Además, la desigualdad en este grupo de mujeres y hombres es muy pronunciada: en la categoría de personas que llevan entre 1 y 5 años trabajando en el ayuntamiento, se da también un desequilibrio a favor de las mujeres, siendo 4 ellas y 1 ellos; de las personas encuestadas que llevan entre 6 y 10 años en plantilla, hay una mayoría de hombres, siendo 1 mujer y 2 hombres; en la segunda agrupación con más respuestas (15), hay que destacar que el doble de mujeres (10) que de hombres (5) lleva entre 11 y 15 años en la plantilla; en el grupo con una antigüedad entre 16 y 20 años, la mayoría de personas son mujeres (3) frente a una minoría de hombres (2); en el caso de las personas que llevan entre 21 y 25

años trabajando en el ayuntamiento, el total de las participantes son mujeres (2); y, por último, el segundo grupo más numeroso, el las personas que llevan más de 26 años trabajando en el ayuntamiento, 7 son mujeres y 4 hombres.

B.2. Grupo funcional

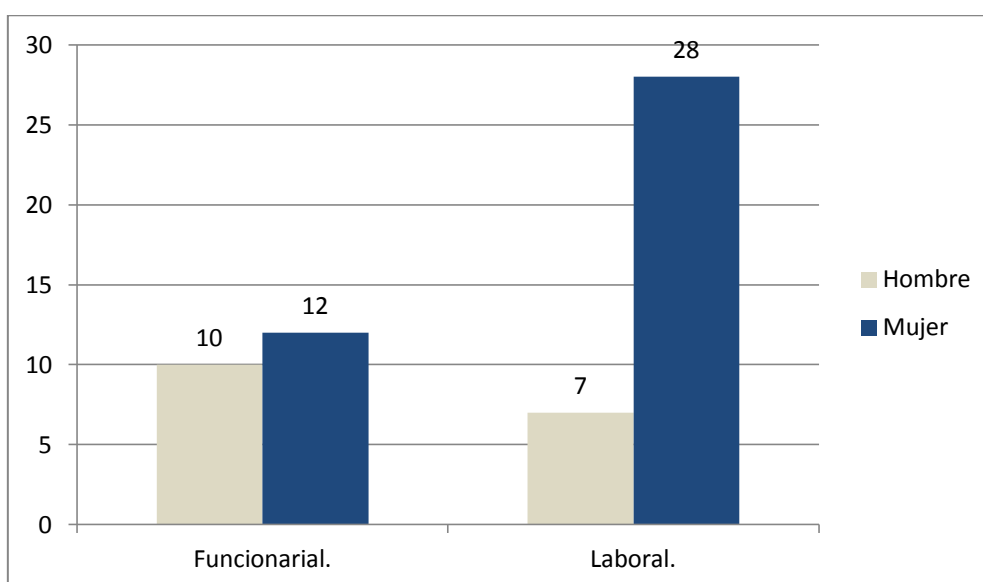


De las 57 personas que han participado en el cuestionario, la mayoría de ellas (17) pertenece al grupo funcional A2, seguido muy de cerca por el grupo C1 (15) y el de personas que no pertenece a ninguno de los grupos funcionariales (14). Los grupos a los que menor número de personas pertenece son el A1 (7) y el B (1). Hay varias diferencias de género en su composición. Si bien para todas las categorías profesionales hay más mujeres que hombres, la desigualdad de hombres y mujeres (en favor de estas) es mayor en la categoría A2, con 12 mujeres y 5 hombres.

- De las personas que no se encuadran en ningún grupo (14), 10 son mujeres y 4 hombres. En esta categoría, pues, más del doble de las personas son mujeres. Se trata del grupo en el que más desequilibrio por sexo existe.
- En el grupo C2, por el contrario, ninguna de las respuestas proviene de un hombre, ya que está compuesto únicamente por 3 mujeres.
- El grupo C1 está conformado por 15 personas y, pese a la notable diferencia entre mujeres (9) y hombres (6), es una de las categorías en las que proporcionalmente existe una mayor paridad.

- En el grupo B ocurre lo mismo que en el C2: las personas que respondieron a la encuesta y pertenecen a este grupo son exclusivamente mujeres. En este caso, la única persona es mujer.
- El grupo A2 es, en términos relativos y junto a la categoría C1, una de las que más falta de equilibrio presenta: 12 de las personas que participaron son mujeres frente a 5 hombres.
- El grupo A1 por su parte, cuenta con 7 personas, 5 de las cuales son mujeres y 2 hombres.

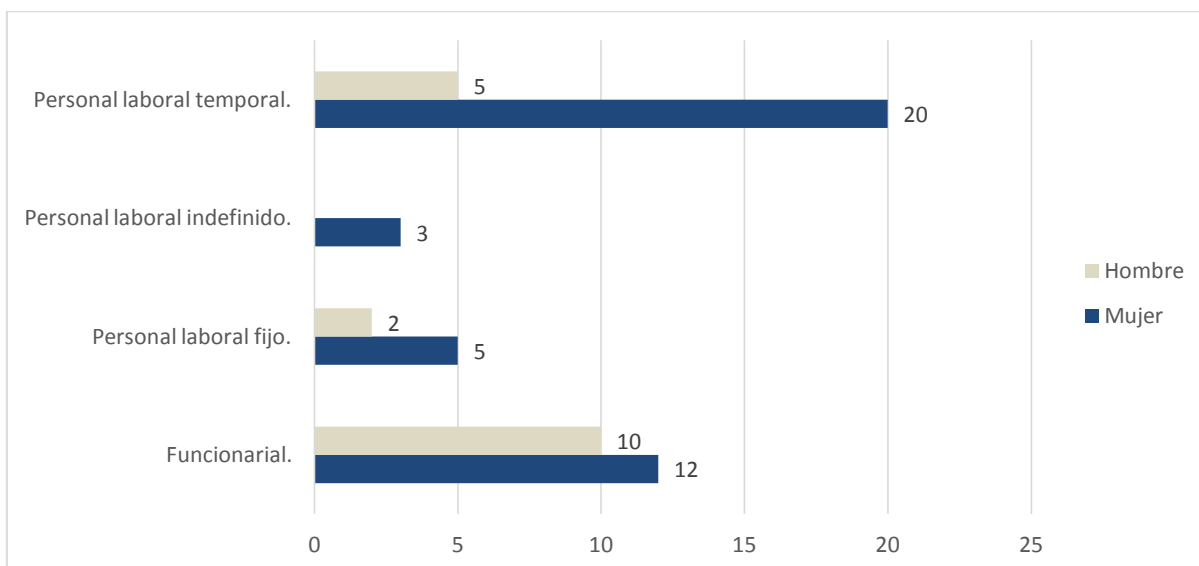
B.3. Relación contractual



La mayoría de las personas encuestadas (35) tiene una relación contractual con el consistorio de tipo laboral. Entre estas, una gran parte (28) son mujeres y una minoría (7) hombres.

En el caso de las personas que informan de una relación contractual de tipo funcionarial (22 personas) existe paridad. En este caso, 12 mujeres contestaron tener una relación contractual de este tipo frente a 10 hombres.

B.4. Tipología contractual

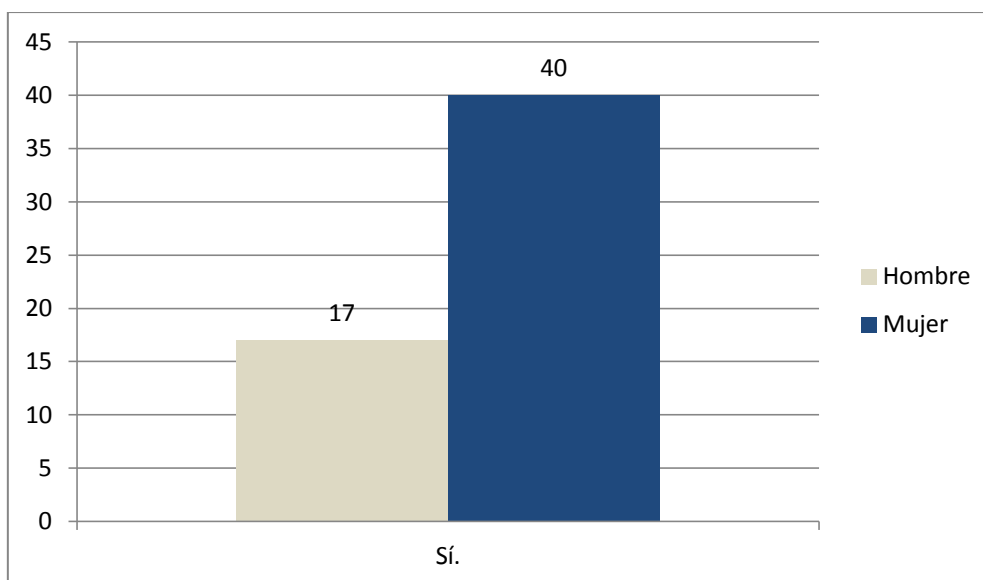


El cuestionario también buscó conocer la tipología contractual de las personas con una relación de tipo laboral con el ayuntamiento. La mayoría de personas encuestadas (25) informan de una relación contractual “laboral temporal”, seguida de “laboral fijo” (7) y “laboral indefinido” (3).

En cuanto a las diferencias de género, el grupo en el que mayor desequilibrio existe de hombres y mujeres es el de las personas que dicen pertenecer al grupo “laboral temporal”, estando este compuesto por 20 mujeres y 5 hombres, lo que supone cuatro veces más mujeres que hombres. El personal con contrato indefinido que ha respondido a este formulario está compuesto únicamente por mujeres (3), siendo esta la única categoría a la que no se adscribe ninguno de los hombres que participaron. En el grupo de los contratos laborales fijos, si bien existe un desequilibrio de 5-2 en favor de las mujeres, es el grupo de tipología contractual con menor diferencia por sexo.

Bloque C. Cultura organizacional, promoción y difusión de la información

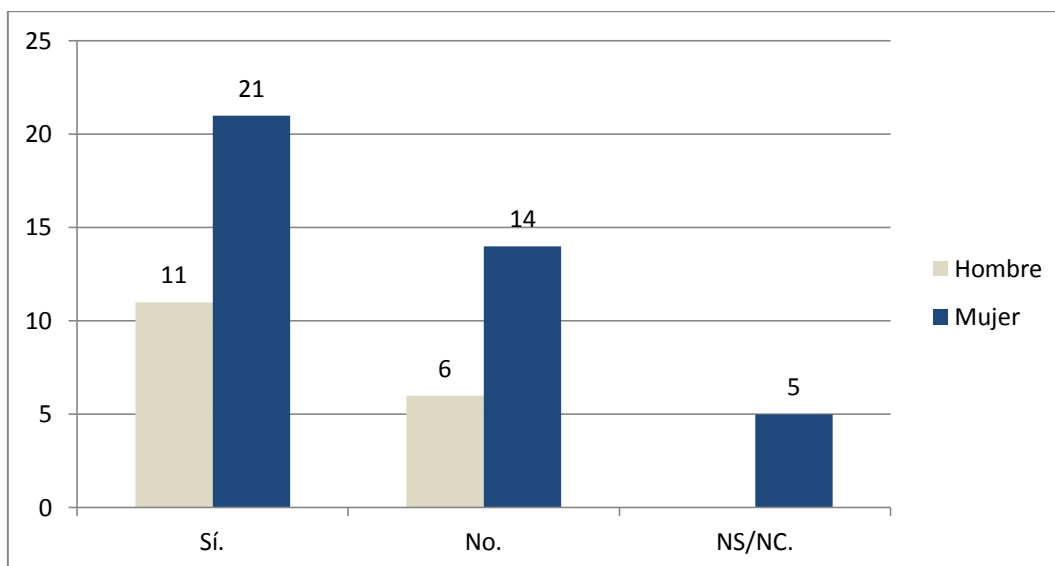
C.1. Mujeres en cargos de responsabilidad



Un ámbito de mucha relevancia en esta encuesta es el de la cultura organizacional, de promoción y de difusión de la información. En este caso, la primera pregunta hace referencia a si las personas participantes creen que en el ayuntamiento hay mujeres en cargos de responsabilidad. El consenso es absoluto en torno al "Sí", puesto que la totalidad de las personas que dieron respuesta al cuestionario respondieron afirmativamente.

Cabe señalar que, debido a la mayor participación de mujeres que de hombres en el cuestionario, la diferencia de sexo mostrada por el gráfico no resulta significativa: todas las personas consideran que se da esa situación.

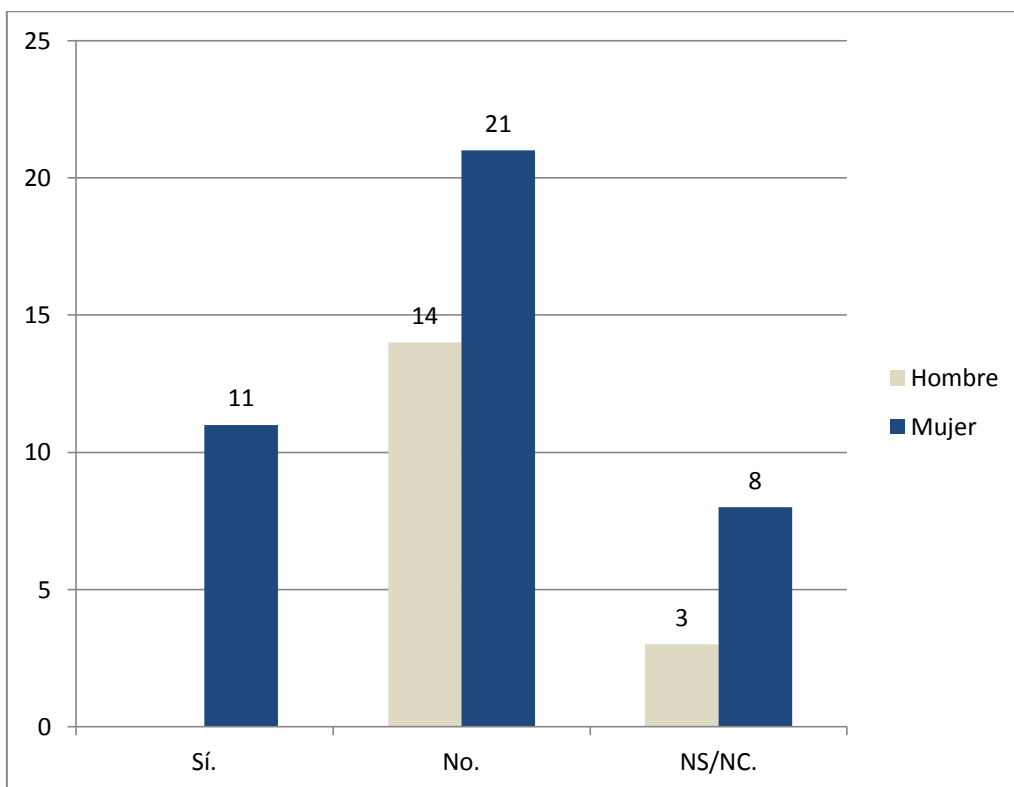
C.2. Existencia de categorías masculinizadas/feminizadas



Otra pregunta planteada, buscando respuestas divididas entre “Sí”, “No” y “NS/NC”, es respecto a la existencia (o no) de categorías predominantemente masculinizadas o feminizadas. En este caso, la tendencia es muy similar (más personas consideran que sí), con la diferencia de que existe un grupo de mujeres (5) que no lo sabía o prefirió no posicionarse al respecto.

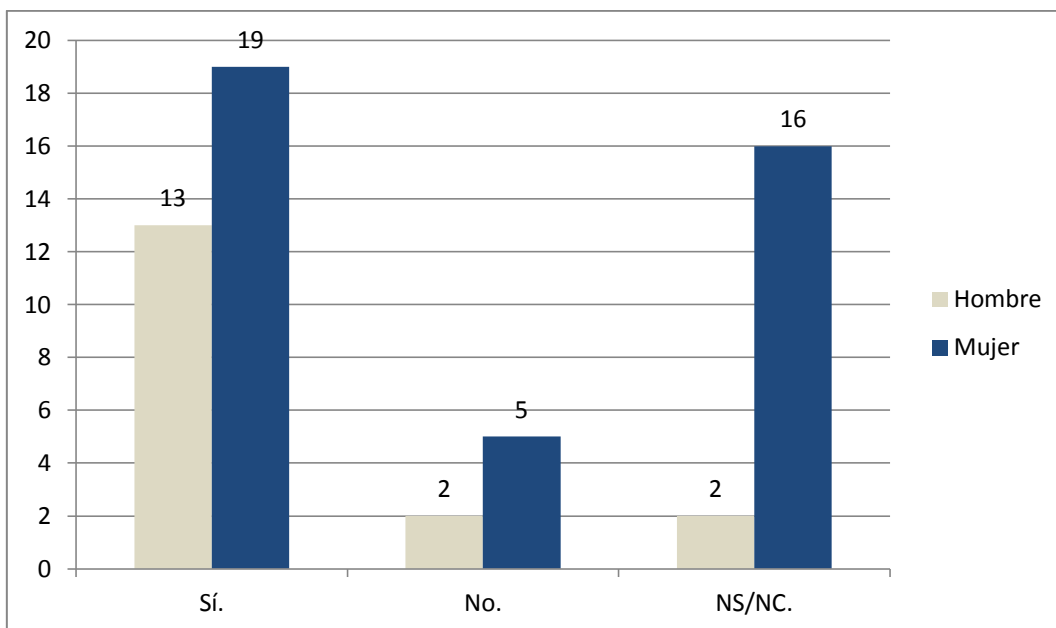
De las 32 personas que entienden que sí existen categorías masculinizadas o feminizadas, 21 eran mujeres y 11 hombres. En el caso de las personas que consideran que no existen, la mayoría también son mujeres (14) y menos de la mitad (6) hombres.

C.3. Pertenencia de las mujeres a categorías profesionales de menor jerarquía



Para indagar más en la cuestión de la masculinización o feminización de los diferentes puestos de trabajo, se preguntó concretamente respecto a la posición de las mujeres. En este caso, la mayoría de personas (35) consideran que las mujeres no pertenecen a categorías profesionales de menor jerarquía, frente a 11 personas que opinan lo contrario, todas mujeres. Un total de 11 personas, conformado por 8 mujeres y 3 hombres no estaban informados respecto a la jerarquía de las mujeres en las categorías profesionales del ayuntamiento o directamente prefirieron no responder a la pregunta planteada.

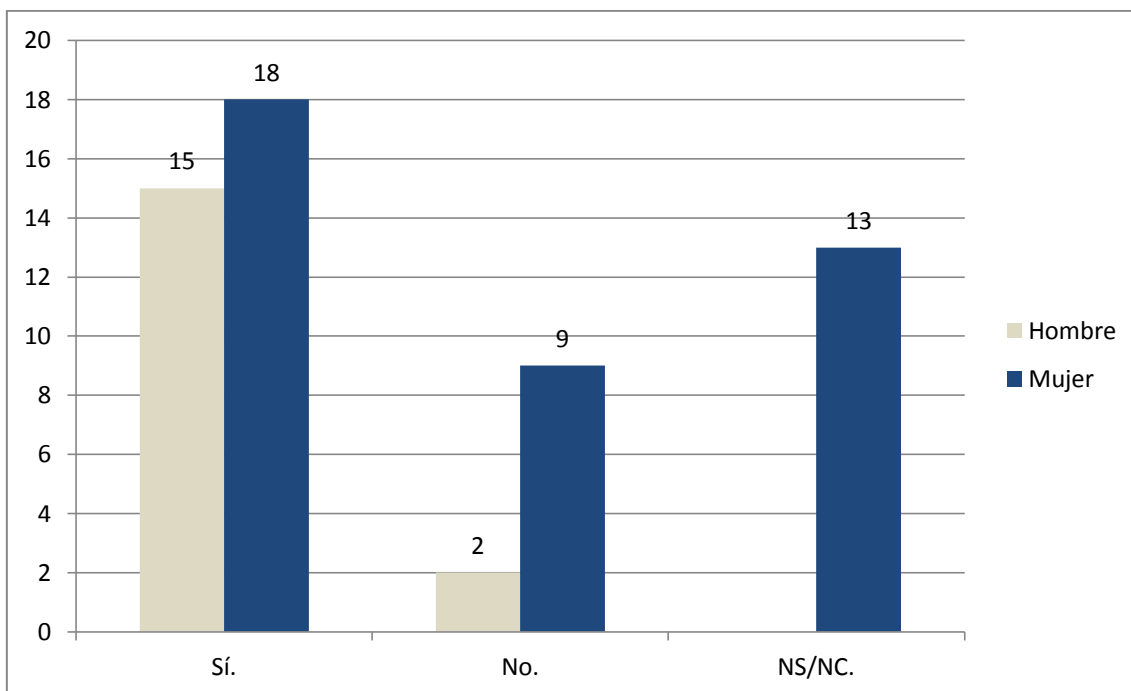
C.4. Garantía de no discriminación por razón de sexo en los canales de comunicación de vacantes para la promoción interna



Una de las preguntas que se planteó hacía referencia a la neutralidad y ausencia de sesgos de género en la comunicación de las vacantes de promoción interna. En este caso también se plantearon tres posibles respuestas (“Sí”, “No” y “NS/NC”).

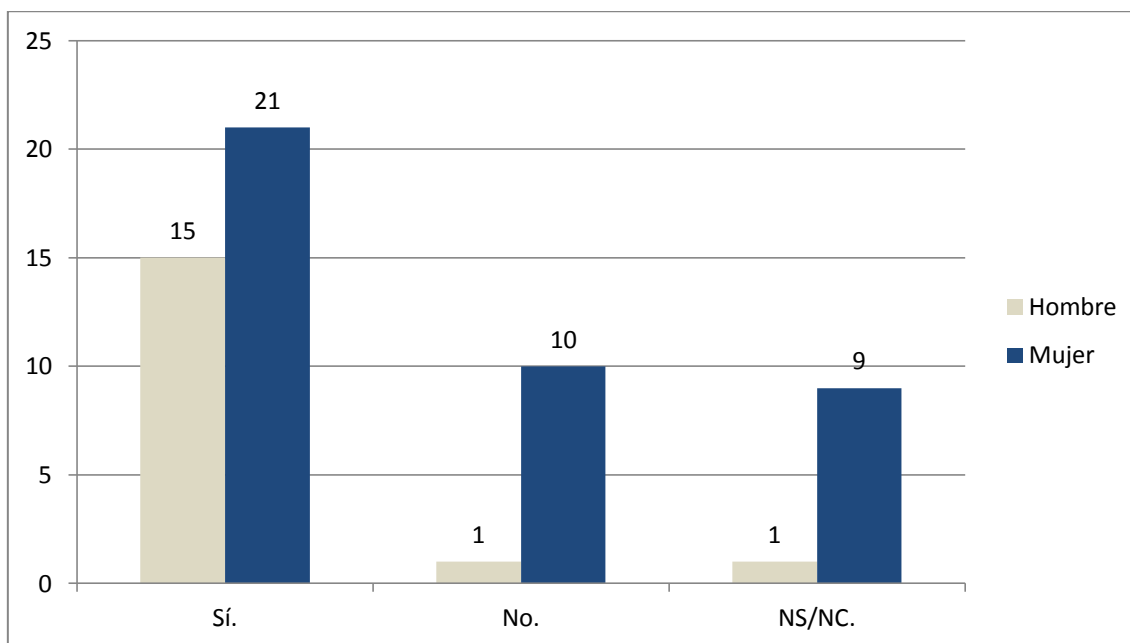
La mayoría de respuestas se encuadran en la primera categoría (“Sí”), siendo mayoría las mujeres (19) frente a los hombres (13). No obstante, no es esta categoría en la que más desequilibrio por sexo hay. De las 7 personas que consideran que no existe neutralidad en este ámbito, 5 eran mujeres y 2 hombres. Por último, la categoría en la que más desigualdad hay es en la de quienes decidieron no posicionarse o no sabían la respuesta a la pregunta: en este caso, las que se posicionaron en esta categoría eran mayoritariamente mujeres (16) y muy minoritariamente hombres (2).

C.5. Vacantes publicadas y extensivas a toda la plantilla haciendo uso del lenguaje sin sesgos de género



Se hizo una segunda pregunta sobre la utilización del lenguaje en la publicidad y la difusión de información de las plazas vacantes. La mayoría de personas, 18 de ellas mujeres y 15 hombres, considera que las vacantes se hacen extensivas a toda la plantilla y hacen uso de un lenguaje inclusivo. Frente a estas, 11 personas creen que no es así, siendo 9 mujeres y 2 hombres. En el caso de quienes deciden no contestar por desconocimiento o falta de voluntad, todas son mujeres, siendo esta la única categoría por la que se decantaron exclusivamente mujeres.

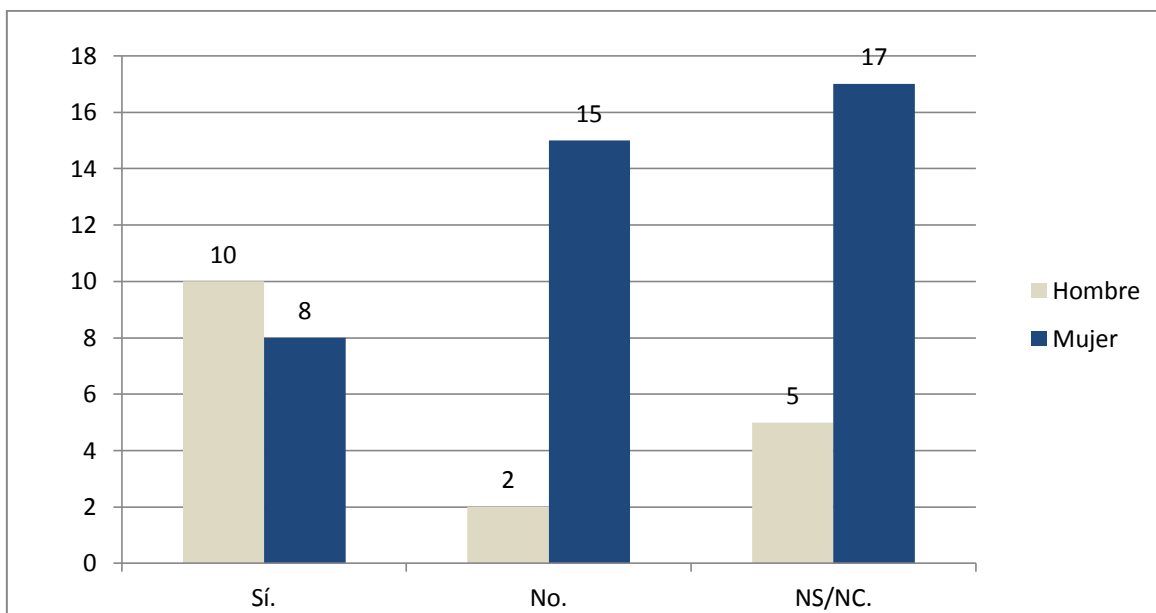
C.6. Equidad hombre-mujer en las posibilidades de desarrollo profesional



Con el cuestionario también se buscó conocer la percepción de la plantilla respecto a las posibilidades de desarrollo profesional y, especialmente, a la diferente percepción de mujeres y hombres. Como se puede ver en el gráfico, la mayoría de personas (36) cree que se cumple el principio de igualdad de género en la promoción laboral frente a una minoría (11) que no lo percibe así. Un número significativo de personas (10) contestó que no lo sabía o prefirió no contestar.

En todos los grupos (“Sí”, “No” y “NS/NC”) hay más mujeres que hombres. En el caso de las que contestaron que sí hay equidad de promoción, 21 eran mujeres y 15 hombres. Esta es la categoría en la que existe un mayor consenso. Entre las que respondieron que no existe equidad, 10 son mujeres y solamente 1 es hombre. Una relación muy similar se da entre quienes eligieron la tercera opción, siendo 9 mujeres y 1 hombre.

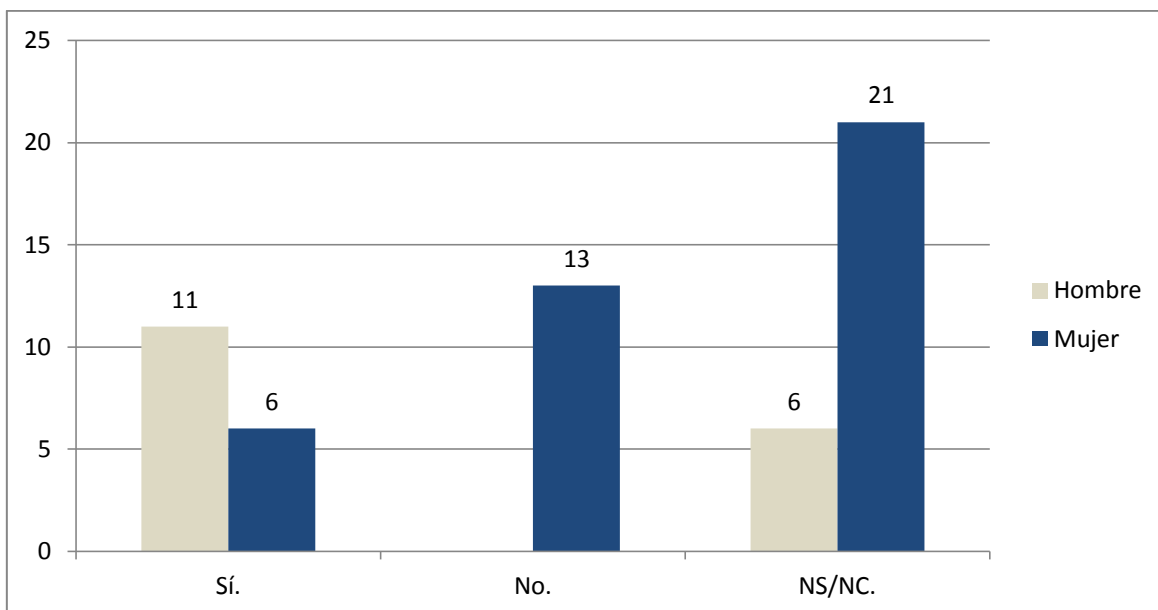
C.7. Existencia de medidas de promoción interna para mujeres a puestos con infrarrepresentación femenina



Otro elemento relevante es la promoción interna a los puestos con infrarrepresentación femenina. Siguiendo el mismo esquema que en las preguntas anteriores, se dieron tres opciones (“Sí”, “No”, “NS/NC”). De las 57 personas participantes, 18 creen que existen esos mecanismos, 17 consideran que no y 22 no supieron o no quisieron responder a la pregunta.

De las personas que entienden que sí existen esos mecanismos, la mayoría son hombres (10) frente a 8 mujeres. En el caso de las personas que, por el contrario, no cree que dichas medidas de promoción existan, 15 son mujeres y 2 hombres, siendo esta la categoría en la que se observa una mayor desigualdad. Sin embargo, en la categoría “NS/NC” también se da un gran desequilibrio ya que frente a 5 hombres, 17 mujeres escogieron esta respuesta.

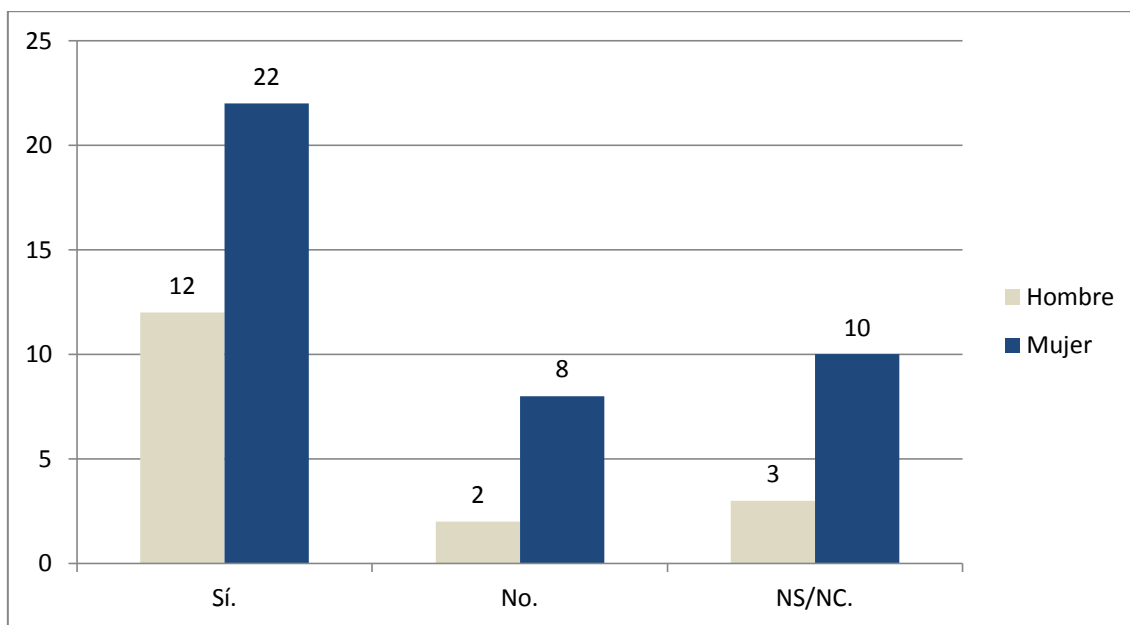
C.8. Fomento de la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional



Como mecanismo específico para la promoción de mujeres, se preguntó acerca del fomento de participación de las mujeres en los procesos de selección. La respuesta más popular fue la de “NS/NC” (27 personas), seguida del “Sí” (17) y del “No” (13).

Las respuestas afirmativas son principalmente masculinas, ya que 11 hombres frente a 6 mujeres consideran que existen esos incentivos a la participación. Contrariamente, 13 personas (todas mujeres) no tienen esta visión. Por último, el número de mujeres que no se posicionó es mucho mayor que el de hombres, siendo 21 ellas y 6 ellos.

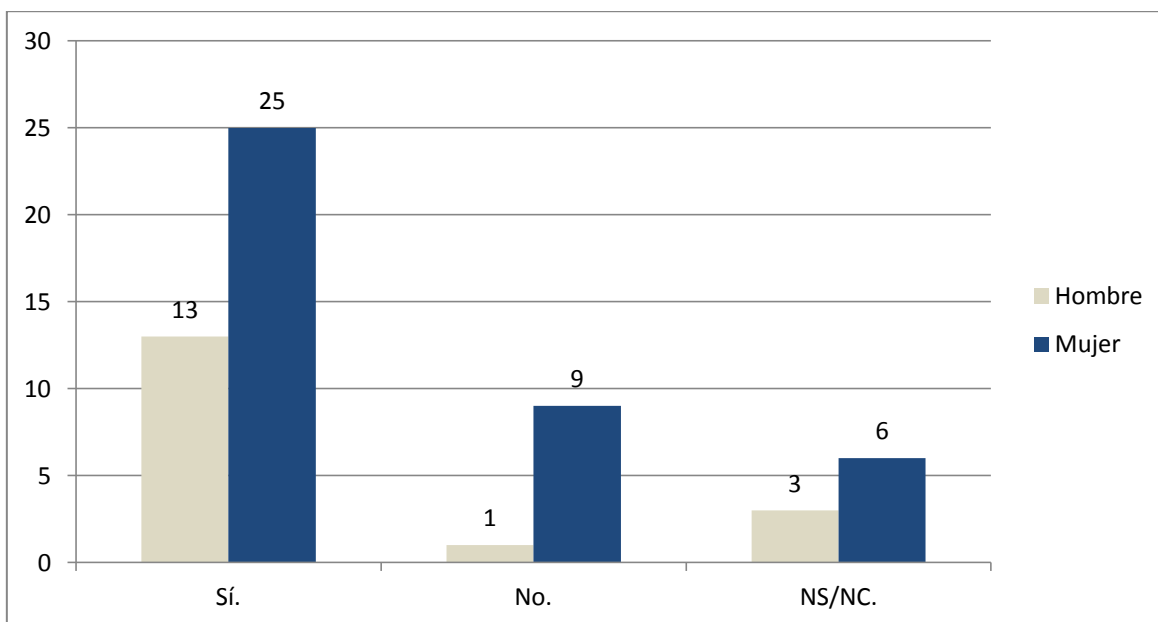
C.9. Publicación de ofertas de puestos de trabajo sin preferencia por sexo



Respecto a la expresión de preferencias por sexo en la publicación de ofertas, también se incluyó una pregunta. En este caso, 34 de las 57 personas participantes cree que las ofertas no expresan la existencia de preferencias por sexo. Frente a estas, 10 personas no tienen dicha percepción y 13 prefirieron no posicionarse.

De las personas que respondieron que no se establecen preferencias por sexo en las ofertas, la mayoría (casi el doble) son mujeres y 12 son hombres. En un mismo sentido, las respuestas negativas también son mayoritariamente femeninas (8 de las 10) y solamente 2 masculinas. En el último caso, 10 mujeres y 3 hombres no contestaron.

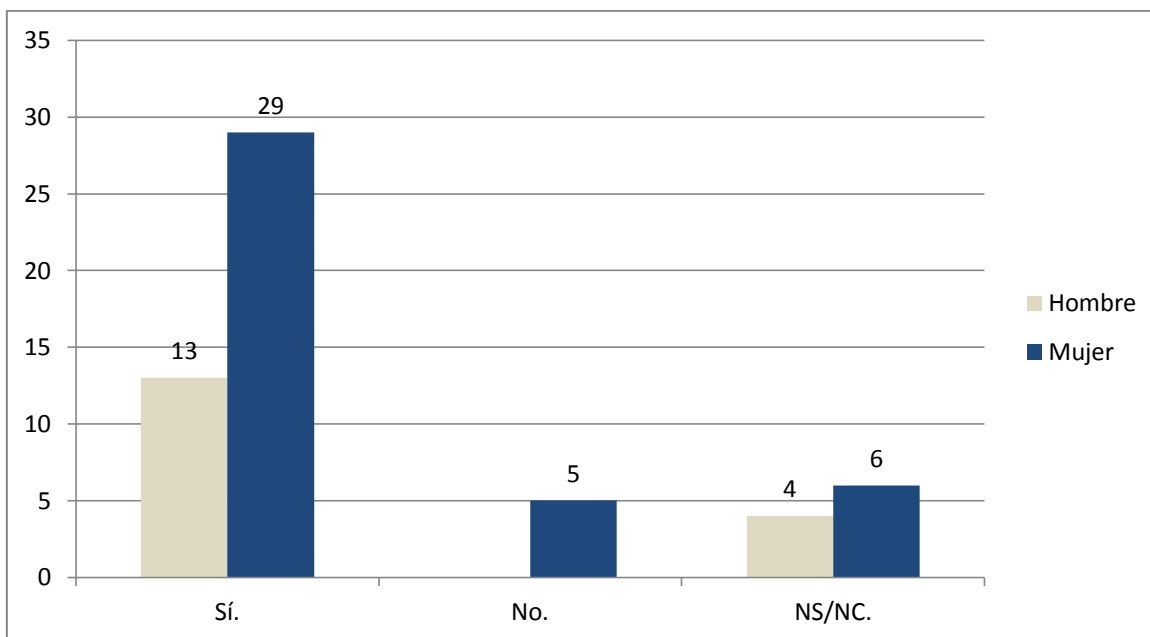
C.10. Utilización de lenguaje no sexista en las ofertas de trabajo



Siguiendo la línea de la pregunta anterior, se cuestionó también acerca del uso no sexista en las ofertas de trabajo. Nuevamente, y en consonancia con esta, 37 personas consideraron que sí se hacía un uso del lenguaje no sexista, 10 no estaban de acuerdo con esta afirmación y 9 prefirieron no contestar.

De quienes percibieron que se hace uso de un lenguaje no sexista, 25 eran mujeres y 13 hombres. Frente a estas, 9 mujeres y 1 hombre creen que no se hace uso de un lenguaje no sexista, y 6 mujeres y tres hombres prefirieron no contestar.

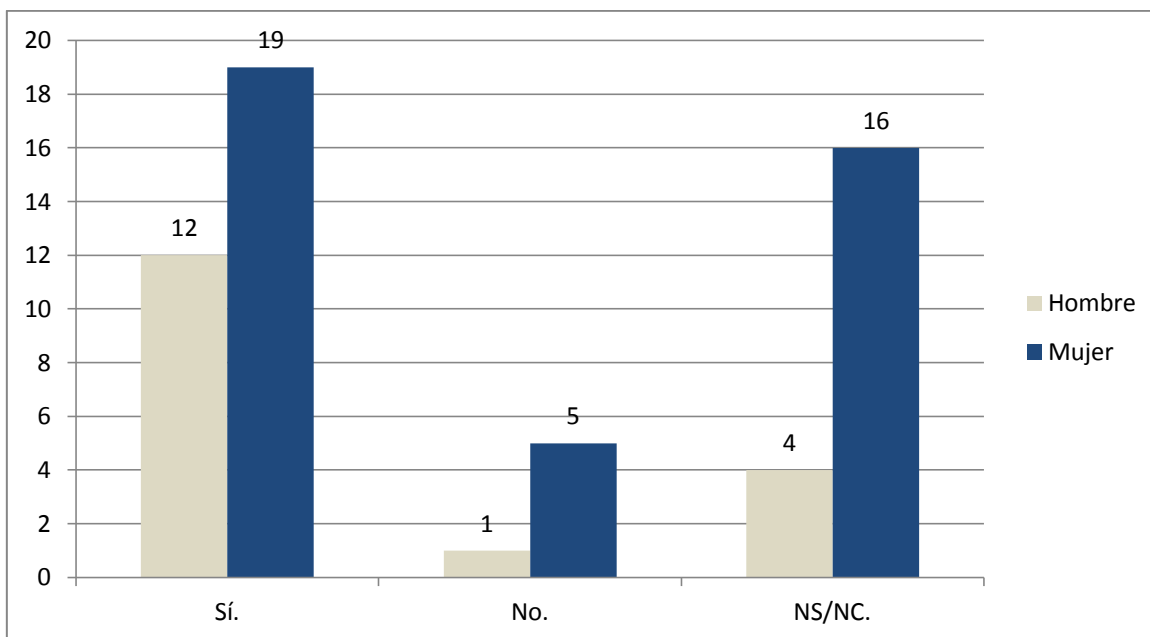
C.11. Adaptación del perfil profesional descrito a los requerimientos del trabajo sin discriminación por razón de sexo



En todas las posibles respuestas, en la afirmativa, las mujeres predominan respecto a los hombres en cuanto a la pregunta planteada. Y ningún hombre respondió que no existe adaptación del perfil descrito a los requerimientos sin discriminación por sexo. No obstante, la mayoría de de las personas encuestadas opina lo contrario.

De las 40 mujeres que contestaron a la encuesta, 29 creen que sí existe este tipo de discriminación. En el caso de los hombres, 13 de los 17 adquirió este mismo posicionamiento. Las mujeres (5 concretamente) fueron las únicas que respondieron que no existe discriminación en este sentido y 10 personas, 4 hombres y 6 mujeres, decidieron no contestar.

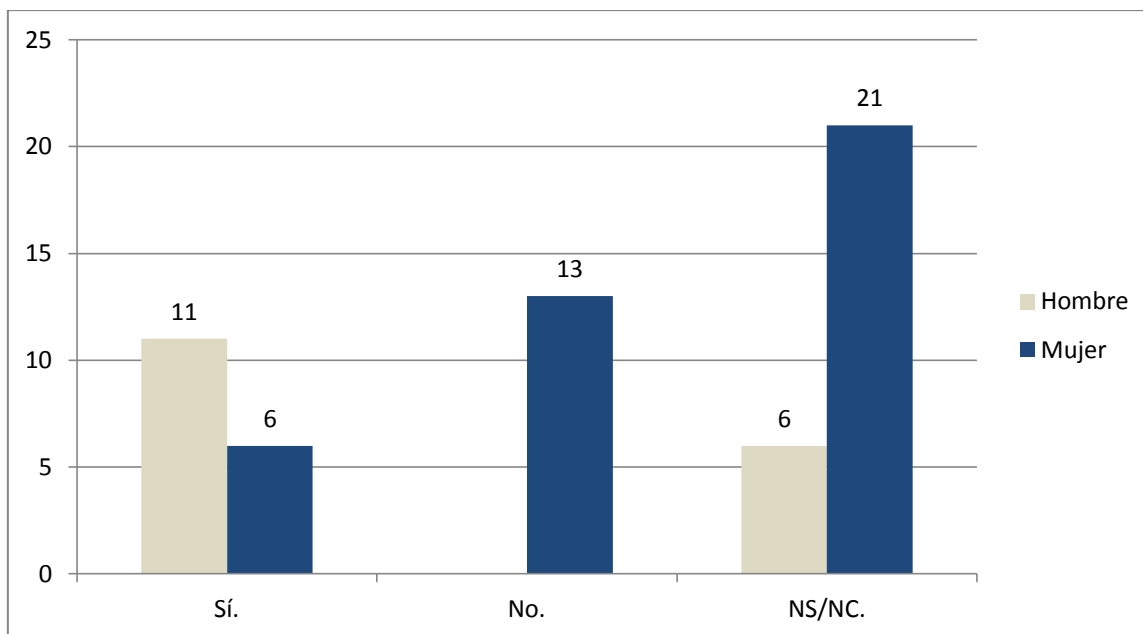
C.12. Establecimiento de criterios claros para la aceptación de candidaturas sin sesgo de género



Hay 31 personas de las 57 participantes que cree que los criterios son claros a la hora de aceptar candidaturas sin sesgo de género; de esas 57, 6 no opina de esta manera y 20 decidió contestar que no lo sabía o prefería no decantarse por ninguna respuesta.

En cuanto a las personas que contestaron “Sí”, cabe destacar que las mujeres suponen casi el doble que los hombres (19 frente a 12); sin embargo, de las 6 personas que no tienen esta percepción, 5 son mujeres y 1 hombre, es decir, una proporción mucho mayor que en el primer caso. Por último, es importante señalar el gran desnivel (mucho mayor que para las otras dos respuestas) que se observa en la última categoría: de las 20 personas que decidieron no contestar, 16 eran mujeres y 4 hombres.

C.13. Fomento de contratación de mujeres en puestos y categorías con infrarrepresentación femenina

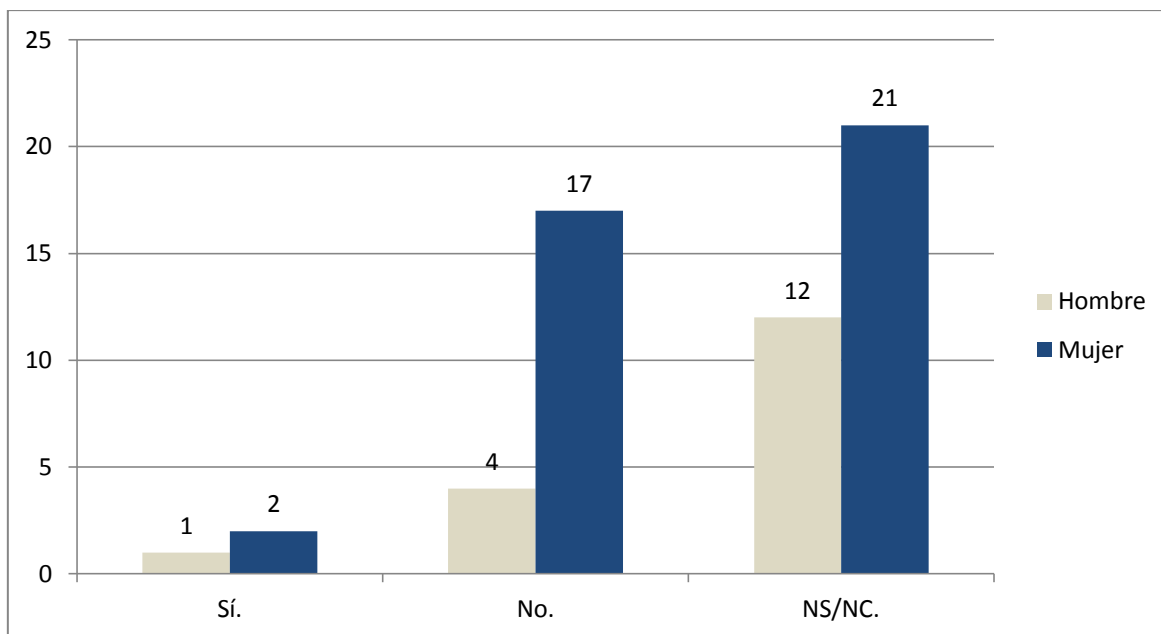


En la percepción de las políticas de fomento de la contratación de mujeres en puestos de infrarrepresentación femenina, los datos marcan tendencias diferenciadas respecto a otras preguntas.

De las 57 personas participantes, 17 opina que sí se busca fomentar la contratación de mujeres en puestos de infrarrepresentación femenina, 13 opina que no y una mayoría de 27 personas no lo sabe o prefiere no contestar. Además, existen marcadas diferencias por sexo. Así, la mayoría de síes son masculinos, ningún hombre considera que no existen dichas políticas y una gran mayoría de “NS/NC” son femeninos.

De las 17 personas que perciben que sí existen esas políticas, la mayoría (11) fueron hombres frente a casi la mitad de mujeres (6), lo cual es significativo debido al mayor número de mujeres participantes. Solo las mujeres (13 de las 40 participantes) se decantaron por una respuesta negativa. Por su parte, 6 hombres frente a 21 mujeres consideraron que no sabían o preferían no posicionarse.

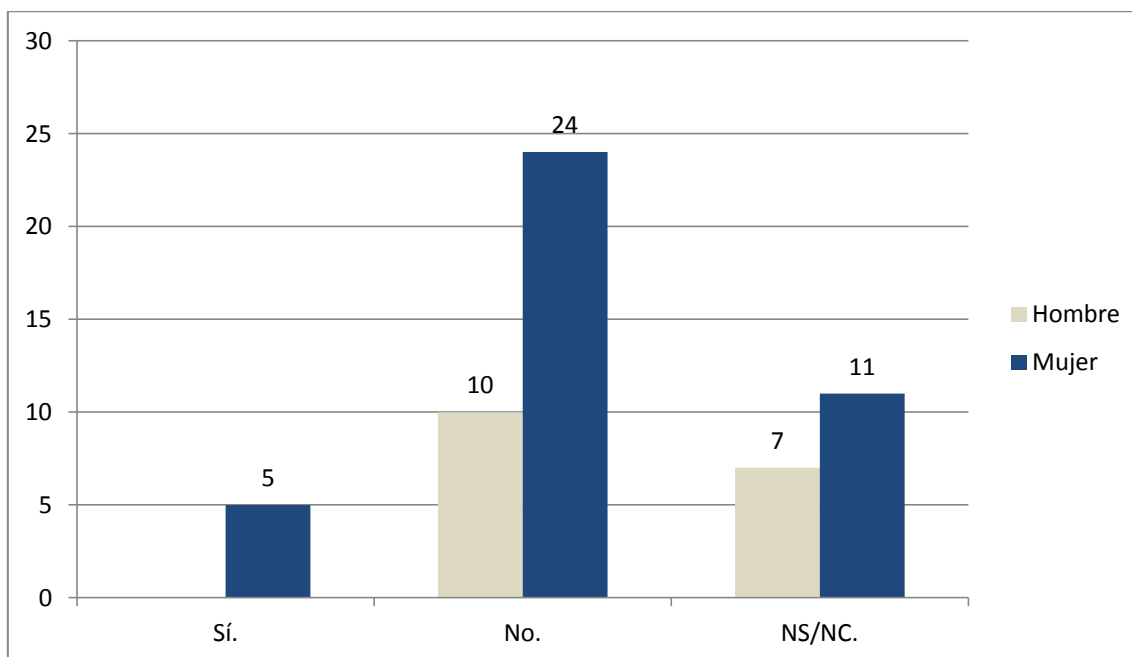
C.14. Formación/información en igualdad de género a las personas responsables del proceso de selección



Otro aspecto importante para confirmar que los procesos de selección son guiados con perspectiva de género, es conocer si las personas responsables tienen información y formación en esta materia. En este caso la balanza parece decantarse por respuestas negativas y por desconocimiento en la materia: frente a tan solo 3 síes, por otro lado 21 personas encuestadas opinaron que no tienen dicha formación y 33 que no lo sabían/no contestaban.

En todas las categorías, hay más mujeres que hombres, lo cual tiene sentido dado que hay más mujeres en la muestra. Sin embargo, frente a la reducida diferencia en el caso de la respuesta afirmativa (1 hombre frente a 2 mujeres), la respuesta negativa está mucho más feminizada (17 mujeres frente a 4 hombres), de la misma manera que sucede en la tercera categoría (NS/NC) (21 mujeres frente a 12 hombres).

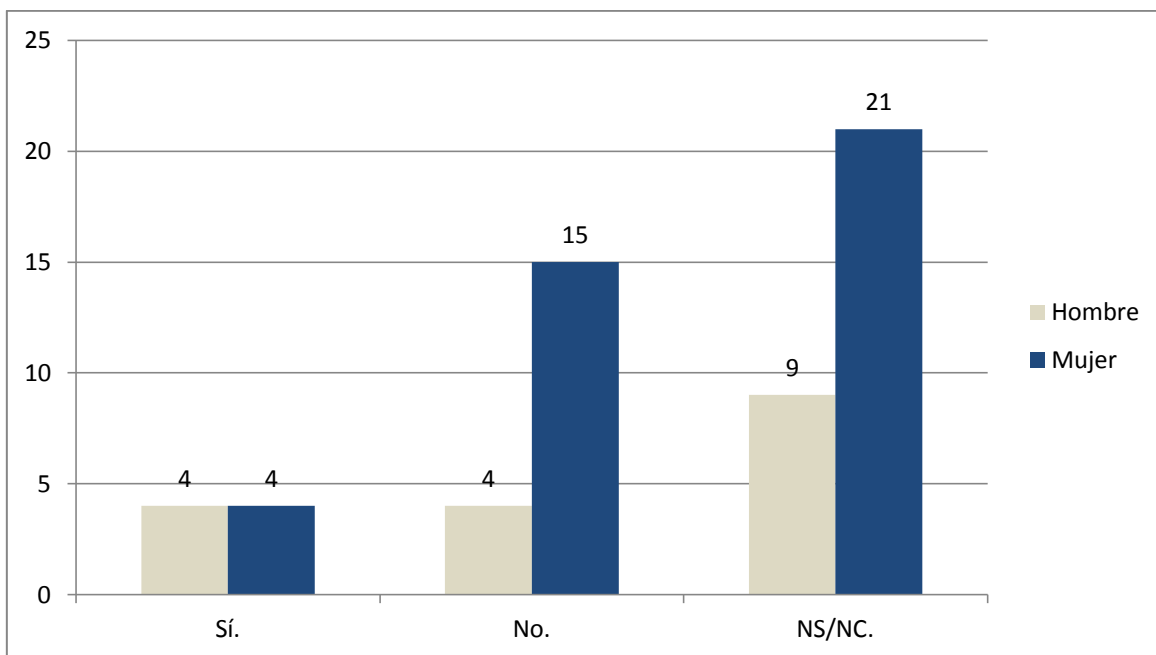
C.15. Parcialidad de género en las pruebas de los proceso de selección



También se preguntó a las personas participantes si creían que los procesos de selección incluían pruebas que pudieran estar favoreciendo a un sexo frente al otro. La mayoría (34) consideró que no existía parcialidad en los procesos; un grupo mediano (18) decidió no contestar por desconocimiento o por voluntad; y solamente 5 personas se inclinaron por la respuesta afirmativa.

En el caso de las 5 personas que contestaron que sí existe parcialidad de género en los procesos de selección, todas ellas fueron mujeres. En el caso de quienes opinaron lo contrario, 24 fueron mujeres y 10 hombres. Por otra parte, una mayoría también de 11 mujeres frente a 7 hombres no se posicionaron.

C.16. Discriminación en las preguntas personales de la documentación de las entrevistas

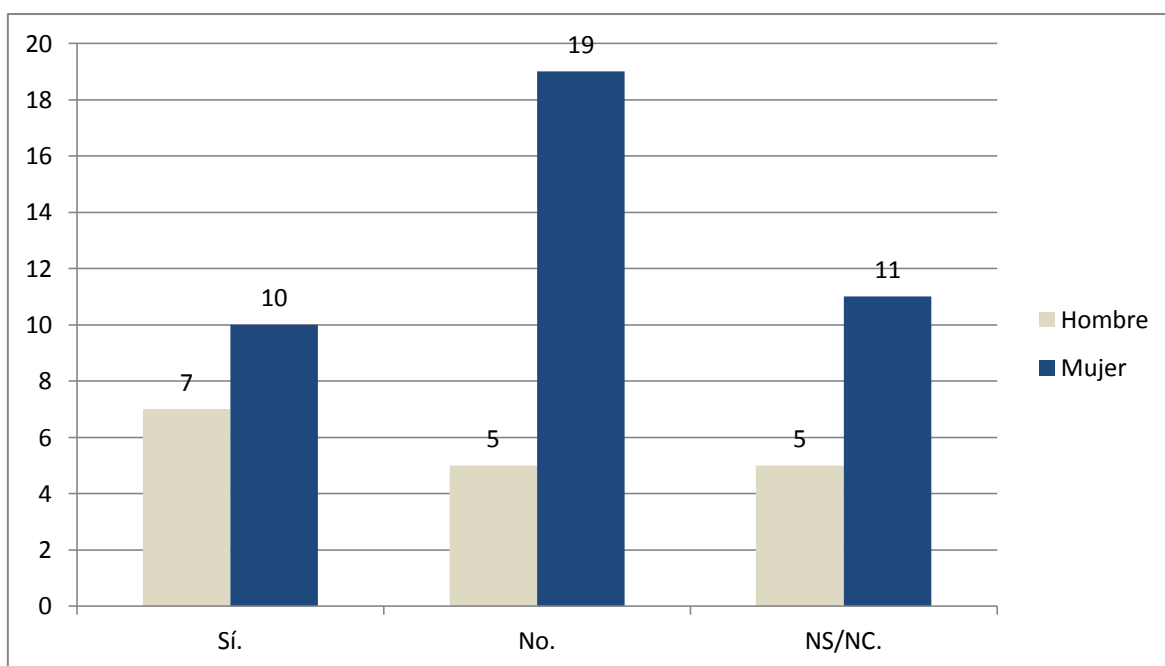


El esquema de respuestas obtenidas en este caso es muy similar en preguntas anteriores: una minoría de 8 síes, un grupo mediano de 19 noes y una mayoría que contestó que no sabía o no contestaba a la pregunta.

Llama la atención que, pese a haber recibido muchas menos respuestas de hombres que de mujeres, exista un empate en el número de mujeres y hombres que considera que las preguntas personales de las entrevistas contienen elementos discriminatorios. En el caso de las respuestas negativas, 15 de las 19 respuestas corresponden a mujeres y 4 a hombres. El número de mujeres es mayor incluso en la última categoría, siendo 21 mujeres frente a 9 hombres.

Bloque D. Formación e información

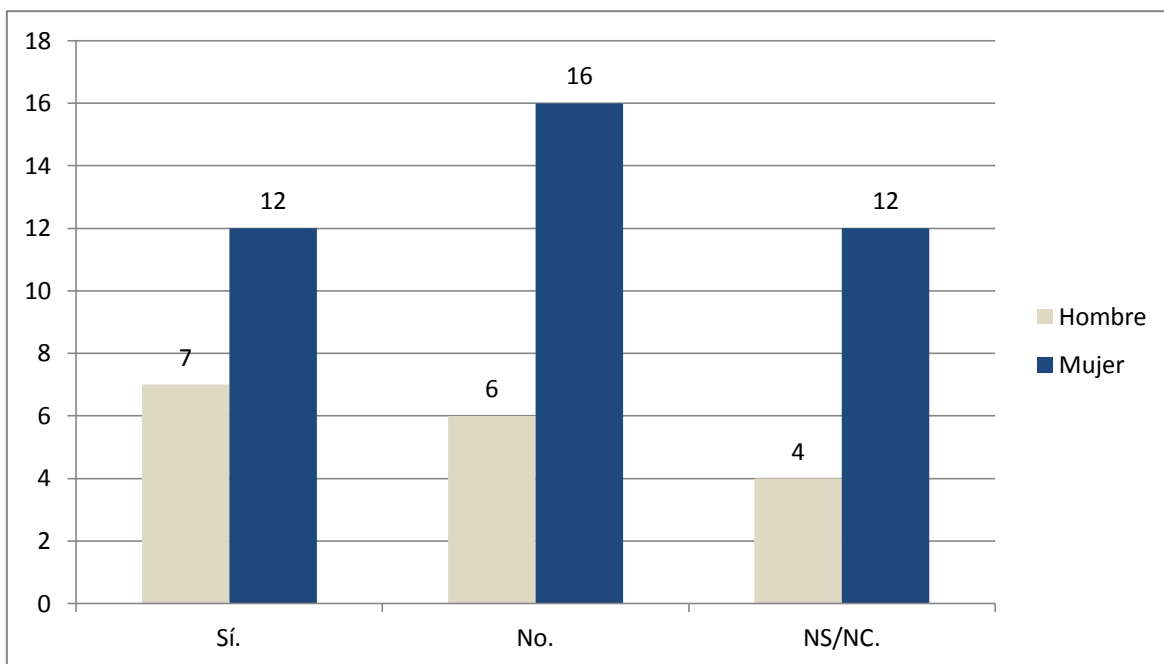
D.1. Existencia de un plan de formación que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla



En el área de formación, gran parte de los posicionamientos (21 de 57) se concentra en torno a la percepción de que no existe un plan de formación adaptado a las necesidades de toda la plantilla, frente a 17 personas que entendió que sí existe y 16 que no sabían o no querían contestar.

En cuanto a las diferencias de género, cabe señalar que en todas las categorías, la mujer es mayoritaria. Gran parte de las mujeres (19) considera que no existe dicho plan, mientras que 11 mujeres no contestaron la pregunta y, por último, otra parte similar (10 mujeres) sí creen que este exista dicho plan. Por el contrario, la mayoría de los hombres (7), eligió la respuesta afirmativa y, en la misma medida (5 y 5) contestaron que no existía o que preferían no contestar a la pregunta.

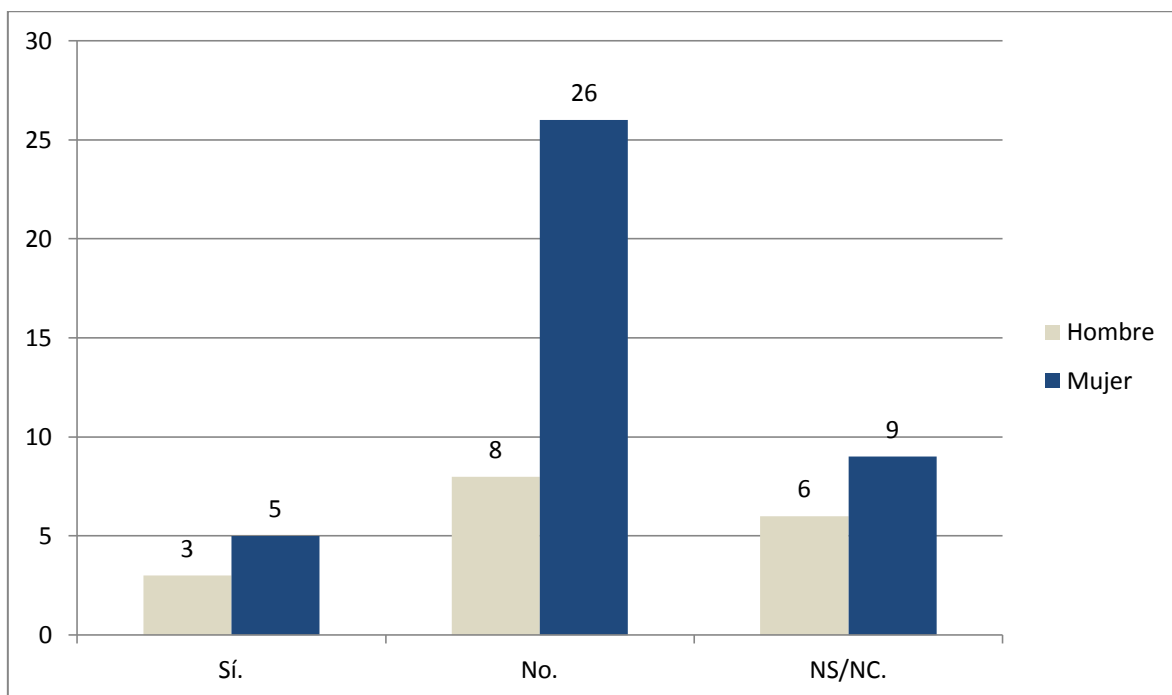
D.2. Comunicación transversal del contenido del plan de formación interno del ayuntamiento



Nuevamente, la mayoría de las personas que contestaron a esta respuesta se decantaron por la respuesta negativa. Así, de las 57 personas participantes, 22 respondieron que no, 19 que sí y 16 que no sabían o no contestaban a la respuesta.

En este caso también, la mayoría de respuestas para todas las categorías corresponden a mujeres. De las 19 personas que consideran que sí existe comunicación transversal del contenido del plan de formación interno, 12 son mujeres y 7 son hombres. En el caso de las respuestas negativas, 16 son mujeres y solo 6 hombres. Por último, el desequilibrio a favor de las mujeres en la categoría "NS/NC" también es notable ya que de las 16 personas que eligieron esta respuesta, 12 eran mujeres y 4 hombres.

D.3. Análisis de las necesidades formativas en cada puesto de trabajo

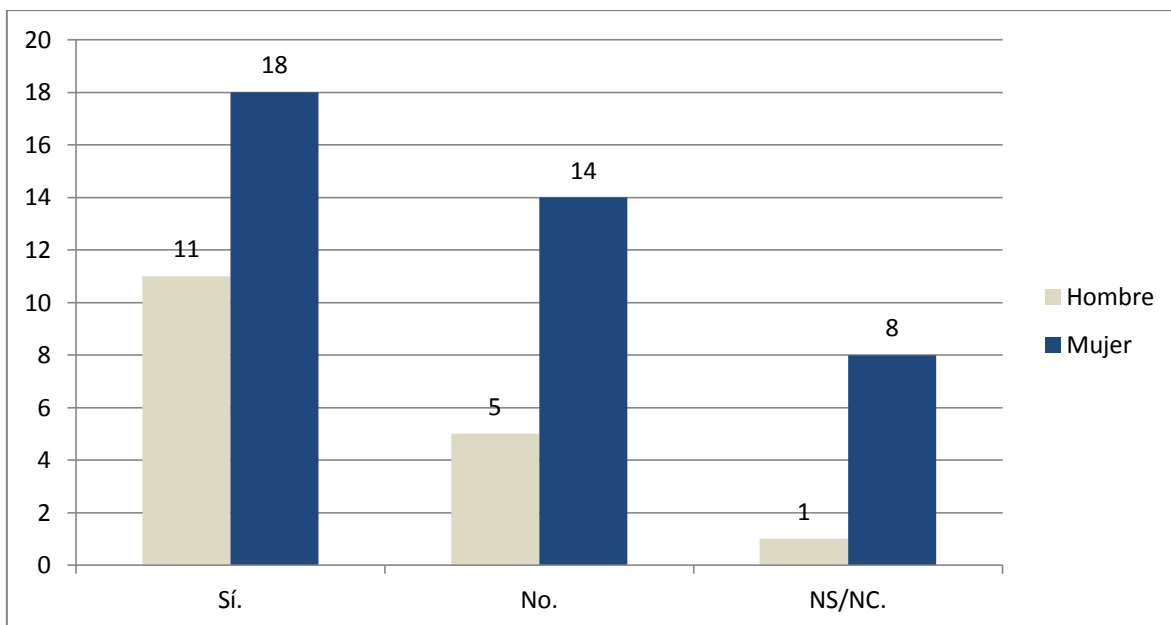


Al parecer, gran parte de la plantilla no considera que se analicen las necesidades formativas para cada puesto ya que 34 de las 57 personas encuestadas en el ayuntamiento entiende que no existen dichos análisis, solo 8 cree que sí y 15 no supo o no quiso contestar.

Llama la atención la gran concentración de mujeres en la categoría del “No” (26) frente a solo 8 hombres, y también que la diferencia sea tan grande proporcionalmente respecto a las otras dos categorías “Sí” y “NS/NC”, con las que se identificaron 5 y 9 mujeres respectivamente.

En el caso de los hombres, también una gran parte (8) se identificó con la respuesta negativa, frente a una minoría (3) que contestó afirmativamente y un grupo intermedio de hombres (6) que prefirió no contestar.

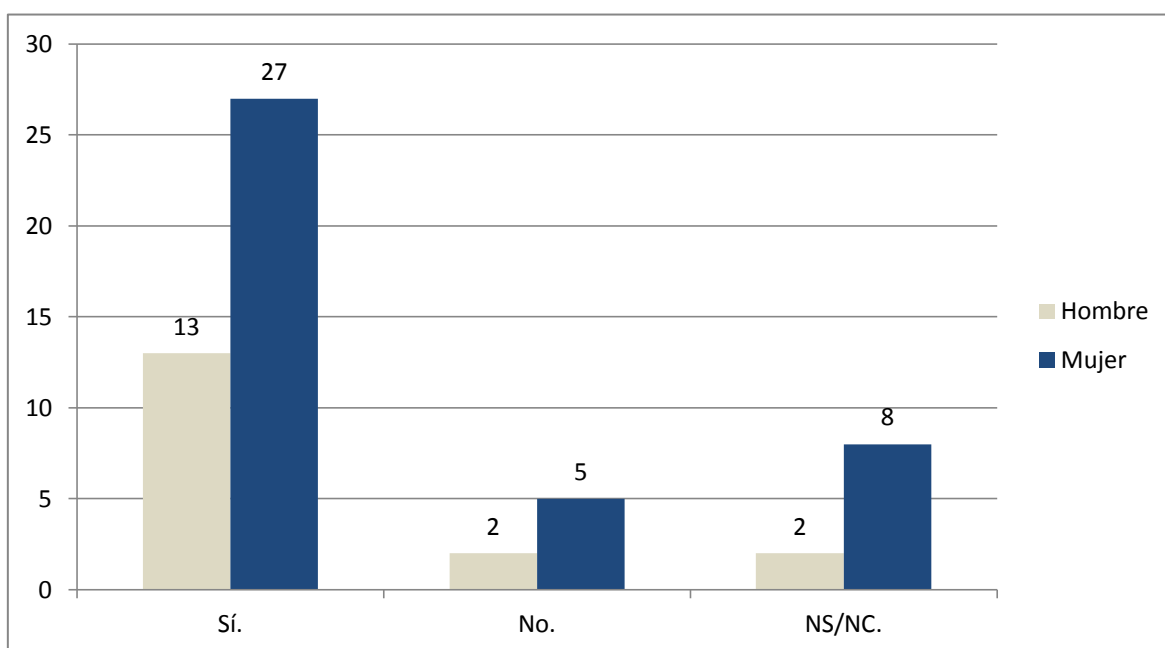
D.4. Equidad en el acceso a la información por parte de todas las categorías y departamentos



Cuando preguntamos respecto a la equidad en el acceso a la información por parte de todas las categorías y departamentos, la dinámica es diferente. Así, una mayoría de 29 encuestadas cree que esto se hace correctamente, un grupo intermedio de 19 personas cree que no se da esta situación y una minoría de 9 personas decidió no posicionarse.

Es necesario señalar, además, que las proporciones de mujeres y de hombres en cada categoría son muy similares. Así, de las 29 personas que consideran que sí existe equidad en el acceso a la información, 18 son mujeres, 11 son hombres y, entre los que contestaron que no, 14 son mujeres y 5 hombres; en el caso de las respuestas neutras, sin embargo, la cantidad de mujeres es mayor que la de hombres.

D.5. Posibilidad de formación durante el horario laboral

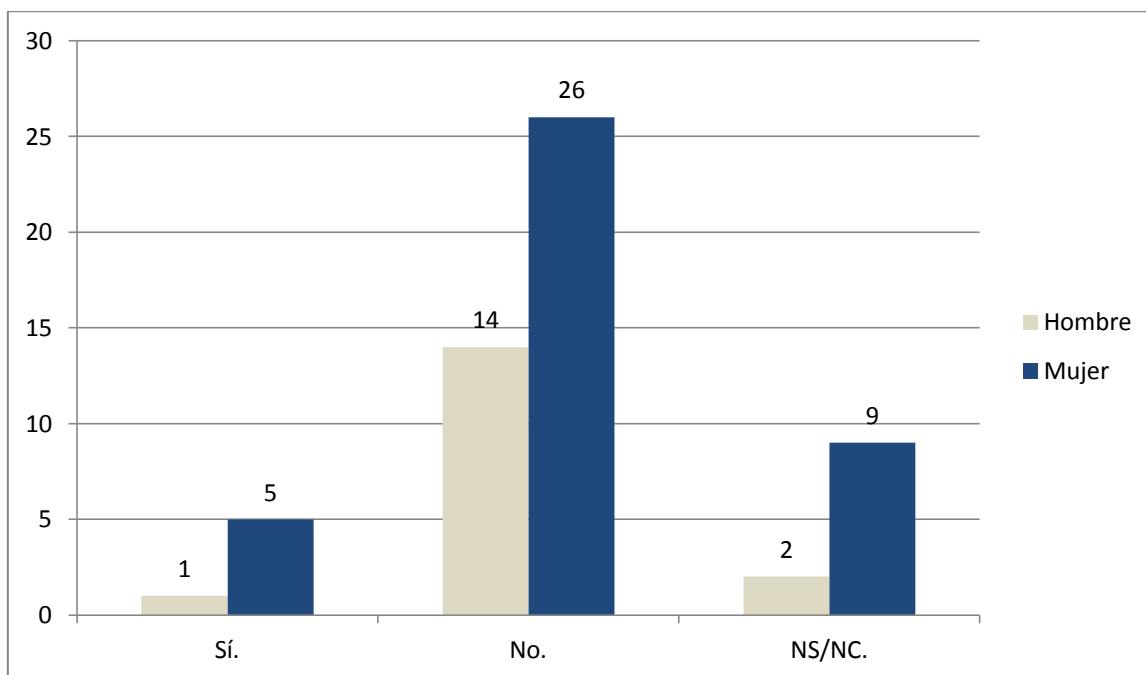


En cuanto a la posibilidad de formación durante el horario laboral existe un amplio consenso, no eximido de algunas respuestas diferenciadas: la gran mayoría de la plantilla entrevistada considera que existe la posibilidad de formarse durante el horario laboral. Así, de las 57 personas participantes, 37 respondieron afirmativamente, 7 negativamente y 10 no contestaron.

De las personas que contestaron afirmativamente, la mayoría (27) fueron mujeres y el resto (13) hombres. En el caso de ellas, es posible distinguir claramente tres grupos compuestos por quienes respondieron afirmativamente (27), quienes lo hicieron negativamente (5) y aquellas que se decantaron por no contestar (8).

No sucede lo mismo en el caso de los varones ya que, si bien la mayoría (13) respondió afirmativamente, la misma cantidad de estos respondió negativamente (5) o no contestó (5).

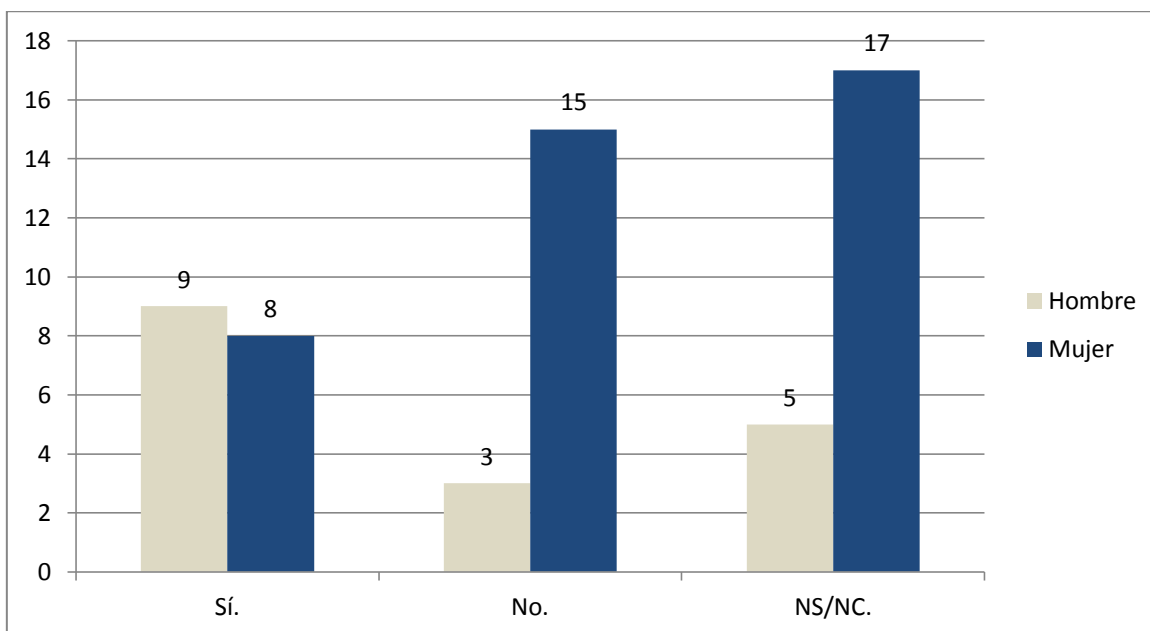
D.6. Barreras para las mujeres en el acceso a formación



La mayoría de participantes en la encuesta considera que no existen barreras en el acceso a la formación para las mujeres. Así, 40 de las 57 personas encuestadas respondió negativamente. Frente a estas 40 respuestas negativas, solo 6 contestaron afirmativamente y 11 decidieron no contestar.

Existen algunas diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres pese a que el dibujo trazado por tanto por ellos, como por ellas sea el mismo: minoría de respuestas positivas, mayoría de respuestas negativas y un grupo intermedio de respuestas indefinidas. De los 6 casos afirmativos, 5 son mujeres y 1 hombre; de las 40 respuestas negativas, 26 corresponden a mujeres y 14 a hombres; y de los 11 “NS/NC” 9 son mujeres y 2 hombres.

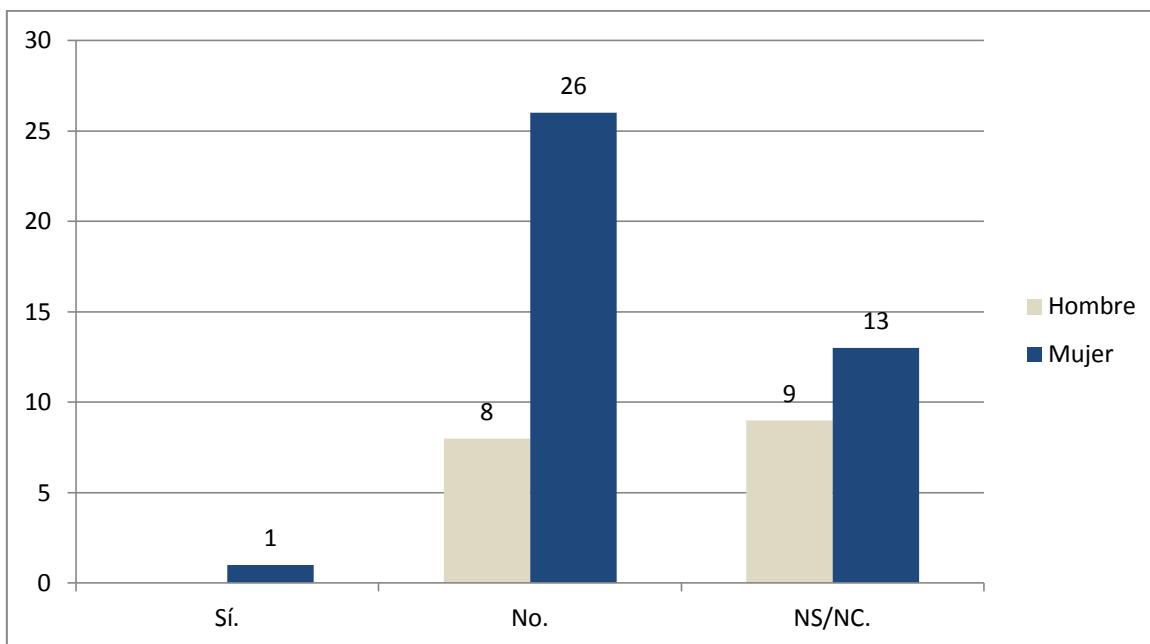
D.7. Fomento de la participación de mujeres en los cursos de formación



Las respuestas sobre el fomento (o no) de la participación de mujeres en cursos de formación presenta una distribución peculiar frente a las demás cuestiones: la mayoría de las personas (22) no supieron qué contestar o prefirieron no hacerlo, 18 personas consideraron que no se fomenta la participación de las mujeres en estos y un tercer grupo de 17 personas manifestó que sí se fomenta.

En el caso del grupo menos numeroso, el de las respuestas afirmativas, la mayoría (9) fueron hombres y el resto (8) mujeres. Por el contrario, la mayoría de las personas que contestó negativamente 18 fueron mujeres y solamente 3 fueron hombres, siendo así las mujeres mayoría con respecto a los hombres. De la misma manera, en el conjunto más numeroso, el de "NS/NC", se posicionaron 17 mujeres y 5 hombres.

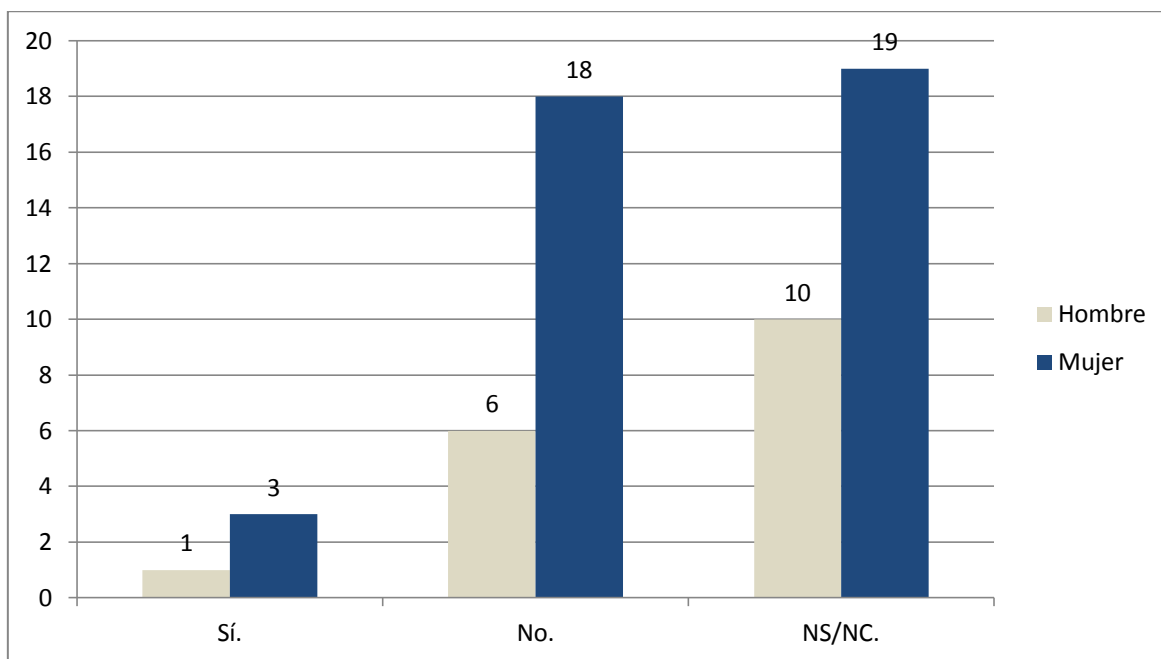
D.8. Organización de cursos específicos para la promoción de mujeres a puestos y funciones con infrarrepresentación femenina



A la pregunta sobre la organización de cursos específicos para mujeres de cara a su promoción en puestos y funciones con infrarrepresentación femenina se extrae que la plantilla considera que estos cursos no se están organizando. De esta manera, el grupo de respuestas afirmativas es el más reducido (1) mientras que el de respuestas negativas concentra a la mayoría de personas (33) y el de respuestas neutras ocupa una posición intermedia (22).

En el caso de quienes respondieron que sí, la única respuesta corresponde a una mujer. Por su parte, la categoría en la que se observa más disparidad es la de quienes respondieron que no, siendo la relación de 26 mujeres frente a solo 8 hombres. La situación se muestra más equilibrada, sin embargo, en el tercer grupo. De hecho, a diferencia de lo que sucede en el caso de las mujeres, la mayoría de los hombres (9) concentran sus respuestas en la tercera categoría y no en la segunda.

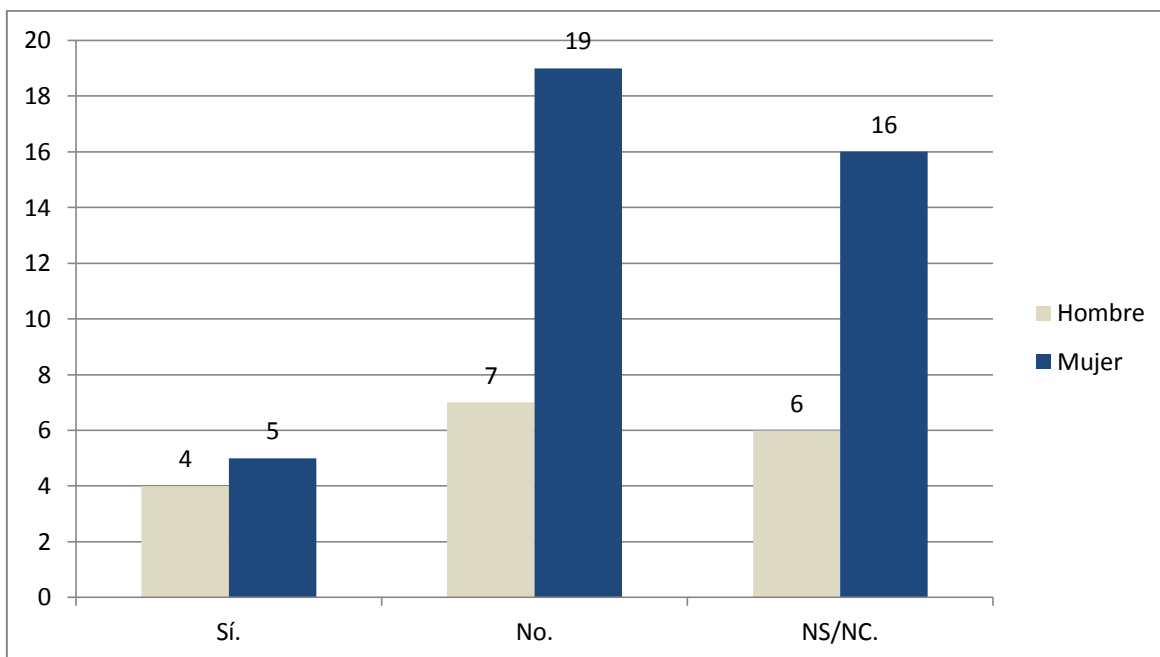
D.9. Examen de causas de la sobrerrepresentación



En términos de análisis de la situación del ayuntamiento también resulta de interés saber si la plantilla considera que se están examinando las causas de la sobrerrepresentación de las mujeres en algunos puestos. A esta respuesta, se da una minoría de sólo 4 respuestas afirmativas, frente a las otras dos categorías con 24 respuestas negativas y 29 indeterminadas.

En todas las categorías, no obstante, se observa una relación similar de hombres y mujeres. Así, en la categoría de síes se encuadran 3 mujeres y 1 hombre; en la de respuestas negativas 18 mujeres y 6 hombres; y de la que más gente concentra “NS/NC” se extrae que la relación es de 19 mujeres frente a 10 hombres.

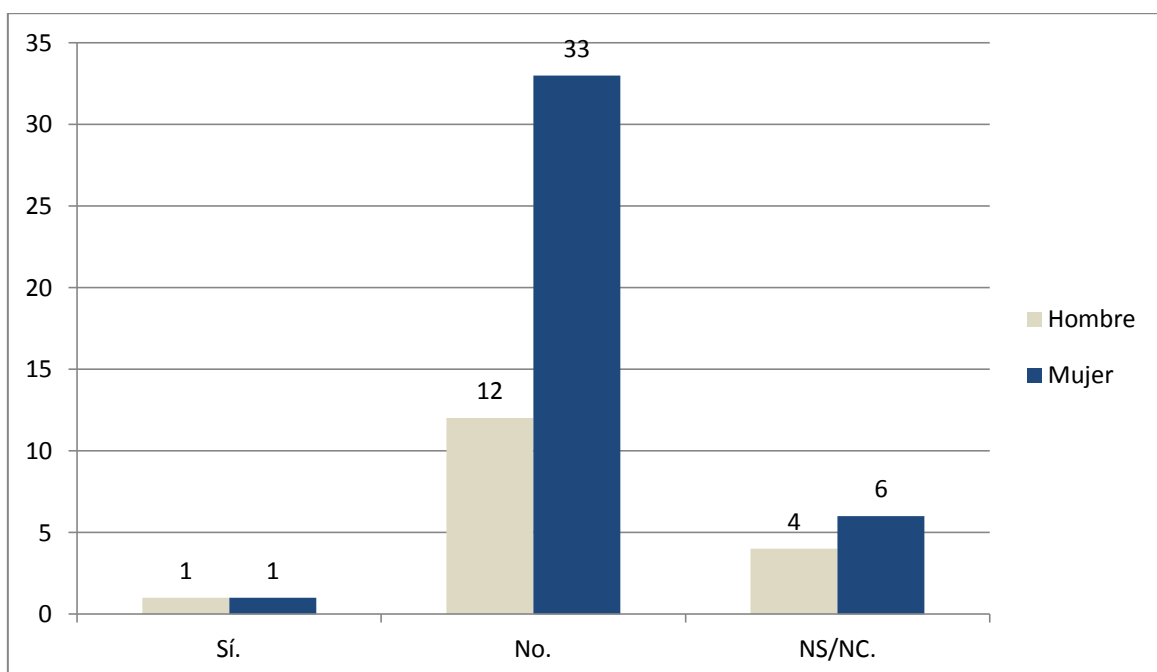
D.10. Recepción de información/formación en igualdad por parte del personal técnico



Continuando con las preguntas en el ámbito de la formación y la información, se cuestionó a la plantilla acerca de la recepción de información y formación en igualdad por parte del personal técnico. Se obtuvo como respuesta mayoritaria que no se recibe información y formación en materia de igualdad ya que 26 de las 57 personas respondieron negativamente. En segundo lugar, 22 personas no quisieron o no supieron contestar. En último término, 4 personas respondieron que sí se recibe información y formación en igualdad.

De las 9 personas que contestaron afirmativamente, la mayor parte (5) fueron mujeres, frente a un grupo más reducido de hombres (4). No obstante, en esta categoría es en la que menor diferencia de sexos se aprecia. En el caso de quienes respondieron negativamente y quienes decidieron no contestar, la diferencia entre las mujeres y los hombres es mucho mayor. Así, la categoría “No” concentra a 19 de las 40 mujeres y a 7 de los 17 hombres, y la categoría “NS/NC” a 16 mujeres y 6 hombres.

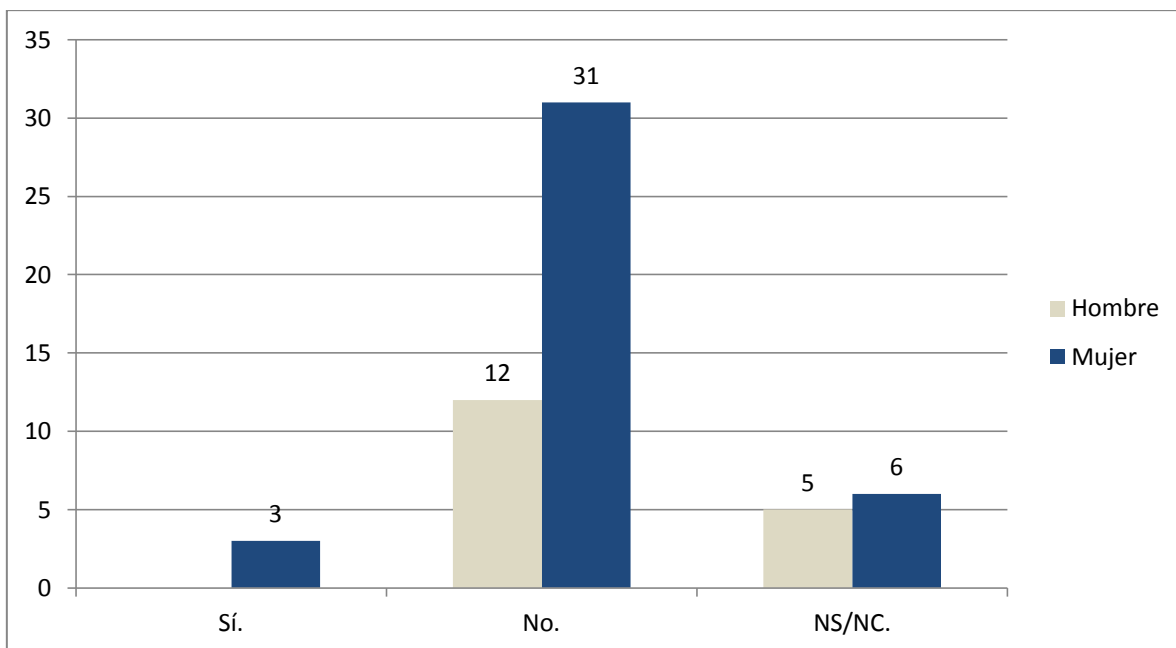
D.11. Formación en materia de conciliación



La mayoría de personas que contestaron a la encuesta opinan que no existe formación en materia de conciliación en el ayuntamiento. Así, 45 de las 57 personas participantes respondió negativamente, tan solo 2 lo hicieron afirmativamente, y 10 personas optaron por no posicionarse.

Hay diferencias notables en las respuestas por sexo. Solamente 1 mujer y 1 hombre contestaron afirmativamente. Por otra parte, 33 mujeres entienden que no se promueven formaciones en materia de conciliación frente a 12 hombres. Por último, 6 mujeres y 4 hombres no se posicionaron al respecto.

D.12. Información a la plantilla en materia de normativa legal de conciliación y acciones del ayuntamiento

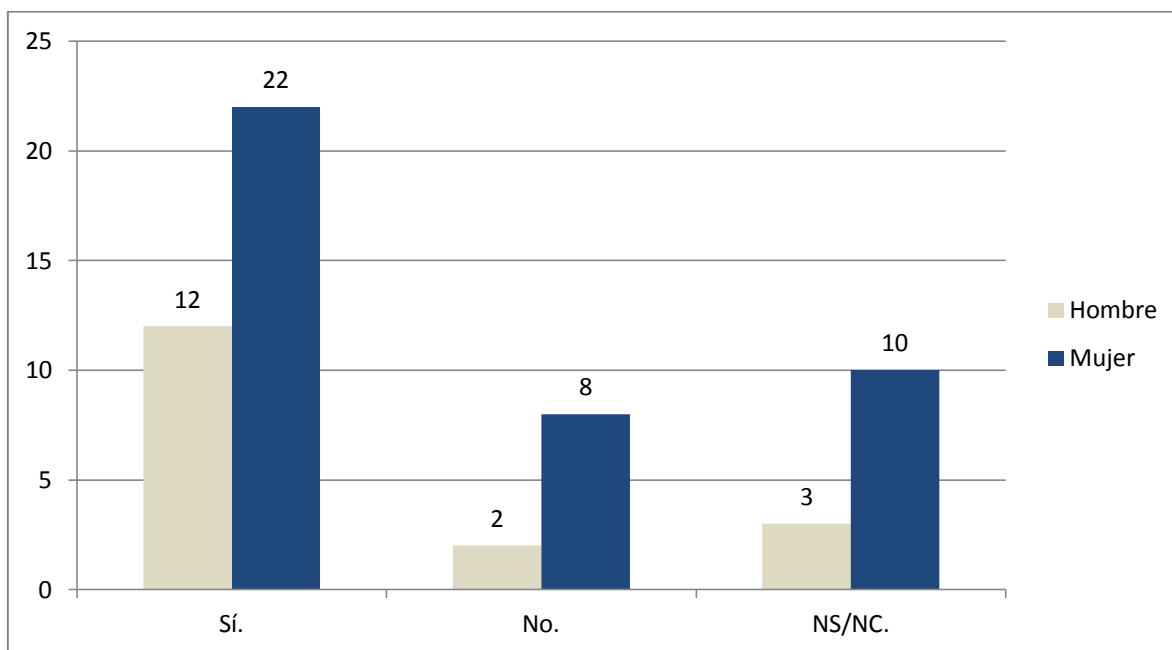


En cuanto a la información de la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y las acciones llevadas a cabo por el ayuntamiento, se observan tres grupos muy diferenciados: un grupo minoritario de síes (3), un conjunto mayoritario de noes (43) y un grupo mediano aunque reducido de personas que no se posicionaron (11).

Una diferencia notable se refiere a la ausencia de hombres que opina que la plantilla está informada respecto a la normativa legal en el ámbito frente a 3 mujeres; otra diferencia es la del el desequilibrio de sexos entre quienes consideran que la plantilla no está suficientemente formada, en este caso 31 mujeres frente a 12 hombres; y por último, sí hay el equilibrio de sexo entre quienes decidieron no contestar por desconocimiento o por falta de voluntad (6 mujeres y 5 hombres).

Bloque E. Selección

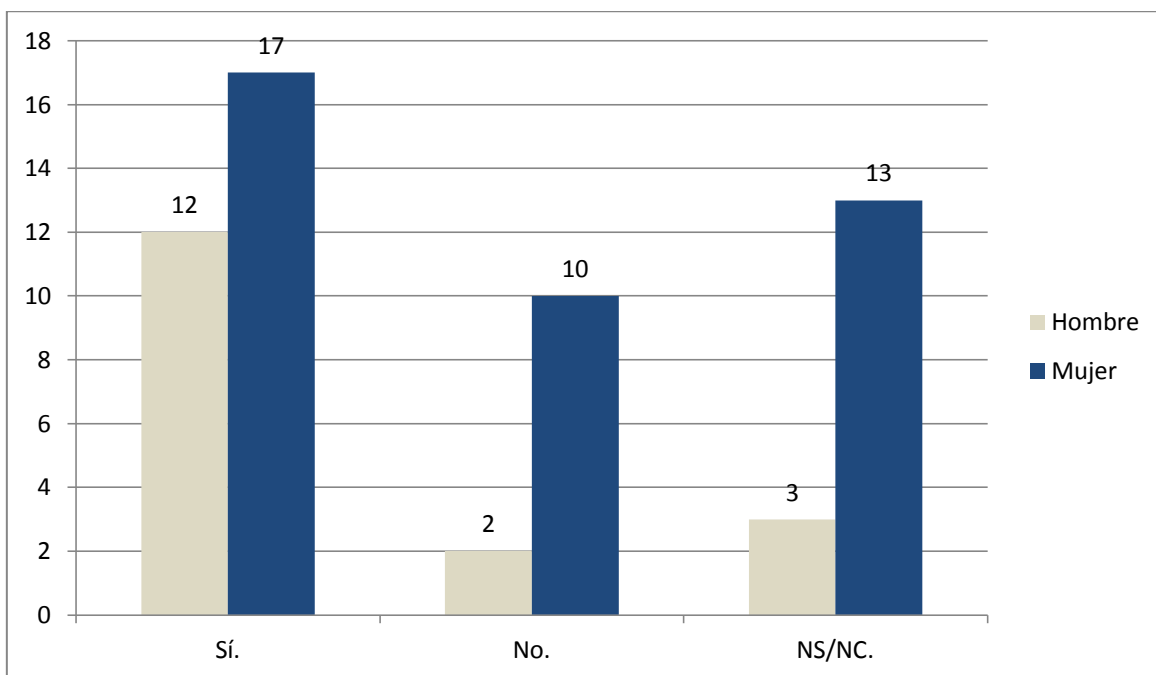
E.1. Publicación de las ofertas sin preferencia por sexos



En el ámbito de la selección como tal, se preguntó a la plantilla sobre la publicación (o no) de las ofertas de empleo sin establecer preferencias por sexos, a cuya pregunta se obtuvo mayoritariamente una respuesta positiva con 34 síes de 57 participantes, una respuesta negativa minoritaria con 10 noes y un grupo intermedio aunque reducido de respuestas neutras con 13 componentes.

Merece la pena señalar que en todas las categorías el número de mujeres es mayor que el de hombres y que en las categorías en las que más desequilibrio se aprecia son las dos más reducidas, la del “No” y la del “NS/NC”. De la mayoría de personas que consideró que sí se publicaban las ofertas sin establecerse preferencias por sexos, 22 son mujeres y 12 son hombres. También en la categoría negativa, son mayores las respuestas femeninas frente a las masculinas, contabilizando 8 mujeres y 2 hombres. Y de la misma manera, en la categoría de encuestadas que no se posicionaron ellas son mayoría con 10 mujeres y 3 hombres.

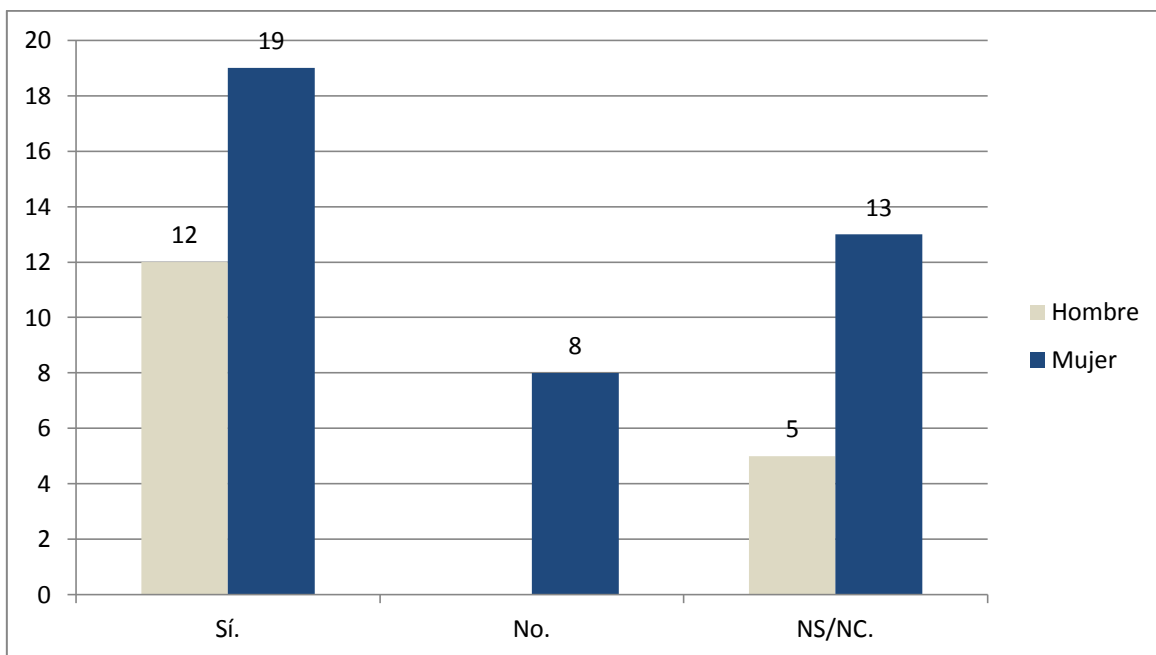
E.2. Utilización de lenguaje no sexista en las pruebas de selección de personal



El lenguaje utilizado en las pruebas de selección es un elemento relevante. Se preguntó si se hacía uso de un lenguaje no sexista y la mayoría (29 de 57) contestaron que sí, 12 que no y 16 no contestaron ni afirmativa ni negativamente.

De las personas que se posicionaron en la categoría del 'Sí', 17 eran mujeres y 12 hombres; entre las que dijeron que no, 10 son mujeres y 2 hombres; y en el grupo de quienes decidieron no contestar, 13 mujeres y 3 hombres.

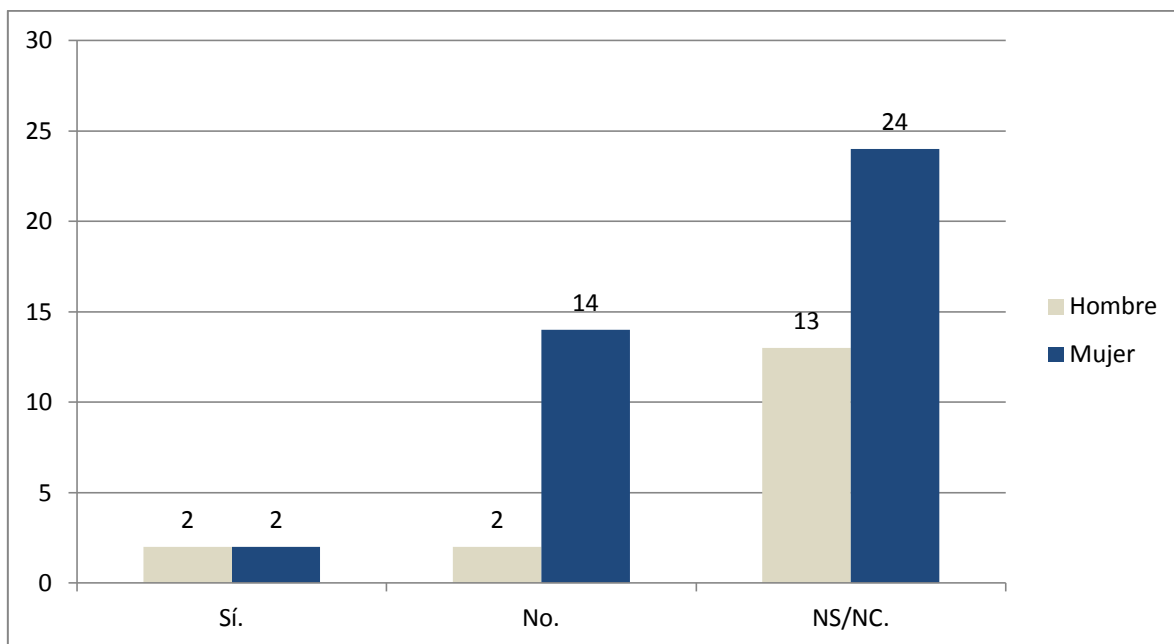
E.3. Preguntas específicas al puesto de trabajo ofertado en el proceso de selección



De las preguntas realizadas se deduce que la mayoría de personas (31 de 57) consideran que sí se incluyen preguntas específicas del proceso de selección, aproximadamente la mitad de estas (18) prefiere no posicionarse y una minoría (8) cree que no se están incluyendo preguntas específicas al puesto de trabajo en los procesos.

En todos los rangos de respuestas las mujeres son más numerosas que los hombres y, de manera más significativa conviene señalar que, si bien las mujeres optaron por las tres categorías, los hombres se decantaron únicamente por la categoría "Sí" y la categoría "NS/NC". Frente a 19 mujeres que respondieron afirmativamente, 12 hombres optaron por este posicionamiento; ningún hombre y 8 mujeres respondieron negativamente; y 13 mujeres y un hombre optaron por no contestar, ya fuera por falta de voluntad o por desconocimiento al respecto.

E.4. Desagregación por sexos de los resultados de las distintas fases del proceso de selección

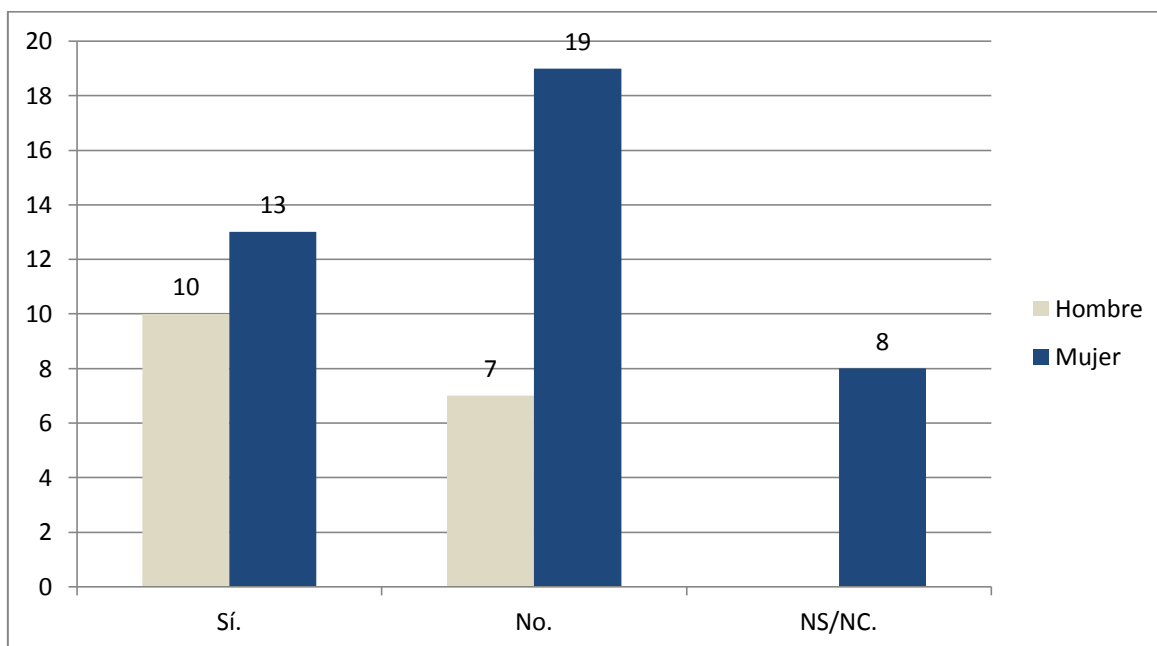


Otra cuestión por la que se preguntó a la plantilla fue por la desagregación (o no) por sexos de los resultados de los procesos de selección. En términos generales, la plantilla parece desconocer o prefiere no posicionarse, ya que 37 de las 57 personas encuestadas prefirió la respuesta “NS/NC”. En un segundo lugar, 16 personas respondieron claramente que no existe dicha desagregación y tan solo 4 respondieron que sí.

En este caso, no se observa desequilibrio por sexo en las respuestas ya que en el caso afirmativo hay el mismo número de mujeres que de hombres (2) mientras que sí persiste un desequilibrio en la categoría negativa (14 mujeres frente a 2 hombres) y en la de respuestas indefinidas (24 mujeres frente a 13) es mucho más pronunciado. Asimismo, entre estas dos últimas, la diferencia es más grande en el primer caso.

F. Conciliación familiar

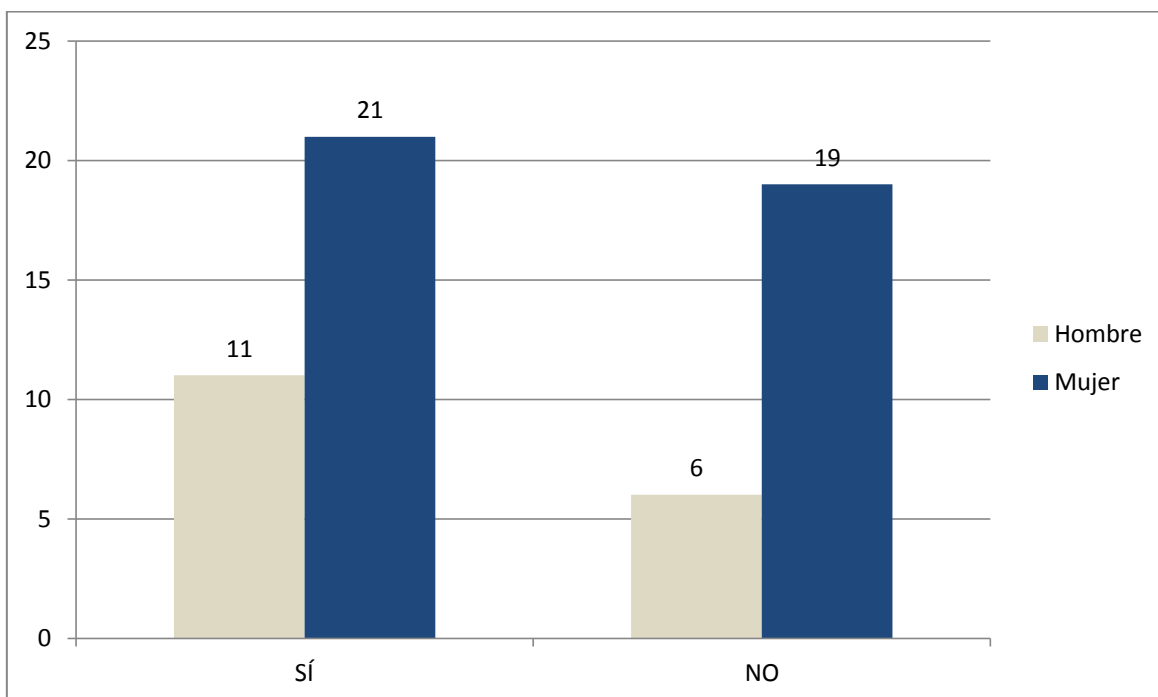
F.1. Flexibilización del horario laboral para la conciliación familiar



La conciliación laboral, familiar y personal es otra de las áreas de gran importancia al tratar la igualdad de género. Uno de los ámbitos que la componen se refiere a la flexibilización del horario laboral para este fin. En este caso, una mayoría de personas (26) considera que no se permite la flexibilización, un grupo más reducido (23) entiende que sí y una minoría (8) prefiere no posicionarse.

En todos los casos el número de respuestas que dan las mujeres es mayor, aunque las diferencias son significativas de un caso a otro. Entre quienes consideran que sí existen mecanismos de flexibilización, la mayoría son mujeres (13) pero casi la misma cantidad de hombres (10) se posiciona de la misma manera. No obstante, el desequilibrio por sexo es mucho mayor entre quienes respondieron que no existen dichos mecanismos ya que 19 mujeres eligieron esta respuesta y solamente 7 hombres se decantaron por negar la afirmación. Llama la atención que 8 mujeres y ningún hombre eligieron la tercera opción, la de 'NS/NC'.

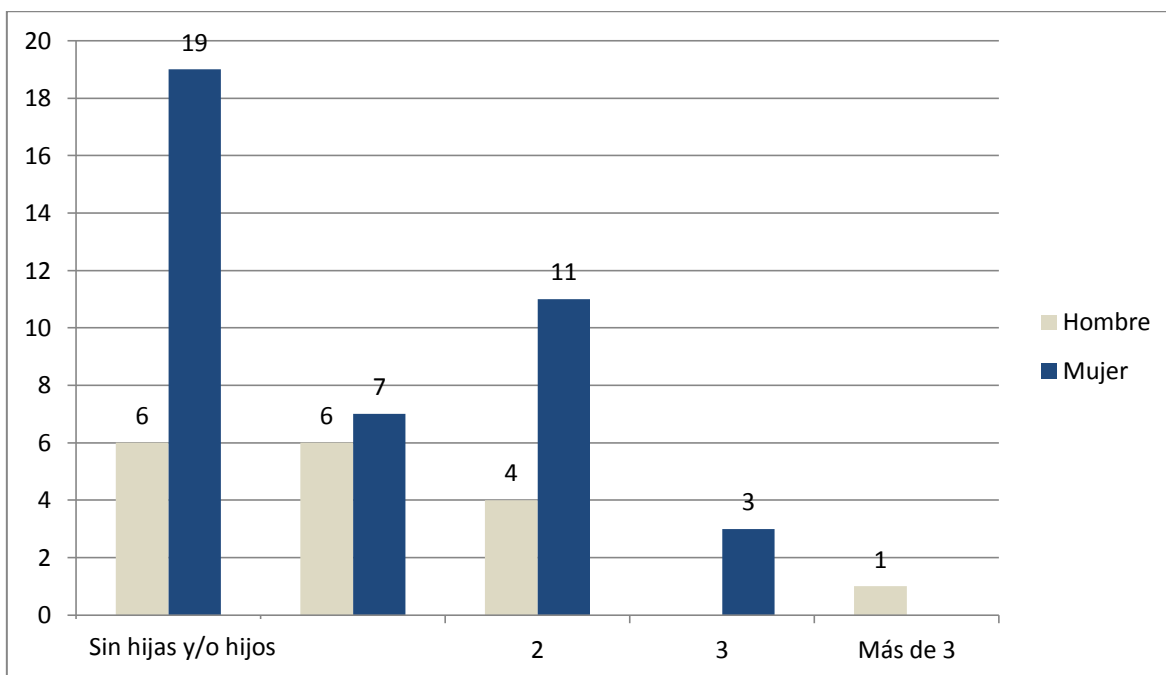
F.2. Hijos e hijas a cargo



Preguntar por conciliación implica en gran medida conocer si las personas integrantes de la plantilla tienen o no tienen hijas e hijos a su cargo. De esta manera, se desprende que de las 57 personas que pertenecen a la plantilla del ayuntamiento del municipio, 32 sí tienen hijos y/o hijas y 25 no.

Existen en ambos casos diferencias por sexo aunque la proporción es bastante similar. De las personas que tienen hijos y/o hijas, 21 son mujeres y 11 hombres; y del grupo que no tiene hijos y/o hijas, 19 son mujeres y 6 hombres.

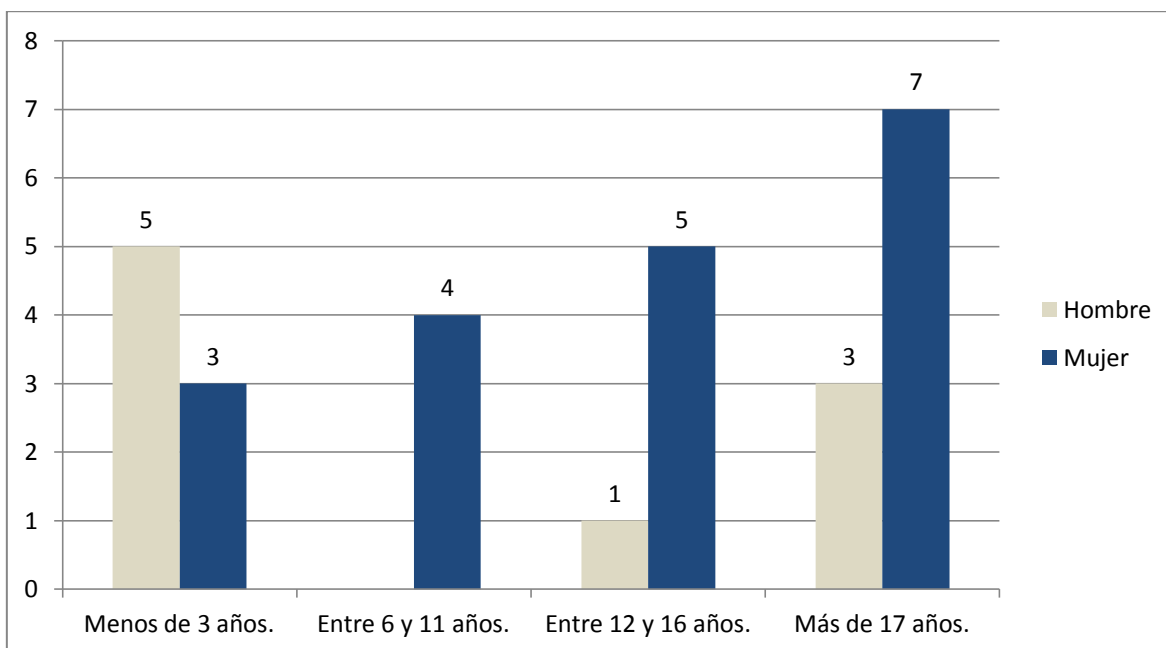
F.3. Número de hijos y/o hijas



A las personas que respondieron que tenían hijos y/o hijas se les preguntó específicamente por el número. La mayoría tiene 2, seguido de las personas que tienen una hija o un hijo, mientras que tan solo 3 personas de la plantilla tienen 3 y solamente una persona tiene más de 3 hijas y/o hijos.

Diferenciando por sexos, en todas las categorías salvo la de más de tres hijas y/o hijos, las mujeres tienen más descendencia que los hombres, siendo la de 1 hijo o hija la categoría más igualada (6 los hombres y 7 las mujeres), en contraste con la de 2 descendientes como la más desequilibrada (11 las mujeres y 4 los hombres), la de 3 descendientes copada únicamente por mujeres y la de más de 3 en la que se posicionó únicamente 1 hombre.

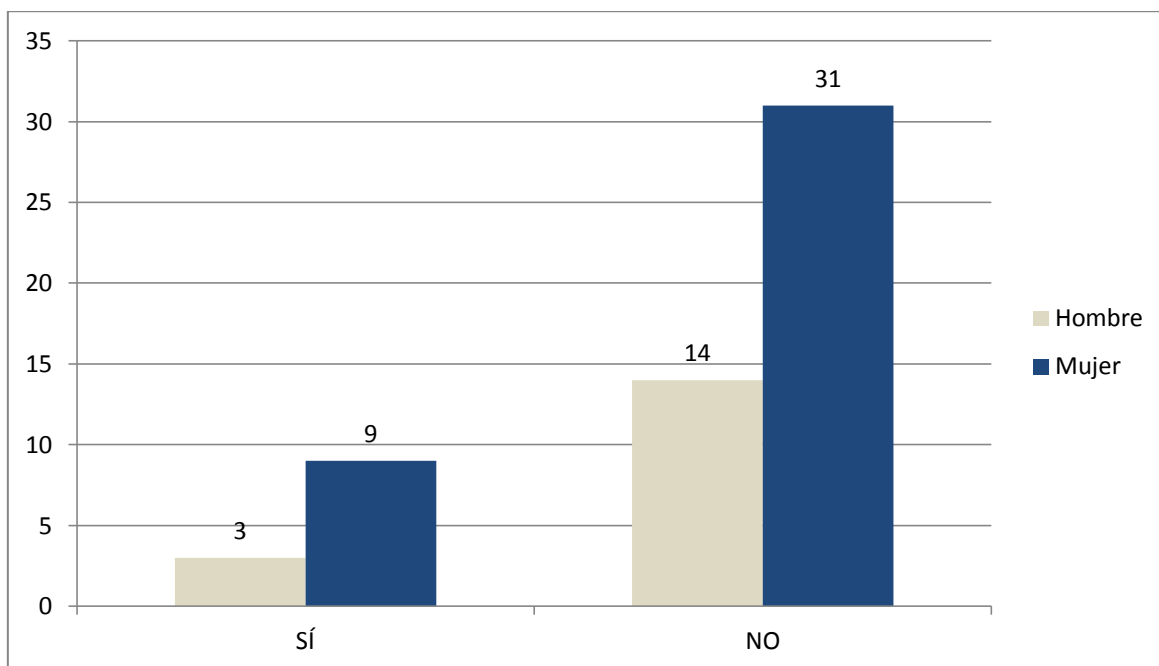
F.4. Edad de las hijas y/o los hijos



A las personas que tienen hijos y/o hijas se les preguntó, también, la edad de estos, dividiéndose en 4 categorías: menores de tres años, entre 6 y 11 años, entre 12 y 16 años y mayores de 17 años. El grupo más numeroso es precisamente el de los hijos y/o hijas mayores de 17 años (10 de las personas encuestadas afirman que su descendencia es mayor de 17 años). En segundo lugar, hay un grupo de 8 personas trabajadoras que tienen hijos y/o hijas menores de 3 años. En las posiciones centrales, 6 personas tienen descendientes entre los 12 y los 16 años. Por último, 4 personas tienen hijos y/o hijas entre los 6 y los 11.

Existen diferencias por sexos en las respuestas ofrecidas a esta pregunta. Así, la única categoría a la que se adscriben más hombres que mujeres es la de hijos y/o hijas menores de 3 años, siendo 5 ellos y 3 ellas. Por el contrario, en la categoría de descendientes de 6 a 11 años no hay ningún hombre. En la de 12 a 16 años encontramos a 1 hombre frente a 5 mujeres, y en la de mayores de 17 años, esta asciende a 3 hombres y 7 mujeres.

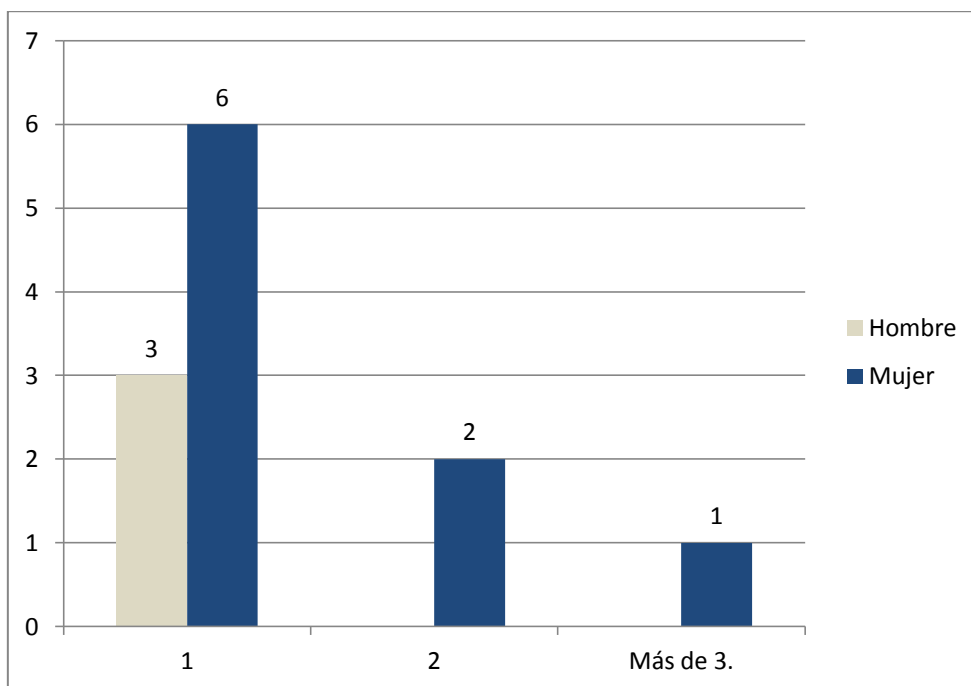
F.5. Personas en situación de dependencia



Otro elemento de relevancia en la situación familiar y que tiene que ver con los instrumentos de conciliación se refiere a la existencia de personas en situación de dependencia en la familia. La gran mayoría de personas que respondieron a la encuesta (45 de 57) no tiene personas dependientes a su cargo, frente a 12 de ellas que sí tienen a personas en situación de dependencia bajo su responsabilidad.

En ambas categorías la mujer es mayoría, así 31 mujeres y 14 hombres afirman no tener a personas dependientes bajo su responsabilidad. En el caso de las personas que respondieron afirmativamente, la mayoría son mujeres, en concreto 9, las cuales afirman tener a personas dependientes en el hogar, frente a 3 hombres que habrían respondido asimismo de forma afirmativa.

F.6. Número de personas en situación de dependencia

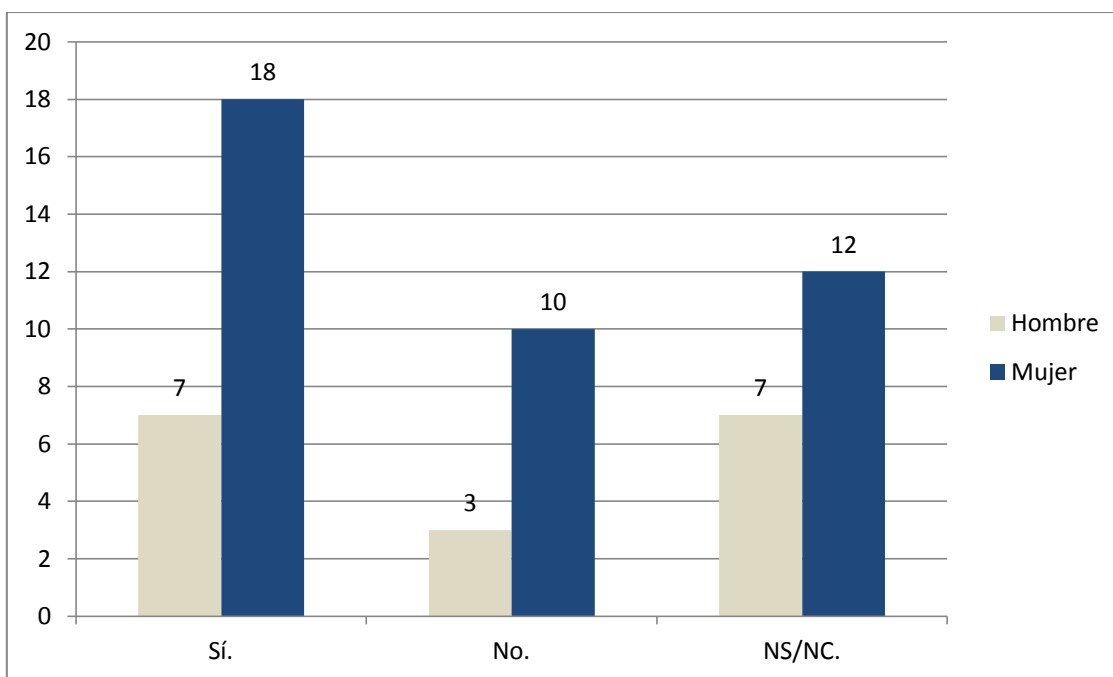


En el caso de las personas dependientes a cargo de alguna persona de la plantilla, también se preguntó el número. Entre quienes contestaron que tenían personas en situación de dependencia en su núcleo familiar, 9 contestaron que tenían a 1 persona, 2 contestaron que tenían a 2 personas a cargo y solo 1 persona se decantó por la opción de “más de 3”.

Merece la pena resaltar que, debido al reducido número de hombres con personas en situación de dependencia a su cargo, solamente se muestran tres respuestas en el gráfico que corresponden a hombres. Se da la circunstancia, además, de que estos tres hombres tienen solamente a 1 persona en situación de dependencia a su cargo, no habiendo casos para las otras categorías. Un parámetro similar se da en el caso de las mujeres, ya que la mayoría de estas (6) tiene una única persona a su cargo, 2 mujeres tienen a 2 personas a cargo y solamente 1 mujer tiene a más de 3 personas a cargo.

G. Condiciones económicas

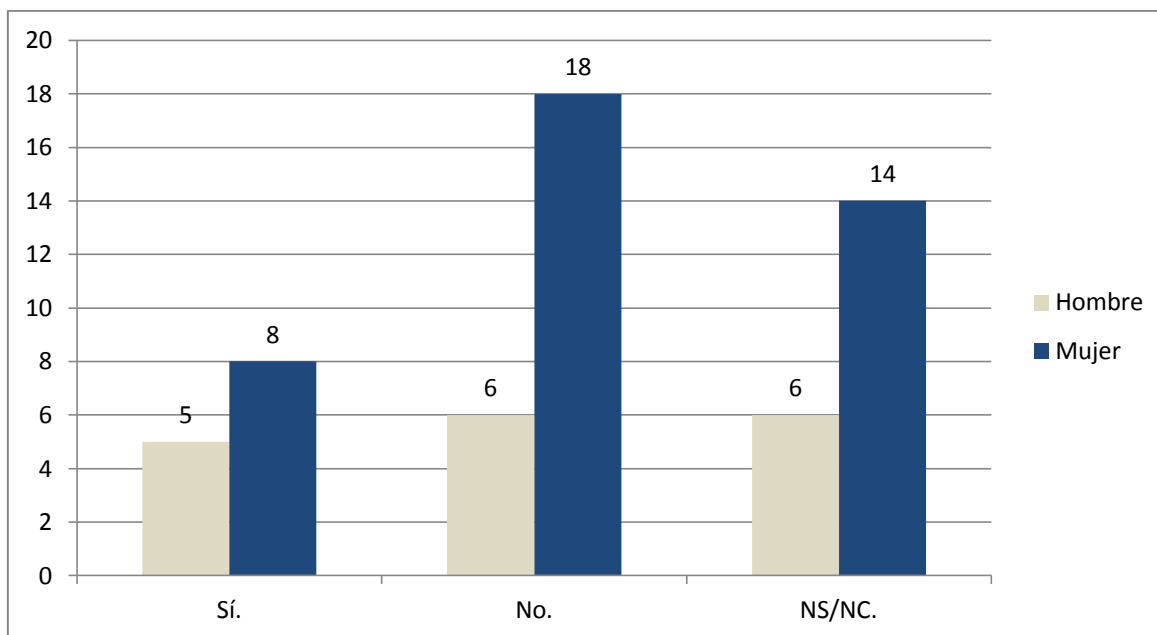
G.1. Claridad de los conceptos retributivos en el convenio colectivo



Las condiciones económicas constituyen otro factor a tener en cuenta en una evaluación interna de este tipo, y la claridad de los conceptos retributivos del convenio colectivo es la base fundamental de estas. Se preguntó acerca de la claridad de estos conceptos, obteniendo una mayoría de respuestas afirmativas (25), un segundo grupo de respuestas indefinidas (19) y un tercer grupo de quienes consideran que los conceptos que se mencionan no son claros (13).

Según los datos señalados, podemos observar que el número de mujeres que cree que los conceptos se manifiestan con claridad es el doble que el de hombres (siendo la relación de 18 a 7). Frente a estos, 10 mujeres y 3 hombres creen que no persiste una claridad en el convenio, y 12 mujeres y 7 hombres no opinan al respecto. Llama la atención que, si bien en el caso de las mujeres hay una mayoría que se concentra en torno al “Sí”, una minoría en el “No” y un grupo intermedio en torno al “NS/NC”, en el caso de los hombres, se da un empate entre la respuesta positiva “Sí” y la indeterminada “NS/NC”.

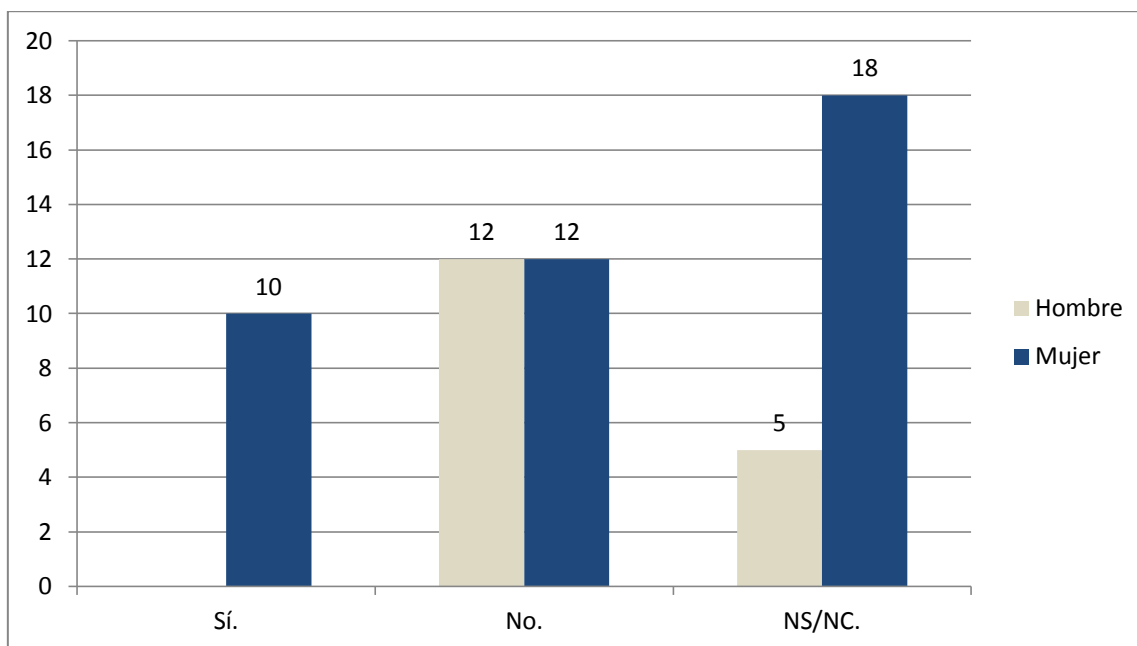
G.2. Accesibilidad de los pluses y complementos salariales en igualdad de condiciones



El acceso (o no) a los pluses y complementos salariales en igualdad de condiciones invade algunas dudas entre la plantilla ya que la mayoría de personas (24) y un segundo grupo (20) consideraron que no es equitativo o prefirieron no contestar. Por otra parte, un reducido grupo de 13 personas encuestadas opina que sí se accede equitativamente a los pluses y complementos salariales en igualdad de condiciones.

En todos los casos las respuestas de las mujeres son más numerosas. En el caso de la opción afirmativa, sin embargo, la diferencia entre ellas (8) y ellos (5) es mucho menor que en las otras. La opción negativa es la que más desequilibrio muestra entre mujeres (18) y hombres (6), mientras que la de respuestas indefinidas compone un grupo intermedio en la que más del doble de mujeres (14) que de hombres (6) escogió no responder.

G.3. Ventaja en el acceso a pluses de las categorías masculinizadas

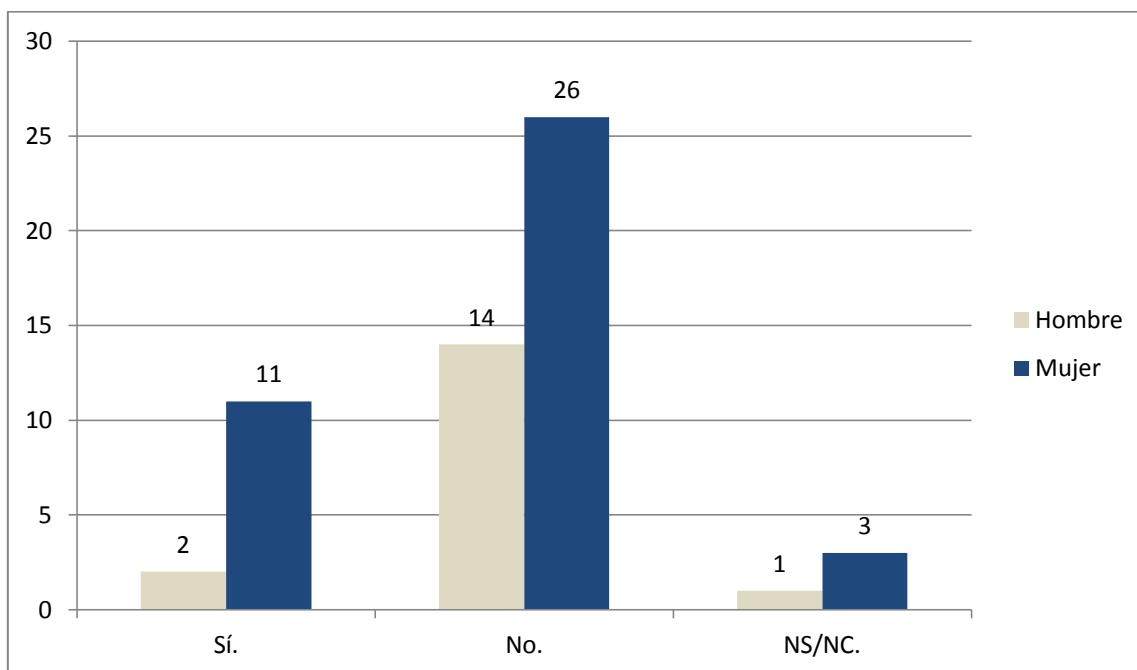


En cuanto al acceso a pluses, resultaba relevante también conocer si este se producía más en las categorías masculinizadas. En este sentido, una mayoría de 24 personas encuestadas cree que no hay una ventaja en este tipo de categorías que se reconocen como masculinizadas, un grupo casi igual de numeroso (23 personas) no supo o no quiso posicionarse, y solamente 10 personas cree que sí existen ventajas en el acceso a pluses de las categorías masculinizadas.

En cuanto al grupo de respuestas afirmativas, cabe señalar que está compuesto únicamente por mujeres (10 en total); en cuanto al grupo de respuestas negativas existe paridad (con 12 respuestas de las mujeres y 12 de los hombres). La mayoría de los hombres que dan respuesta a la encuesta se decantan por esta respuesta. Por último, la categoría “NS/NC” si bien es la más numerosa en el caso de las mujeres (18 de 40), no lo es en el de los hombres (5 de 17).

H. Políticas de igualdad en el ayuntamiento

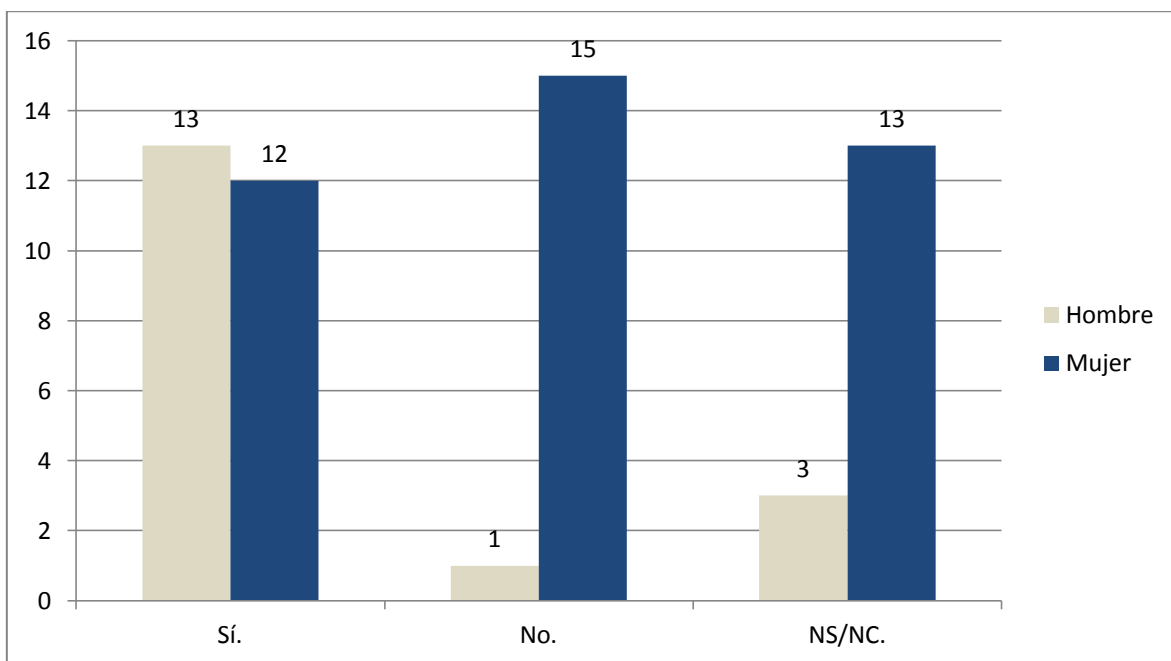
H.1. Conocimiento de la política de igualdad del ayuntamiento



También se pretendió evaluar las políticas de igualdad del ayuntamiento a través de preguntas relacionadas con el conocimiento de la plantilla respecto a estas. Una gran mayoría de personas (40 de 57) afirma no tener conocimientos respecto a la política de igualdad de la institución, frente a 13 personas que sí cree que conoce dicha política y 4 personas que no supieron contestar o prefirieron no hacerlo respecto a esta pregunta.

En todos los casos, el número total de mujeres es mayor que el de hombres. De esta manera, 11 mujeres entendieron que sí conocían la política del ayuntamiento en este ámbito, frente a 2 hombres. En el caso de las respuestas negativas, pese al desequilibrio, el número de mujeres (26) y de hombres (14) es más parejo que en la primera situación. La categoría en la que menos diferencias hay, no obstante, es en la de “NS/NC” (3 mujeres y 1 hombre).

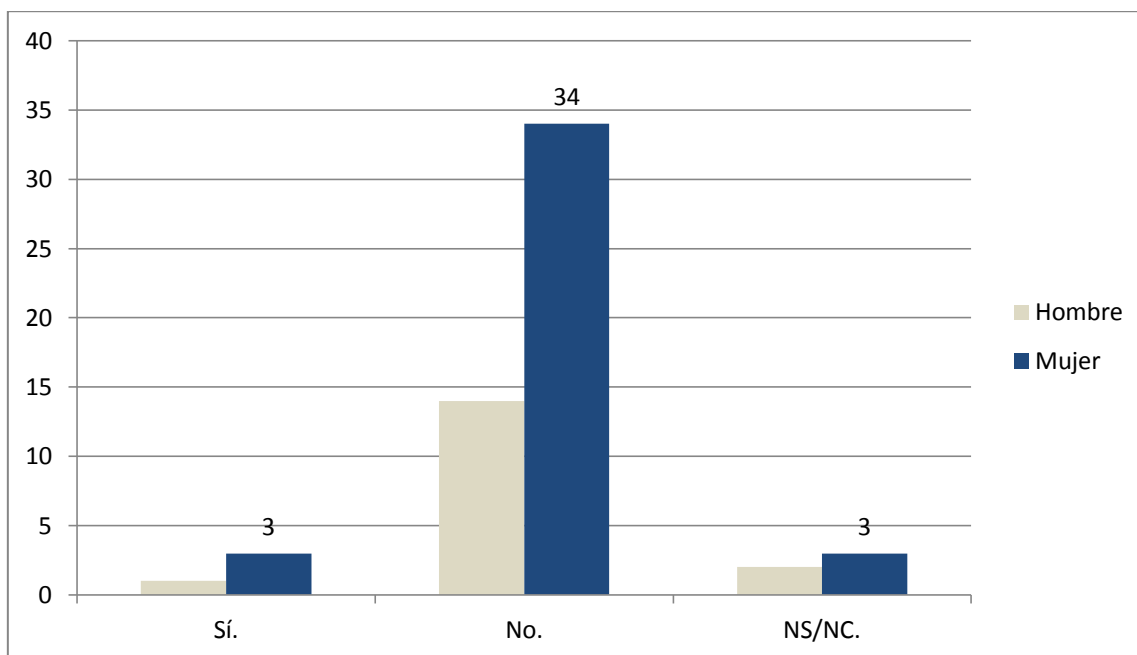
H.2. Difusión de éxitos profesionales de las mujeres



La mayoría de personas encuestadas considera que sí se difunden los éxitos profesionales de las mujeres (25 de 57). Sin embargo, cabe llamar la atención sobre el hecho de que un numeroso grupo de 16 personas opina lo contrario, y otro grupo de también 16 personas no quiso o no supo contestar a la pregunta.

Las diferencias entre mujeres y hombres en la respuesta a esta pregunta son notables. La mayoría de hombres (13) se decantó por contestar que sí se tendía a la difusión de los éxitos profesionales de sus compañeras, mientras que en el caso de las mujeres esta respuesta fue escogida por la menor parte de las encuestadas (12). Las mujeres se decantaron mayoritariamente y en una proporción muy alta, por la respuesta negativa, por lo que 15 mujeres y solamente 1 hombre entendieron que no se difunden los éxitos profesionales de las mujeres. Por último, pero no menos importante, conviene señalar la gran proporción de mujeres (13 de las 40 participantes) que decidieron no contestar frente a 3 hombres de los 17 participantes.

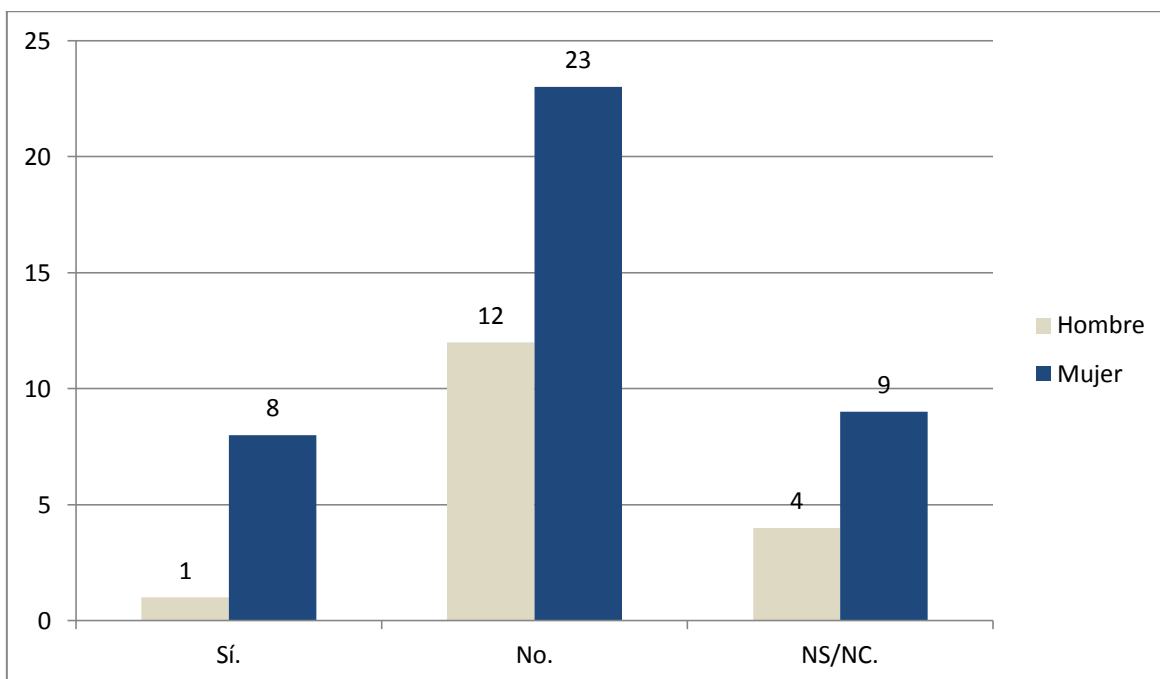
H.3. Infravaloración de la imagen de la mujer en la publicidad del ayuntamiento



El tratamiento de la imagen de las mujeres resulta también de gran relevancia, por esta razón se cuestionó a la plantilla acerca de su opinión sobre dichas imágenes emitidas desde el consistorio. Mayoritariamente (48 de las 57 respuestas obtenidas) las personas encuestadas entienden que no se infravalora la imagen de la mujer, quedando el resto de posibles respuestas del “Sí” y “NS/NC” con 4 y 5 respuestas respectivamente.

La distribución de las respuestas es muy similar por sexos, siendo la categoría “No” la que más respuestas ha recibido tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, la de “NS/NC” la segunda con más respuestas y la de “Sí” la menos popular. En todos los casos, las respuestas de las mujeres son más numerosas y concretamente, 3 mujeres y 1 hombre entienden que se infravalora a la mujer en su imagen a través de la publicidad del ayuntamiento, mientras que 34 mujeres y 14 hombres opinan lo contrario, y 3 mujeres y 2 hombres no contestaron.

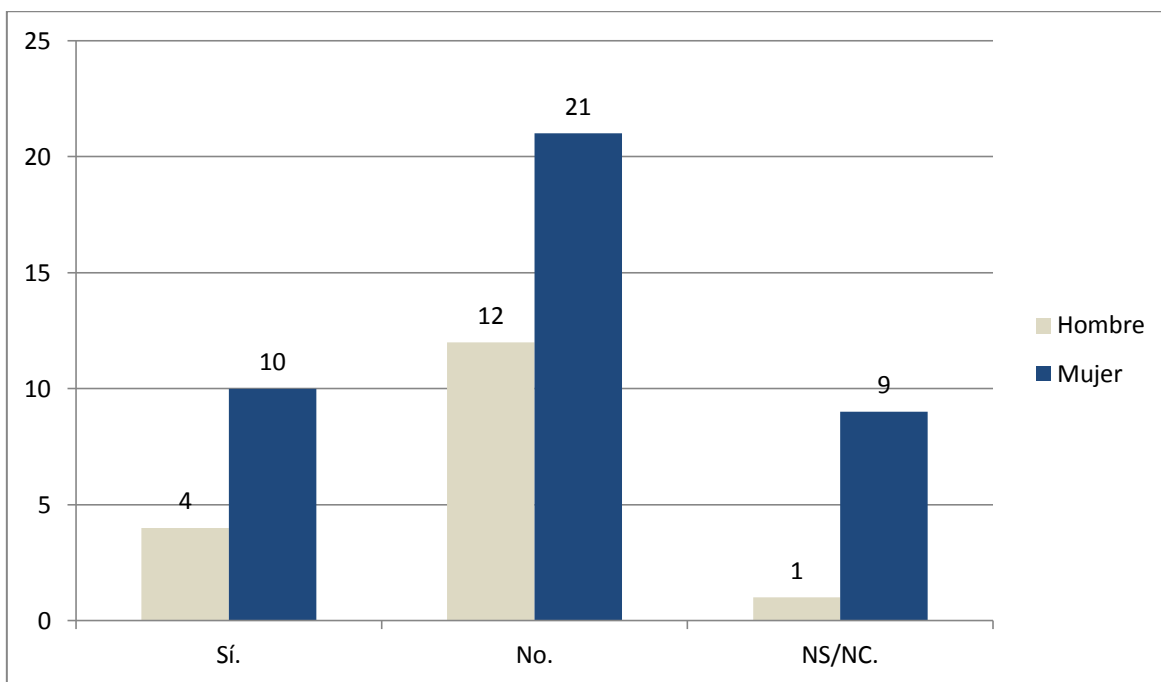
H.4. Uso de imágenes basadas en estereotipos de género



También se cuestionó acerca del uso de los estereotipos de género en las imágenes. De manera muy similar, pero sin la rotundidad de la pregunta planteada anteriormente, la mayoría de las personas (35) cree que el ayuntamiento no hace uso de imágenes estereotipadas, 13 prefirieron no contestar y 9 personas creen que sí.

Si bien la opción afirmativa es la menos apoyada, la diferencia de género en este caso es muy pronunciada. De esta manera, de las 9 personas que entienden que sí se produce un uso estereotipado de la imagen de la mujer, 8 son mujeres y solamente 1 es hombre. De las 35 personas que respondieron negativamente, 23 son mujeres y 12 hombres, lo cual supone una parte muy importante de ambos sexos. Por último, de las 13 personas que no contestaron, la mayoría también son mujeres (9) y el resto son hombres (4).

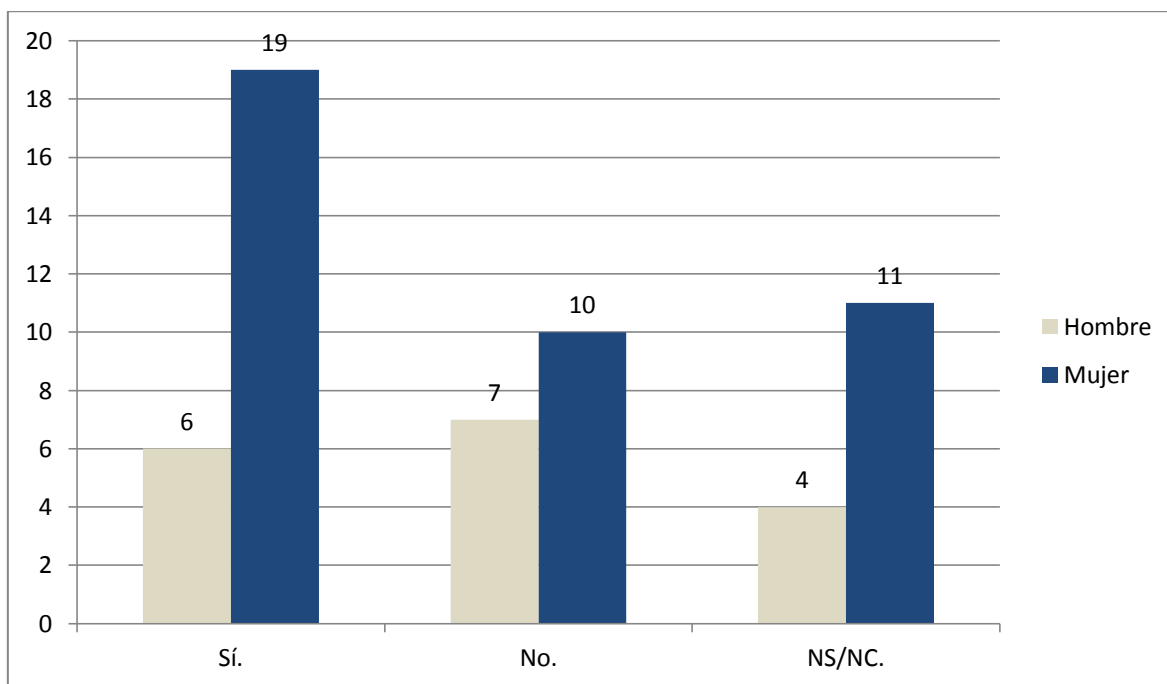
H.5. Presencia desigual de hombres y mujeres en la publicidad del ayuntamiento



También se preguntó acerca de la presencia (o no) de las mujeres en la publicidad del ayuntamiento, obteniendo los siguientes resultados divididos en tres categorías: 14 personas opinan que la mujer está presente, 33 personas consideran que no y 10 personas no se posicionaron.

Dentro de cada grupo también hay diferencias notables. Así, de las 14 que contestaron afirmativamente, más de la mitad (10) son mujeres y el resto (4) hombres; de las que negaron esta posibilidad son casi el doble mujeres (21) que hombres (12).

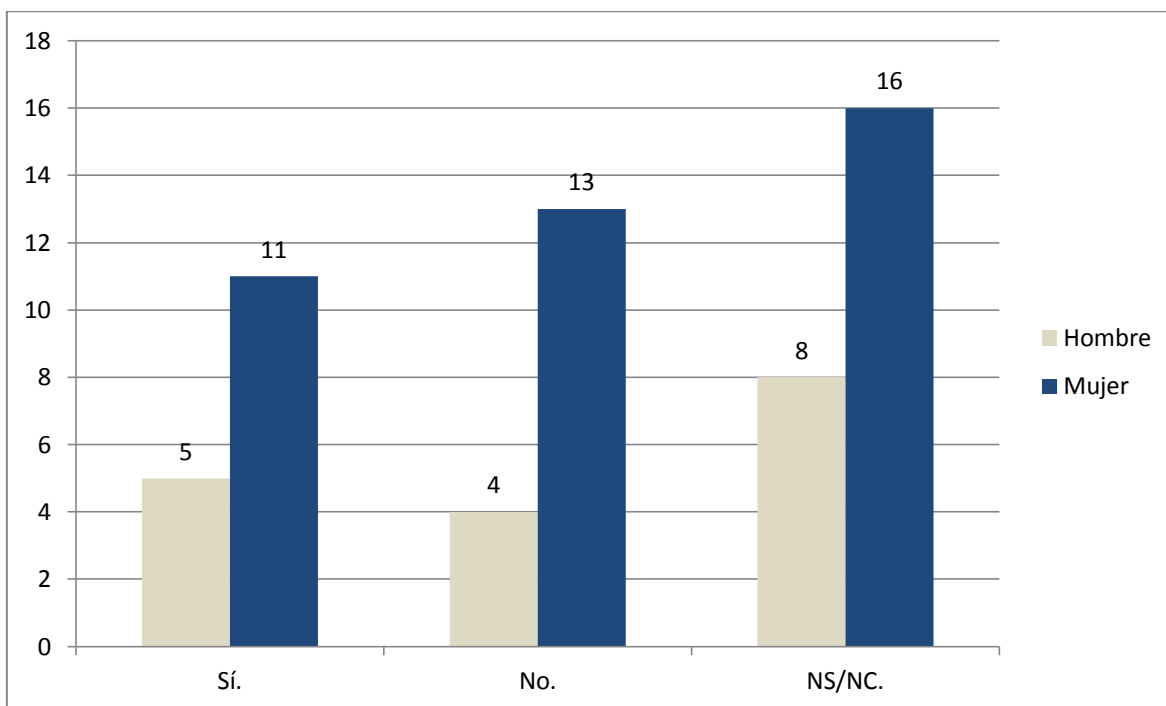
H.6. Uso del masculino genérico en la documentación del ayuntamiento



Como parte de la política de igualdad, era necesario conocer también la percepción del uso del masculino genérico en la documentación del ayuntamiento. La percepción de las personas encuestadas apunta a que sí se hace un uso genérico del masculino ya que 25 de las 57 respuestas son síes, frente a 17 noes y 15 respuestas indefinidas.

Existen también diferencias por sexo en las respuestas. Si bien la mayoría de respuestas de mujeres (19) se concentra en torno al “Sí”, no sucede lo mismo con las respuestas de los hombres, que opinan mayoritariamente (7) que no. En el primer caso, frente a 19 mujeres, solo hay 6 hombres que opinan afirmativamente; en el segundo caso, frente a 10 mujeres (este es el grupo más reducido entre ellas), hay 7 hombres que opinan que no se utiliza el masculino genérico; y en el último caso, hay 11 mujeres y 4 hombres que no se pronuncian ante esta cuestión.

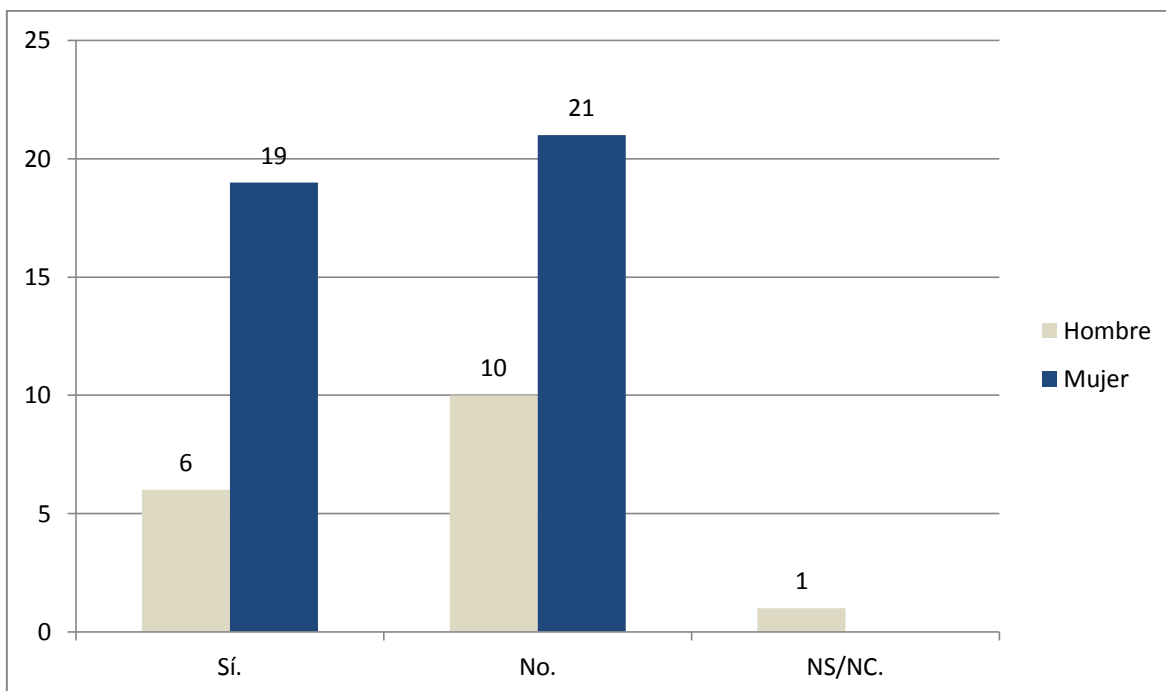
H.7. Uso de lenguaje inclusivo



El lenguaje inclusivo destaca como un elemento llamativo dentro de la política de igualdad del ayuntamiento, y por eso se pregunta a la plantilla al respecto. Los resultados muestran que la percepción que concentra a un número mayor de personas (24) no supo qué contestar o prefirió no hacerlo, seguido por el grupo de personas encuestadas que considera que no se hace un uso inclusivo del lenguaje (17) y el de quienes opinan lo opuesto (16).

En la distribución por sexos existen algunas diferencias. Mientras que en el caso de las mujeres, la respuesta positiva es la que menos apoyo recibe (11 de las 40 mujeres), en el caso de los hombres, esta es la segunda respuesta más elegida (5 de los 17 hombres). De la misma forma, mientras que la respuesta negativa es la segunda más elegida por ellas (13), es la menos elegida por ellos (4). En torno a la respuesta "NS/NC" sí existe consenso: tanto en el caso de las mujeres (16) como en el de los hombres (8), esta es la opción preferida.

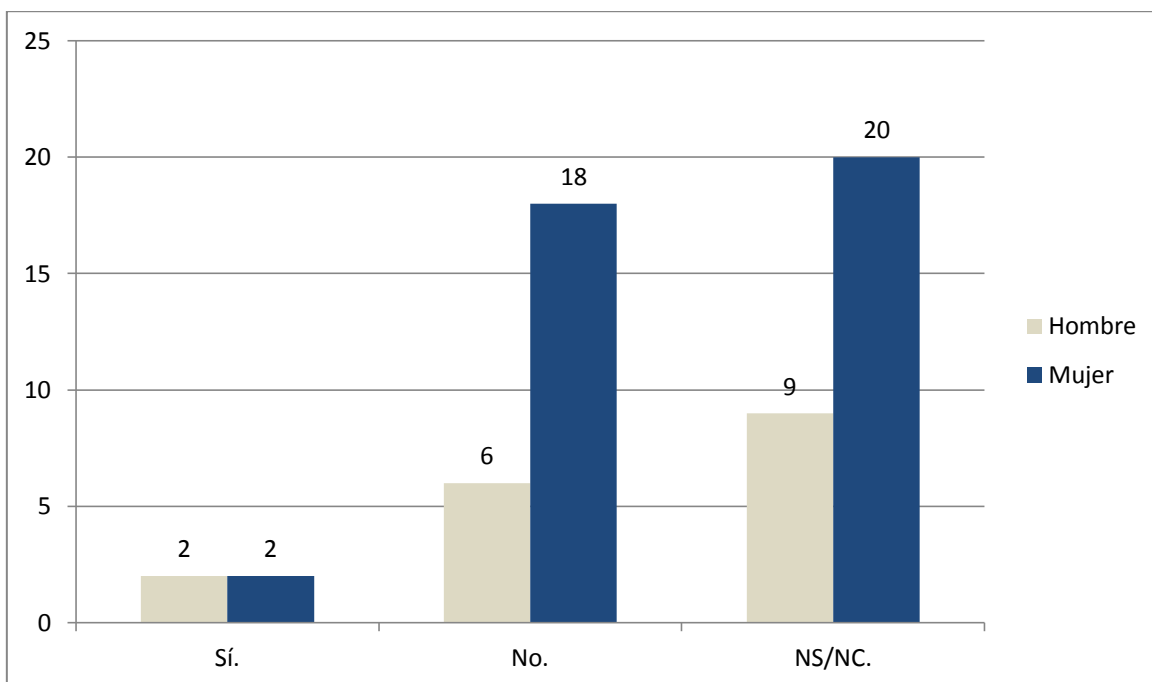
H.8. Comentarios irónicos o burlones sobre vestimenta, apariencia y/o tendencia sexual de las personas trabajadoras del ayuntamiento



También se quiso extrapolar si entre las personas integrantes de la plantilla se producen comentarios burlones o irónicos sobre la vestimenta, la apariencia o la tendencia sexual de alguna persona que conforma dicha plantilla. Mayoritariamente las personas encuestadas se decantaron por la respuesta negativa (31 de 57) frente a la positiva (25 de 57), quedando solamente 1 persona en el grupo que no se posicionó.

Tanto las mujeres como los hombres contestaron de manera similar (en proporción a la cantidad de cada grupo que participó a la encuesta). Si 19 mujeres y 6 hombres contestaron que sí percibían este tipo de comentarios, 21 mujeres y 10 hombres contestaron que no, y solamente 1 hombre no se posicionó al respecto.

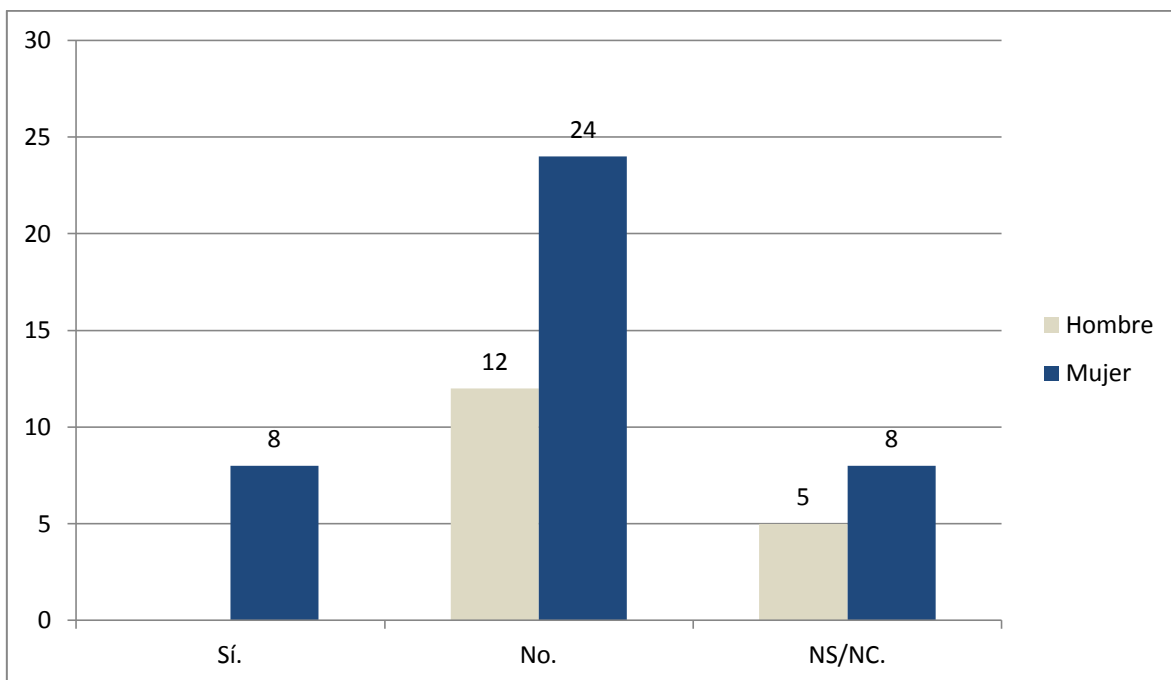
H.9. Regulación interna sobre el acoso por razón de sexo, sexual o moral



Entre la mayoría de las personas encuestadas sobre la existencia de una regulación interna en referencia al acoso, gran parte de estas respondió que no existe dicha regulación (24), aunque un grupo mayor (29) no supo o no quiso posicionarse y el grupo más reducido contestó que sí existe regulación interna frente al acoso (4).

En este último grupo, la misma cantidad de mujeres (2) que de hombres (2) opinaron que sí existe esta regulación. El número de mujeres también es mayor en las respuestas negativas y en las respuestas de “NS/NC”, siguiendo una relación de 18 mujeres y 6 hombres en el primer caso, y de 20 mujeres y 9 hombres en el segundo.

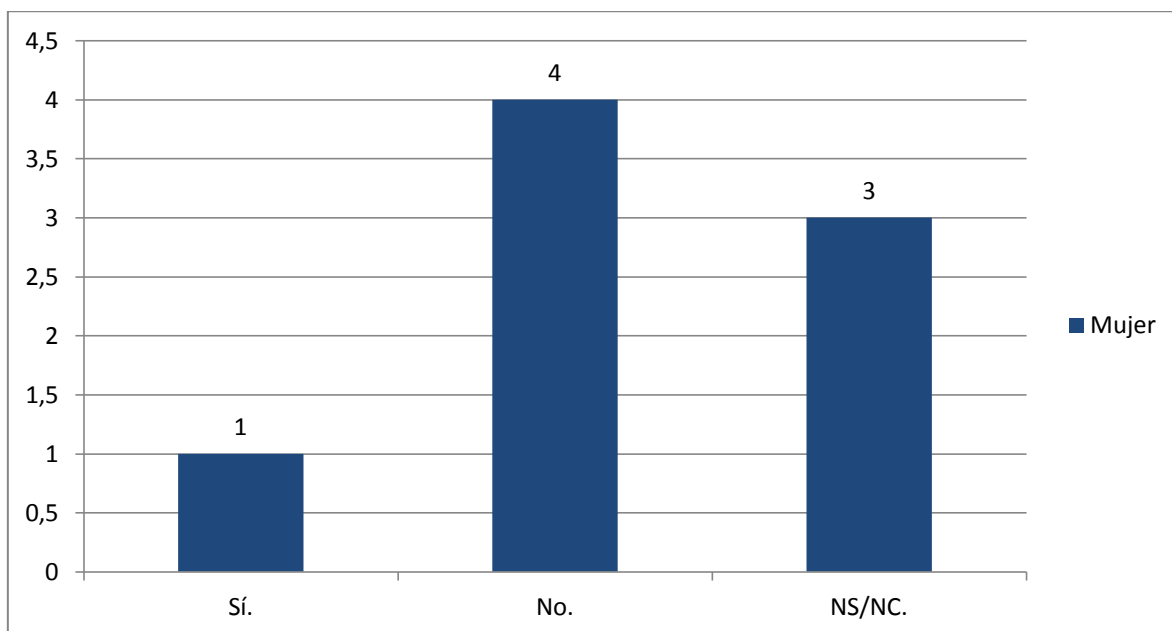
H.10. Conocimiento de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento



Existe determinado consenso entre las personas entrevistadas respecto a la existencia de casos de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento. Mayoritariamente (36 de 57 personas) desconocen el hecho de que se hayan producido casos de este tipo, 8 personas opinan lo contrario y 13 personas no supieron o no quisieron contestar.

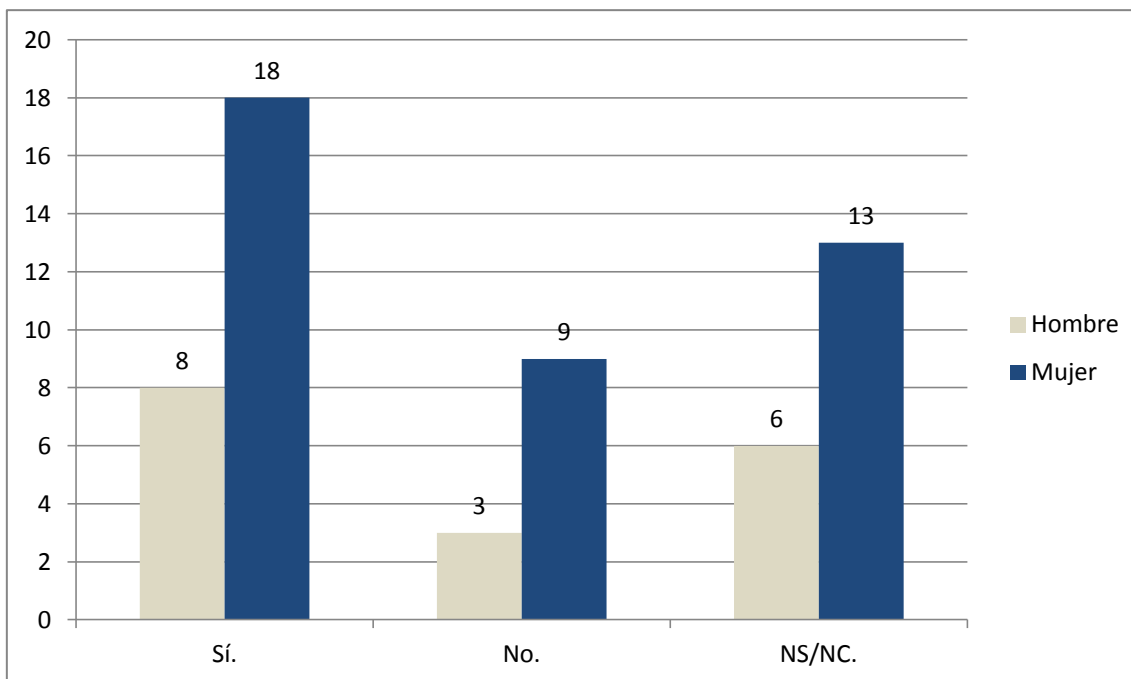
En el caso de quienes sí conocen casos de acoso, merece la pena destacar que todas las respuestas son de mujeres (8). En el caso de las respuestas negativas, hay una mayor concentración de respuestas de hombres (12 de 17) y de mujeres (24 de 40). Hay que señalar también que 8 mujeres y 5 hombres no se decidieron por ninguna de estas dos respuestas, contestando “NS/NC”.

H.11. Apoyo a la víctima para denunciar



En base a la pregunta anterior referente al conocimiento de alguna situación de acoso, el 100% de quienes contestaron eran mujeres, por lo que solamente estas mujeres respondieron a esta pregunta. De las que contestaron, 1 lo hizo afirmativamente (es decir, afirmó que sí existen mecanismos de apoyo a la víctima para proceder a denunciar), 4 mujeres respondieron negativamente (no existen dichos mecanismos) y 3 mujeres prefirieron no optar por ninguna de las opciones anteriores.

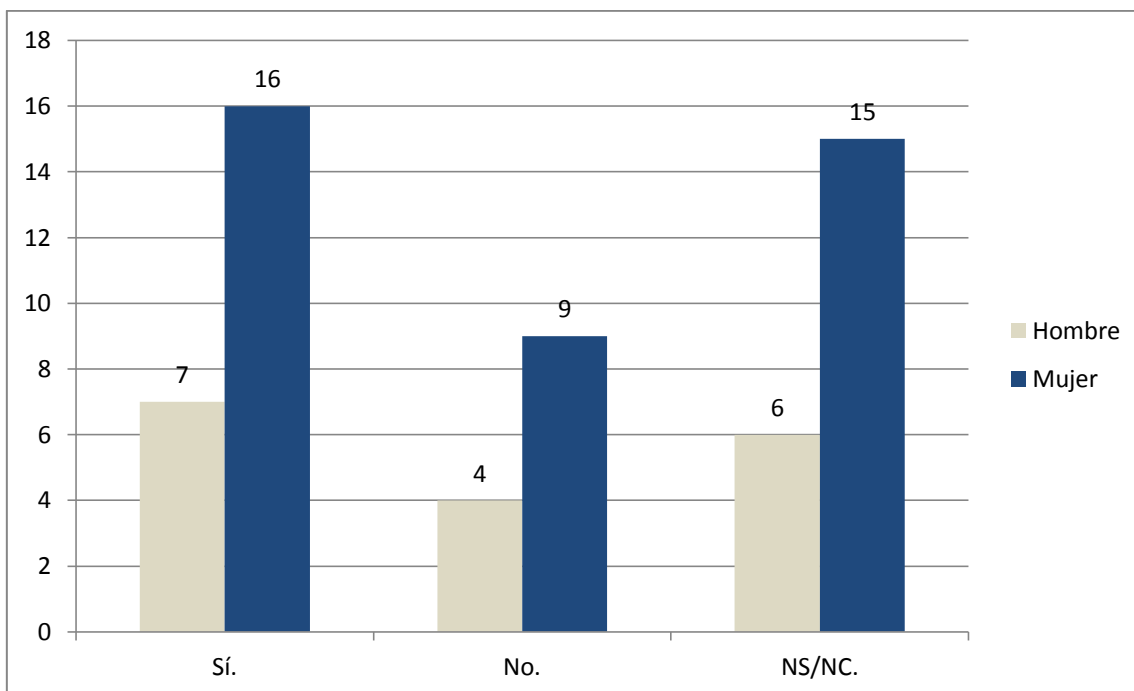
H.12. Adaptación de los horarios y condiciones de trabajo a las mujeres embarazadas



La encuesta realizada preguntó también por la adecuación de los horarios y condiciones de trabajo que el ayuntamiento proporciona a las mujeres en situación de embarazo. La mayoría de respuestas (21) consideró que estos elementos sí se adaptan a las mujeres embarazadas, frente 12 respuestas que opinan lo contrario y un numeroso grupo (19) que no supo o no quiso posicionarse.

La cantidad de mujeres y de hombres que eligió una u otra respuesta es muy similar, existe mucho equilibrio. Así, de las 21 personas que consideran que estos elementos están equilibrados, 18 son mujeres y 8 son hombres; de las 12 que no, 9 son mujeres y 3 son hombres; y del conjunto de respuestas indefinidas, 13 son mujeres y 6 son hombres.

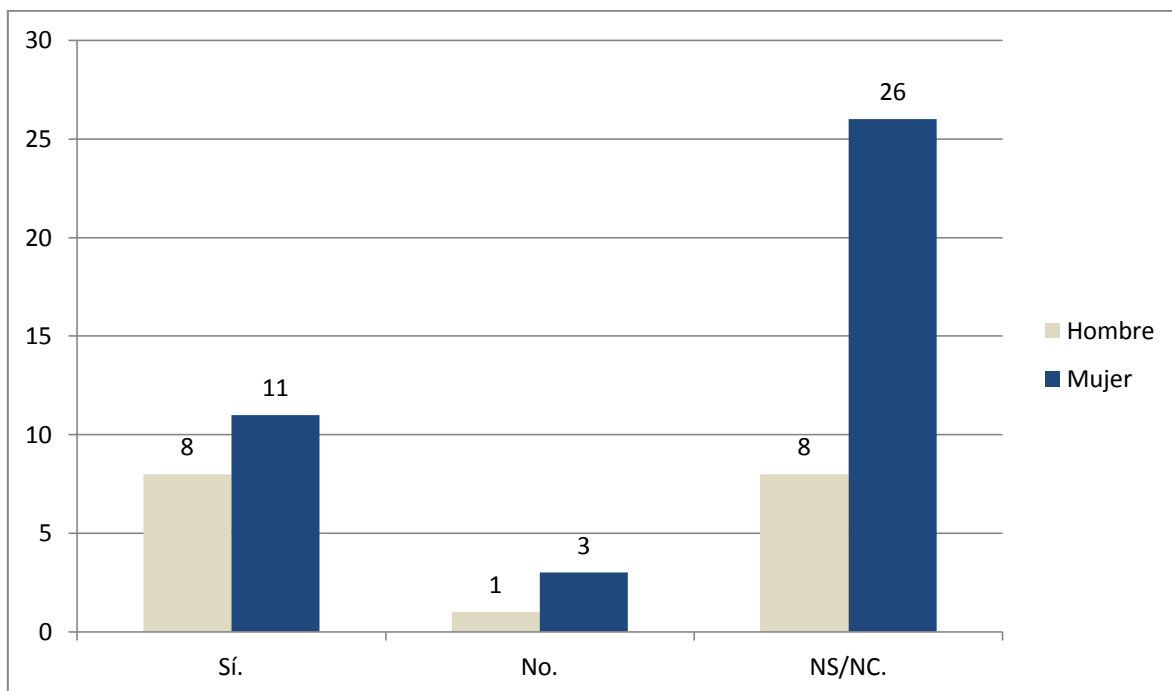
H.13. Adecuación de los ritmos de trabajo, volumen y descansos a las mujeres embarazadas



La adecuación de los ritmos de trabajo, volumen y descansos que proporciona el ayuntamiento constituye un elemento fundamental de la política de igualdad, y por esta razón se preguntó a las personas participantes respecto a estos. La mayoría de respuestas (23) se concentran en el sí, frente a 13 respuestas que encontramos en el no y un numeroso grupo (21) que no supo o no quiso posicionarse.

La cantidad de mujeres y de hombres que eligió una u otra respuesta es muy similar, existe mucho equilibrio. Así, de las 23 personas que consideran que estos elementos están equilibrados, 16 son mujeres y 7 son hombres; de las 13 que piensan que no existen dichos elementos, 9 son mujeres y 4 son hombres; y del conjunto de respuestas indefinidas 15 corresponden a mujeres y 6 a hombres.

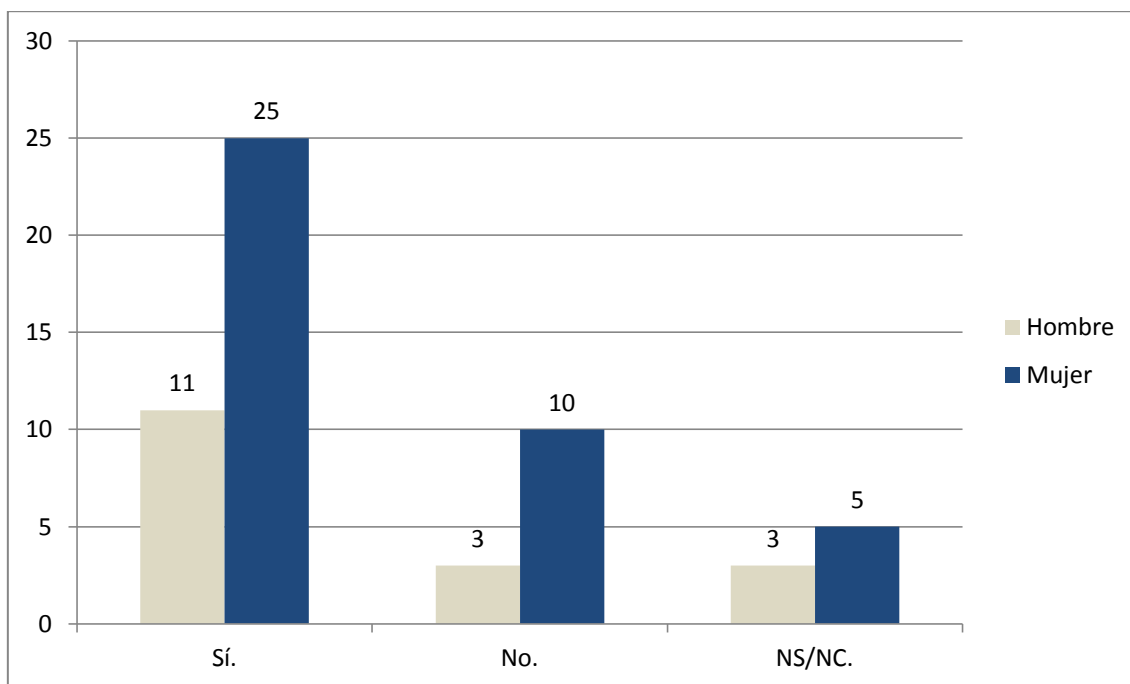
H.14. Cambio o adaptación de las condiciones de trabajo para las trabajadoras embarazadas



Llama la atención que la mayoría de las personas encuestadas no supo posicionarse o eligió no contestar (34), 19 contestó que las condiciones sí están adaptadas y 4 que no lo están.

De las 19 personas que opinan que las condiciones están adaptadas, 11 son mujeres y 8 hombres. Las respuestas negativas suponen un grupo reducido, pues aquí solo se posicionan 4 personas, de las cuales 3 son mujeres y 4 hombres. Y, en el tercer grupo de respuestas, el de “NS/NC”, la diferencia entre mujeres y hombres es muy grande, pues mientras 26 mujeres escogen esta opción, sólo se posicionan aquí 8 hombres.

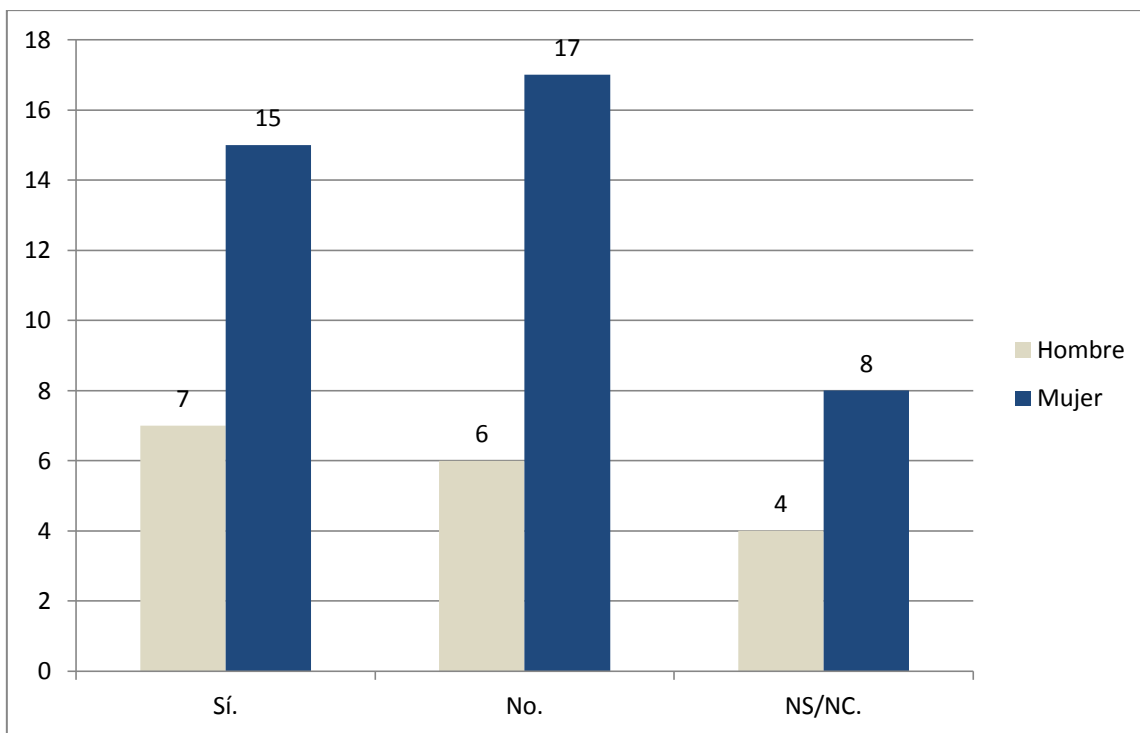
H.15. Adecuación de los ritmos de trabajo, volumen y descansos en su situación personal



Entre las personas encuestadas existe cierto consenso en torno a la adecuación de los ritmos de trabajo, volumen y descansos en función de la situación personal. Así, 36 personas consideran que sí se adecuan, 13 que no y 8 no lo saben o prefieren no contestar.

La distribución de respuestas de mujeres y hombres es muy similar: tanto para las mujeres (25) como para los hombres (11) la respuesta más popular fue la del “Sí”; la segunda preferencia fue la del “No” tanto para los hombres (10) como para las mujeres (3); y la última “NS/NC”, fue seleccionada en menor medida por hombres (5) y por mujeres (3).

H.16. Adaptación del mobiliario o herramientas de trabajo a las especificidades físicas de mujeres y hombres



Cuando se pregunta sobre la adaptación del mobiliario y las herramientas de trabajo a las especificidades físicas de mujeres y hombres, existe división de opiniones que, no obstante, se declina del lado del “No”. De las 57 personas entrevistadas, 22 respondieron que estos elementos están adaptados, 23 opinaron lo contrario y 12 no supieron o no quisieron contestar a la pregunta.

Si en el caso de las mujeres la mayoría de ellas (17) se posicionó en el “No”, en el caso de los hombres, la mayoría (7) se decantaron por el “Sí”. No obstante, el número de mujeres (15) es mayor que el de hombres (7) en la categoría de respuestas afirmativas, en negativas (17 mujeres y 6 hombres) y en el de respuestas indefinidas (8 mujeres y 4 hombres).



PLAN DE ACCIÓN





ACCESO AL EMPLEO



PLAN DE ACCIÓN

ÁREA 1. ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS:

Objetivo general: Asegurar la igualdad de oportunidades, así como la igualdad de trato, tanto a las mujeres como a los hombres que hayan de acceder a un puesto de trabajo del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Objetivos específicos:

Primer objetivo específico: Asegurar, en todos los procesos de selección que lleve a cabo el ayuntamiento, la introducción de la perspectiva de género.

Acciones:

1ª Acción: Formar y capacitar al personal de la plantilla del ayuntamiento en igualdad de género y en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el ámbito laboral de la administración y, especialmente, a las personas empleadas que tengan entre sus funciones atender a mujeres.

2ª Acción: Desarrollar campañas de sensibilización destinadas al total de la plantilla del ayuntamiento para garantizar que se introduce la perspectiva de género, inclusiva en todos sus aspectos, en los procesos de selección de personal.

3ª Acción: Desarrollar campañas de sensibilización destinadas al total de la plantilla municipal para erradicar y evitar cualquier tipo de discriminación de género y diversidad.

4ª Acción: Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad en lo que al ámbito laboral de la administración se refiere.

5ª Acción: Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad.

6ª Acción: Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad, inclusiva en todos sus aspectos, en los procesos de selección de personal.

Segundo objetivo específico: Implantar, como principios rectores en los procesos de selección del personal, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, para garantizar la imparcialidad de dichos procesos.

Acciones:

7ª Acción: Procurar en la máxima medida que haya órganos de selección de personal paritarios para cada uno de los procesos selectivos.

8ª Acción: Introducir la perspectiva de género en los requisitos, pruebas de selección y baremos necesarios para los procesos selectivos para asegurar que no se produce ninguna discriminación por razón de género.

9ª Acción: Establecer medidas de conciliación laboral, familiar y personal en las pruebas selectivas para fomentar que un mayor número de personas pueda acceder a la realización de las mismas.

10ª Acción: Establecer en todos los temarios de las pruebas de selección un tema relativo a la legislación vigente en igualdad de género.

11ª Acción: Desarrollar un bloque de preguntas que evite la formulación de cuestiones sexistas o discriminatorias para ser utilizado en todas las fases de entrevistas de los procesos de selección de personal.

12ª Acción: Analizar la viabilidad de añadir un estudio previo de género y diversidad en las ofertas de empleo que haya de convocar el ayuntamiento.

Tercer objetivo específico: Garantizar que en las ofertas de empleo del Ayuntamiento no se incurra en ningún tipo de discriminación por razón de género y diversidad.

Acciones:

13ª Acción: Acreditar que se usa un lenguaje inclusivo implícito en las ofertas de selección de personal del ayuntamiento.

14ª Acción: Adecuar la denominación y la descripción de las funciones y tareas básicas de cualquier puesto de trabajo al lenguaje inclusivo implícito en las bases que regulan los procesos de selección.

15ª Acción: Elaborar una campaña que incida en la necesidad de evitar el sexismo o cualquier discriminación sexista cuando se pretende optar a cualquier lugar de trabajo en el ayuntamiento.

16ª Acción: Garantizar que los baremos y las puntuaciones en todas las pruebas de selección no puedan dificultar el acceso de las mujeres a las mismas.

17ª Acción: Favorecer acciones positivas que faciliten que las mujeres puedan incorporarse a los grupos funcionariales y laborales masculinizados, así como favorecer otras medidas que faciliten, en este caso, que sean los hombres los que puedan acceder a los grupos funcionariales y laborales feminizados.

18ª Acción: Establecer como criterio para el desempate, en caso de que hubiere un empate entre aspirantes de diferente sexo en los procesos de selección de personal, que obtenga mayor puntuación la persona del sexo que esté subrepresentado en el área para la cual se lleva a cabo el proceso de selección en cuestión, respetando el principio de paridad (60/40%). Y atendiendo, en su caso, a las normativas específicas que pueda haber al respecto.

19ª Acción: Valorar que en aquellos procesos selectivos que afecten al personal del Grupo OAP, el criterio de selección atienda, fundamentalmente al desarrollo de las tareas que caracterizan el puesto de trabajo con temas específicos y se valore la experiencia práctica.

20ª Acción: Ofrecer una mayor visibilidad en todos los medios en los que se publiquen las convocatorias de los procesos de selección a las mujeres que puedan acceder a las mismas, especialmente si las áreas de los puestos de trabajo a ocupar están masculinizadas.

21ª Acción: Ofrecer una mayor visibilidad en todos los medios en los que se publiquen las convocatorias de los procesos de selección sin discriminación por razón de género o diversidad.



CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN



ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVOS:

Objetivo general: Favorecer la inserción de las mujeres del personal de la plantilla del ayuntamiento en los diferentes ámbitos de clasificación profesional, evitando que se concentren en los niveles más bajos y consiguiendo que desarrollen todo tipo de actividades y funciones.

Objetivos específicos:

Cuarto objetivo específico: Favorecer que las trabajadoras de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria promocionen hacia los grupos de clasificación profesional más altos.

Acciones:

22ª Acción: Catalogar los movimientos de promoción profesional de la plantilla del ayuntamiento de forma desagregada por sexos y mantener un registro de los mismos.

23ª Acción: Revisar bianualmente las causas que repercuten en la carrera profesional del personal de la plantilla municipal.

24ª Acción: Revisar las causas, de carácter formativo, que restringen la promoción profesional de las mujeres pertenecientes a grupos de edades concretos.

25ª Acción: Comunicar activamente a toda la plantilla la información de todas aquellas plazas vacantes internas de la administración.

26ª Acción: Motivar por igual a todas las mujeres y a todos los hombres, desde una perspectiva de género y diversidad, de la plantilla municipal a participar de aquellas convocatorias de promoción interna para acceder a los puestos de trabajo en los cuales estén subrepresentadas y subrepresentados.

27ª Acción: Garantizar los criterios igualitarios en las baremaciones en cuanto a la puntuación que se concede por la acreditación de cursos formativos en los procesos de promoción interna.

28ª Acción: Estimar los cursos en materia de formación de igualdad en igualdad de condiciones al resto de cursos de formación que realice el personal para el acceso en los procesos de promoción interna.

Quinto objetivo específico: Asegurar, en los procesos de promoción profesional internos del ayuntamiento, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Acciones:

29ª Acción: Contrastar la Relación de Puestos de Trabajo del ayuntamiento de forma que se garantice que estos puestos se ciñen a la normativa administrativa, laboral y de género, incluida la denominación de los mismos.

30ª Acción: Dar visibilidad a la carrera profesional de aquellas mujeres que han desarrollado o desarrollan trabajos en puestos relevantes en el ayuntamiento.

31ª Acción: Contrastar bianualmente las principales carencias y necesidades de la plantilla del personal en cuestión de promoción profesional desde una perspectiva de género y diversidad.

32ª Acción: Realizar un informe con perspectiva de género que atienda a los resultados que generan los procesos de promoción interna y que recoja datos en base a posibles desigualdades de mujeres y hombres desde una perspectiva de género y diversidad.

33ª Acción: Establecer todos los dispositivos necesarios que faciliten la articulación de garantías en cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos de promoción interna que se hayan de producir en el ayuntamiento.

34ª Acción: Relacionar una serie de criterios propios del ayuntamiento de evaluación que hayan de aplicarse en la promoción interna, de forma objetiva y acorde con las características propias de la institución.

35ª Acción: Procurar la paridad en los tribunales y comisiones de evaluación en los procesos de promoción interna.

Sexto objetivo específico: Mejorar la formación en toda la plantilla municipal en materia de igualdad de género a través del desarrollo de cursos que les facilite mejorar en sus funciones y tareas habituales.

Acciones:

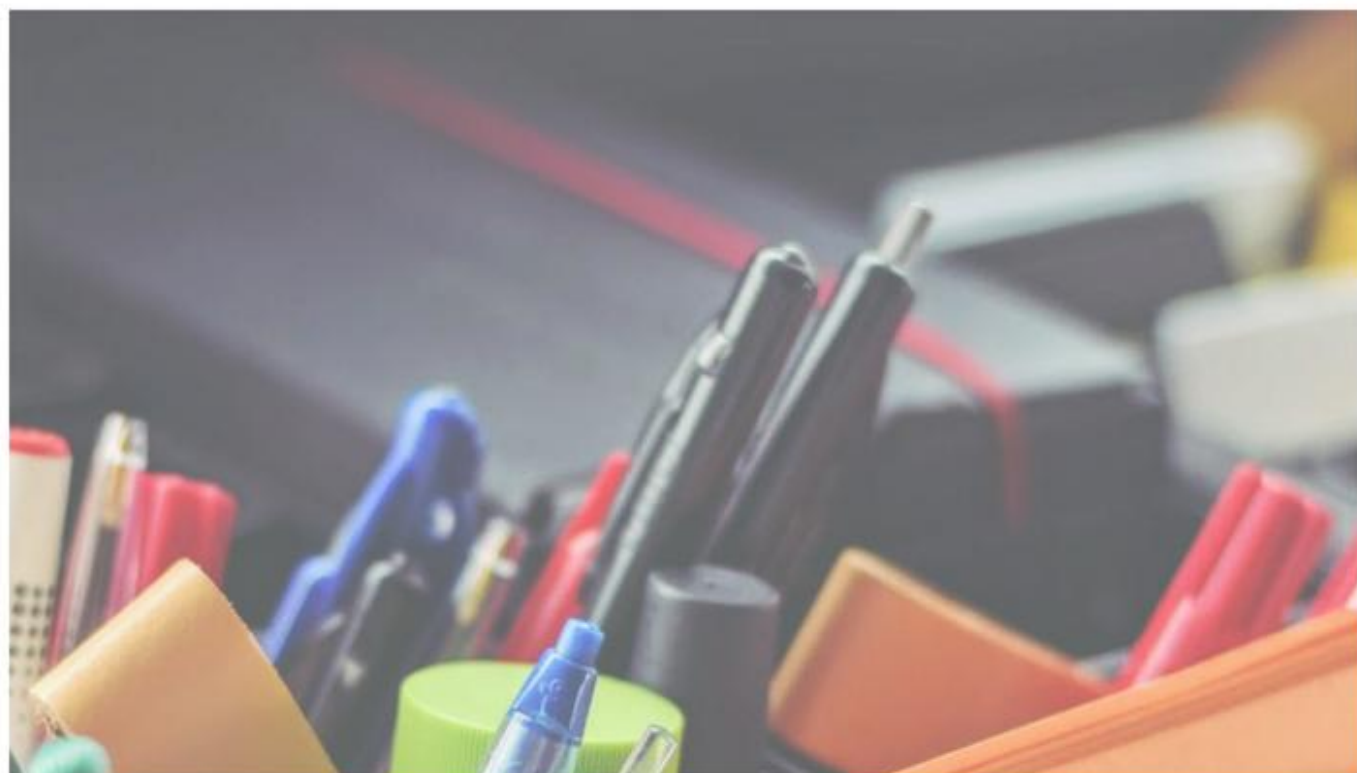
36ª Acción: Llevar a cabo una evaluación que determine el grado de satisfacción y aprovechamiento de las sesiones de formación que se hayan cursado por parte de la plantilla del personal del ayuntamiento en materia de igualdad de género.

37ª Acción: Elaborar un Plan de Formación Anual atendiendo a las necesidades y carencias que presenta la plantilla en materia de igualdad de género.

38ª Acción: Establecer medidas que favorezcan la asistencia, por parte de la plantilla del personal del ayuntamiento, tales como la posibilidad de desarrollar cursos de formación en las dependencias del consistorio y en horario laboral.

39ª Acción: Implantar la formación transversal en materia de igualdad de género y ofrecer sesiones formativas al respecto a toda la plantilla municipal integrada en su formación específica.

40ª Acción: Difundir y hacer llegar la oferta formativa a todas las personas de la plantilla municipal.



CONTRATACIÓN, SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ÁREA 3. CONTRATACIÓN, SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

OBJETIVOS:

Objetivo general: Favorecer la igualdad de género en el trabajo y servicios que para el ayuntamiento presten profesionales, asociaciones y empresas.

Objetivos específicos:

Séptimo objetivo específico: Fomentar el uso inclusivo implícito del lenguaje en profesionales, asociaciones y empresas que presten servicios a la administración.

Acciones:

41ª Acción: Ofrecer a asociaciones y empresas que desarrollen servicios para el ayuntamiento, la posibilidad de participar de la formación en materia de igualdad que, desde la administración se pueda ofrecer.

Octavo objetivo específico: Promover la realización de acciones concretas en materia de igualdad de género entre profesionales, asociaciones y empresas que prestan servicios al Ayuntamiento.

Acciones:

42ª Acción: Hacer una estimación de las principales dificultades y necesidades en cuestión de igualdad de género que presentan las personas profesionales, asociaciones y empresas que trabajan para el ayuntamiento.

43ª Acción: Estudiar la mejora de los canales de comunicación existentes entre el ayuntamiento y las personas profesionales, asociaciones y empresas con las que se trabaja y, establecer que esta comunicación siempre se haga en lenguaje inclusivo implícito.

44ª Acción: Incluir cláusulas que valoren positivamente mediante una mayor puntuación, en la gestión de los procesos de contratación y subvención para profesionales, asociaciones y empresas que desarrollen acciones en materia de igualdad de género, LGTBI y diversidad funcional, familiar y social.

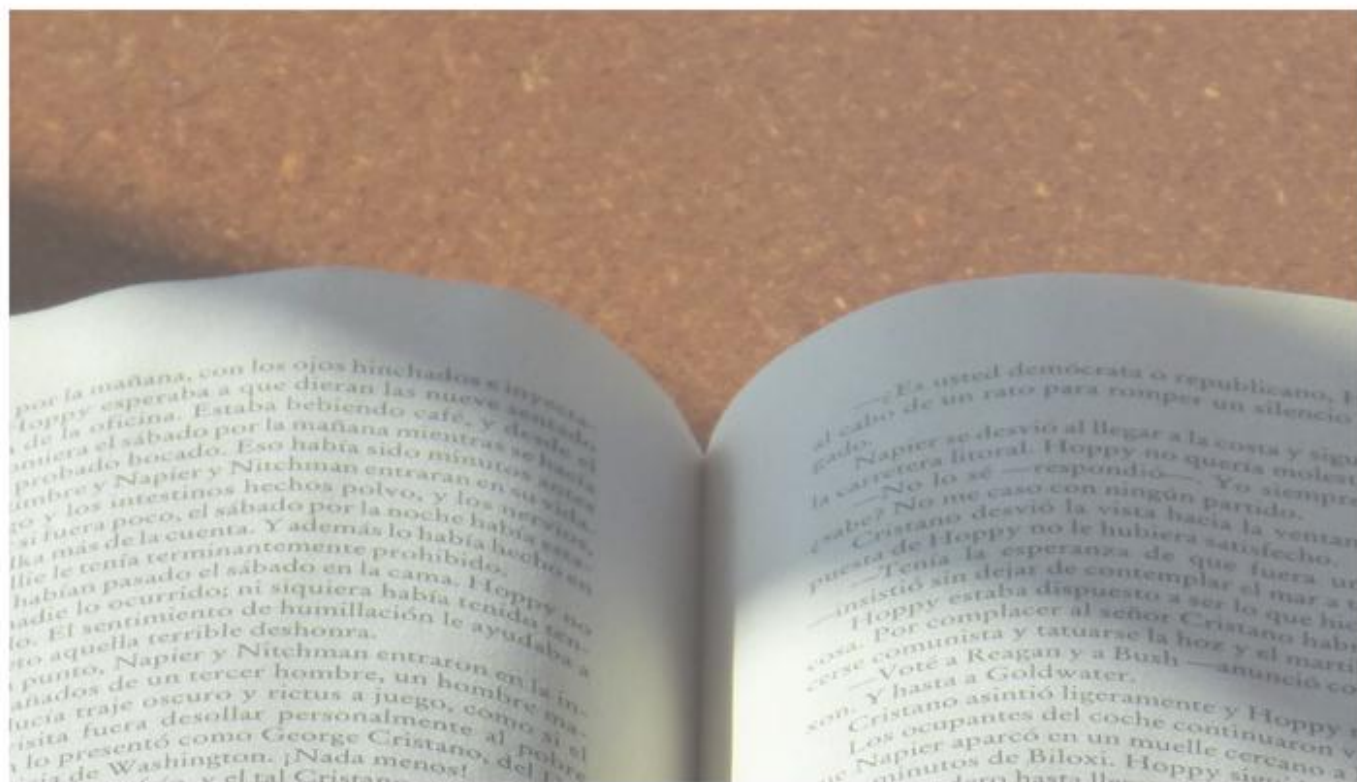
45ª Acción: Elaborar una guía en la que se recojan todas las ayudas, subvenciones, bonificaciones y opciones para la contratación de servicios públicos, dirigida a profesionales, asociaciones y empresas que presten servicios al ayuntamiento, por la aplicación de acciones en materia de igualdad de género y diversidad.

Noveno objetivo específico: Mostrar el compromiso que el Ajuntament de Riba-roja de Túria mantiene para con la igualdad de género, también en los servicios que presta a través de su externalización con profesionales, asociaciones o empresas.

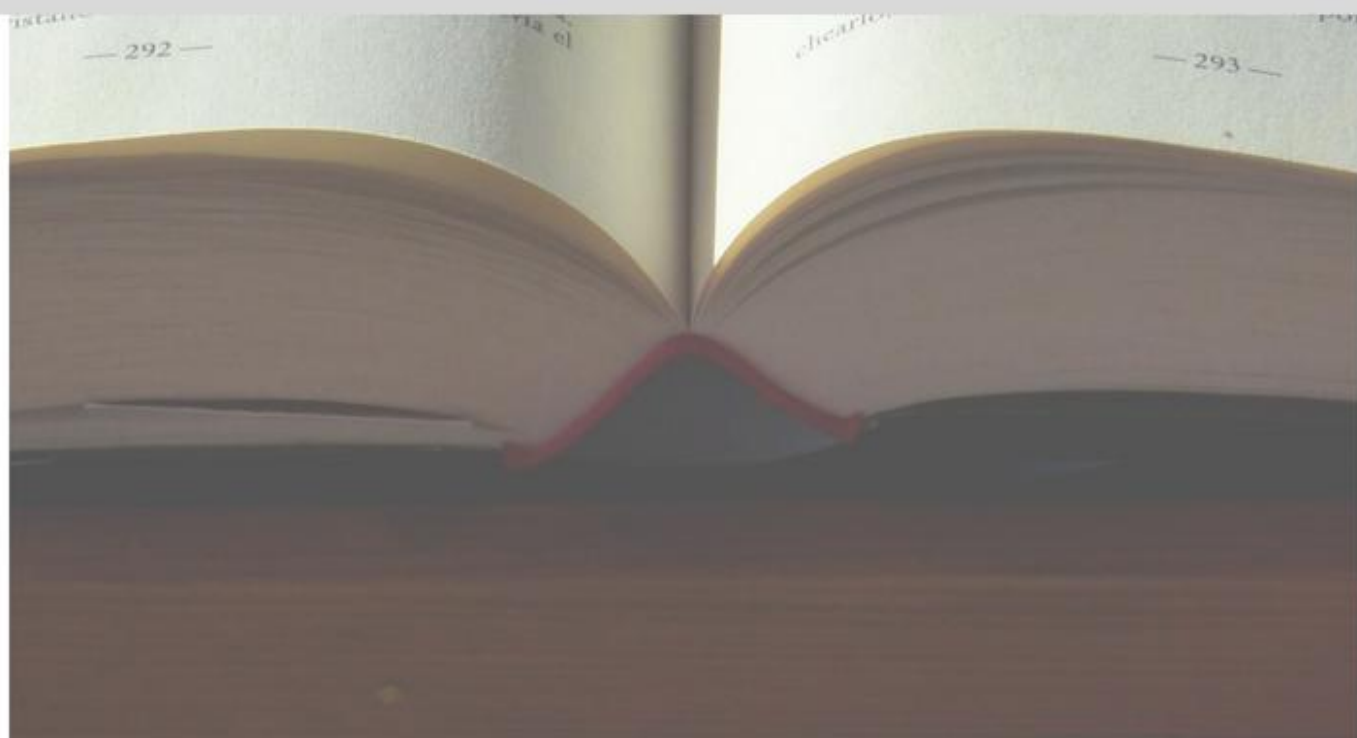
Acciones:

46ª Acción: Crear un espacio en la página web municipal, así como en las redes sociales y medios de comunicación del Ajuntament de Riba-roja de Túria, para volcar aquí la información relativa al fomento de las acciones de igualdad de género que trata de incentivar entre profesionales, asociaciones y empresas, a través de subvenciones, financiación y contratación.

47ª Acción: Divulgar tanto los objetivos como los contenidos de este I Plan de Igualdad entre el personal municipal, así como también, entre las asociaciones y empresas que trabajan para el ayuntamiento.



USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



ÁREA 4. USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

OBJETIVOS:

Objetivo general: Erradicar el lenguaje sexista, así como cualquier forma de comunicación que pueda considerarse discriminatoria de todas las comunicaciones, tanto internas como externas, así como de cualquier tipo de documentación que se genere desde el Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Objetivos específicos:

Décimo objetivo específico: Dotar de la formación necesaria y facilitar las herramientas más adecuadas al personal electo, así como a toda la plantilla municipal para que hagan uso del lenguaje inclusivo en la comunicación que emana del ayuntamiento.

Acciones:

48ª Acción: Examinar la documentación pública que emana del ayuntamiento para ajustarla al lenguaje inclusivo implícito.

49ª Acción: Analizar cualitativamente las comunicaciones del Ajuntament de Riba-roja de Túria con perspectiva de género en el uso de un lenguaje inclusivo implícito.

50ª Acción: Elaborar un programa de formación, que se incluya en el Plan de Formación, sobre uso inclusivo del lenguaje en la administración, tanto para personal electo como para toda la plantilla municipal.

51ª Acción: Preparar al personal de la plantilla municipal, de forma específica, en el uso diario en su trabajo, del lenguaje inclusivo implícito en la administración.

52ª Acción: Dotar al personal que gestiona el área de comunicación del Ajuntament de Riba-roja de Túria, de forma integral en todos aquellos aspectos relacionados con el uso del lenguaje inclusivo implícito en la comunicación.

53ª Acción: Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la necesidad de utilizar el lenguaje inclusivo implícito, complementarias a la formación, dirigidas al

personal electo y al personal de la plantilla municipal y, conseguir que cualquier tipo de comunicación que se produzca en el ayuntamiento sea inclusiva.

54ª Acción: Elaborar una guía básica como instrumento de consulta sobre lenguaje inclusivo en la administración.

55ª Acción: Difundir e impulsar el uso de la guía de consulta sobre lenguaje inclusivo creada para tal fin entre la plantilla del personal municipal.

56ª Acción: Estudiar la posibilidad de designar una figura profesional que revise y adecue al uso del lenguaje inclusivo toda la comunicación que genere, tanto interna como externamente, la administración.

57ª Acción: Evaluar cada dos años los resultados que arrojan las acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla municipal sobre el uso del lenguaje inclusivo.

Décimo primer objetivo específico: Eliminar cualquier tipo de uso sexista de las imágenes y la comunicación no verbal de cualquier comunicación que emane del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Acciones:

58ª Acción: Revisar trimestralmente las imágenes y el uso que se hace de éstas en las comunicaciones del ayuntamiento.

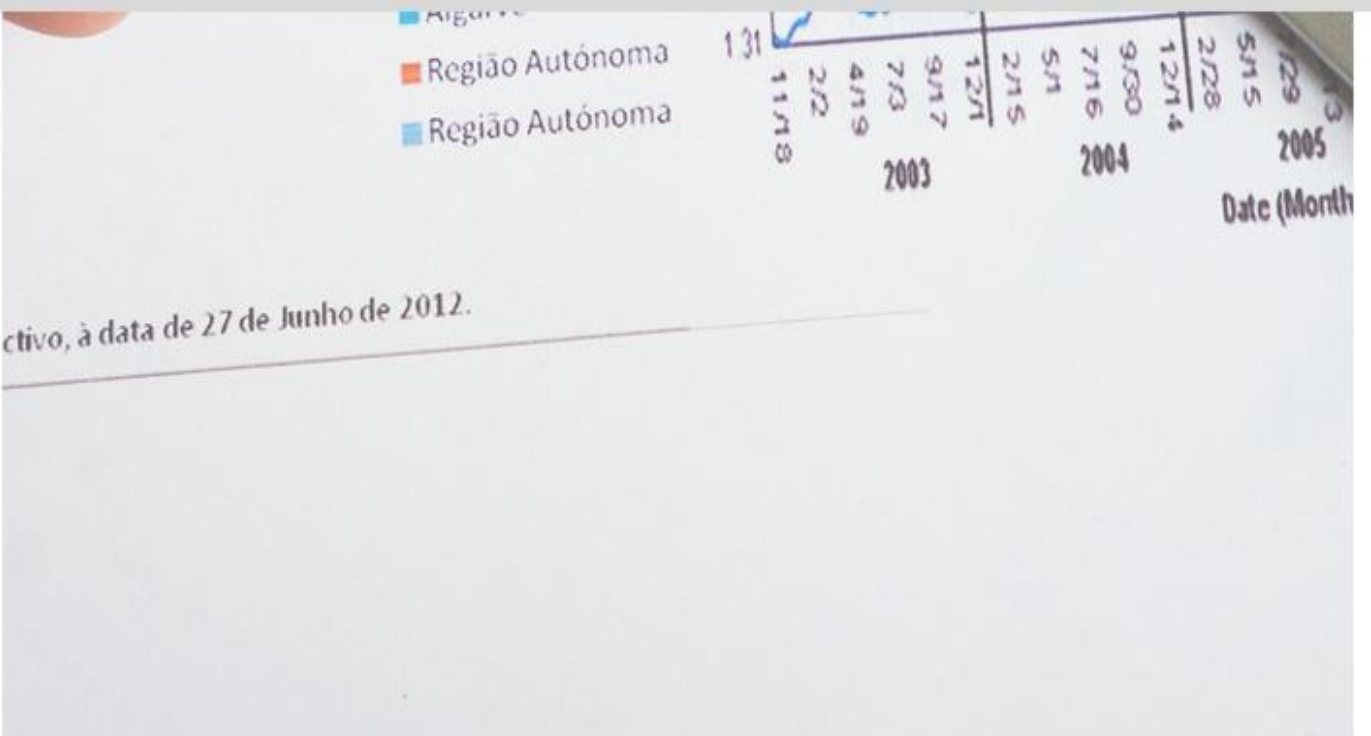
59ª Acción: Adecuar, en el caso de que sea necesario, el uso de las imágenes en las comunicaciones que emanen del ayuntamiento.

60ª Acción: Desarrollar un servicio de revisión para detectar la publicidad sexista en los medios de comunicación municipales antes de su publicación.

61ª Acción: Diseñar una guía o libro de estilo para el buen uso de las imágenes que se pueda utilizar por toda la plantilla del personal municipal, y especialmente, por todas las personas que trabajan en los medios de comunicación municipales.



RETRIBUCIONES



ÁREA 5. RETRIBUCIONES

OBJETIVOS:

Objetivo general: Garantizar que las personas trabajadoras del ayuntamiento reciben su retribución en base al principio de igualdad y que, por tanto, por un trabajo de igual valor, mujeres y hombres ganan lo mismo.

Objetivos específicos:

Décimo segundo objetivo específico: Asegurar el principio de igualdad retributiva por un trabajo de igual valor y garantizar que no se produce ningún tipo de discriminación por razón de sexo, de forma directa o indirecta, en la redistribución de las gratificaciones salariales.

Acciones:

62ª Acción: Revisar anualmente las retribuciones salariales por grupos y categorías profesionales desagregada por sexos.

63ª Acción: Revisar de forma específica las reducciones por jornada para poder conocer cómo afecta en la obtención de complementos salariales.

64ª Acción: Estudiar anualmente el impacto de género de los complementos salariales asociados a cada puesto de trabajo y conocer si se sigue el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, en su asignación.

65ª Acción: Realizar, en caso de que sea necesario a la vista del estudio previo, un informe que proponga medidas y acciones correctivas para que la distribución de los complementos salariales asociados a cada puesto de trabajo, sigan el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



ÁREA 6. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVOS:

Objetivo general: Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras del Ajuntament de Riba-roja de Túria

Objetivos específicos:

Décimo tercer objetivo específico: Dar a conocer las medidas de las que se disponen para la conciliación laboral, familiar y personal, y fomentar que todas las personas de la plantilla municipal adopten las medidas que necesiten de las mismas y accedan a ellas en igualdad de oportunidades.

Acciones:

66ª Acción: Recoger en un informe las medidas de modificación y flexibilidad horaria que ha introducido el ayuntamiento y a las que se han acogido las personas trabajadoras.

67ª Acción: Analizar anualmente el sistema por medio del cual la plantilla de personal elige el período de disfrute de sus vacaciones.

68ª Acción: Abrir un proceso de participación a todo el personal del ayuntamiento para conocer las preferencias horarias en cuanto al desarrollo de su trabajo y las reuniones, jornadas de formación, etcétera., que requiera.

69ª Acción: Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de personal del Ajuntament de Riba-roja de Túria pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.

70ª Acción: Elaborar un informe anual, en base a todos los datos recogidos, en el que se detecten posibles carencias o desigualdades a la hora de conciliar por parte de las personas trabajadoras del ayuntamiento y, en el que se propongan medidas correctoras y de mejora.

71ª Acción: Confeccionar un mecanismo por el cual se garantice que la elección de vacaciones será equitativa.

72ª Acción: Diseñar una guía informativa en la que se detallen todos los derechos legislados hasta la actualidad en materia de conciliación laboral, familiar y personal, sus principales características, así como las medidas propias que adopta el Ajuntament de Riba-roja de Túria derivadas de las propuestas de informes previos.

73ª Acción: Revisar anualmente la guía informativa sobre derechos de conciliación laboral, familiar y personal para incluir cambios y posibles propuestas de mejora que se detecten, así como para mantenerla actualizada y acorde a posibles nuevas situaciones y nueva legislación, en caso de que la hubiere.

74ª Acción: Informar y dar a conocer la guía informativa sobre derechos de conciliación laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal.

Décimo cuarto objetivo específico: Sensibilizar y concienciar a todas las personas trabajadoras del ayuntamiento de la importancia y necesidad de adoptar medidas de conciliación laboral, familiar y personal para mejorar su calidad de vida, en los diferentes ámbitos de su vida.

Acciones:

75ª Acción: Analizar anualmente en qué medida y frecuencia, las personas de la plantilla municipal hacen uso de sus derechos de conciliación laboral, familiar y personal.

76ª Acción: Plasmar el estudio previo en un informe que determine los resultados del mismo desagregados por sexo.

77ª Acción: Difundir entre todo el personal de la plantilla del ayuntamiento los resultados de dicho estudio.

78ª Acción: Facilitar la divulgación y el conocimiento, tanto de los resultados del estudio, como de los derechos de conciliación laboral, familiar y personal a los que todas las personas de la plantilla tienen acceso, a través de hojas informativas y con la propia guía informativa elaborada para tal fin.

79ª Acción: Organizar sesiones y jornadas formativas a toda la plantilla para explicar todas las medidas, a las que, en materia de conciliación laboral, familiar y personal se pueden acoger.

80ª Acción: Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la necesidad de adoptar estas medidas de conciliación laboral, familiar y personal y el fomento que éstas conllevan para con la corresponsabilidad.

81ª Acción: Desarrollar sesiones formativas para concienciar en materia de conciliación laboral, familiar y personal y corresponsabilidad.

82ª Acción: Fomentar el uso de los permisos de lactancia, por parte de la plantilla de personal del ayuntamiento, incluso en el caso de que la otra persona progenitora se encuentre en situación de desempleo.





AÇOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL



ÁREA 7. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL

OBJETIVOS:

Objetivo general: Garantizar que el Ajuntament de Riba-roja de Túria, como lugar de trabajo, ofrece las garantías necesarias para que la plantilla pueda preservar de manera íntegra su salud física y psicológica.

Objetivos específicos:

Décimo quinto objetivo específico: Detectar y prevenir cualquier tipo de comportamiento o actitud que pueda dar lugar a posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o moral que puedan darse entre las personas trabajadoras de la plantilla y prevenir las posibles consecuencias de absentismo laboral que dicho acoso pueda ocasionar.

Acciones:

83ª Acción: Realizar acciones de sensibilización destinadas a la plantilla del ayuntamiento para concienciar a las trabajadoras y a los trabajadores sobre la gravedad del acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.

84ª Acción: Sensibilizar a la plantilla del ayuntamiento sobre las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral que pueden darse en el entorno laboral de la administración pública.

85ª Acción: Sensibilizar a la plantilla del ayuntamiento sobre los posibles acosos morales que las personas con diversidad funcional pueden sufrir en el entorno laboral de la administración pública.

86ª Acción: Realizar un informe desagregado por sexos del posible absentismo laboral que se haya producido en el consistorio en el último año.

87ª Acción: Realizar una encuesta anónima a la plantilla del ayuntamiento para valorar la razón del absentismo y ver si dicha razón está relacionada con situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.

88ª Acción: Aplicar un plan en base a los resultados del informe anterior que atienda de forma específica las necesidades de ambos sexos según el absentismo que pueda observarse en relación con la categoría profesional.

89ª Acción: Realizar una actividad de formación para sensibilizar al personal del ayuntamiento sobre las consecuencias del absentismo laboral.

Décimo sexto objetivo específico: Dotar al personal del ayuntamiento con los conocimientos, mecanismos y herramientas adecuadas para actuar en caso de que se produzcan situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el seno de la administración.

Acciones:

90ª Acción: Garantizar que cualquier persona de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria que haya sufrido situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral y esté involucrada en cualquier proceso donde aparezcan sus datos personales, estos no sean públicos.

91ª Acción: Valorar la posibilidad de generar una entidad organizacional con una o varias personas mediadoras ante supuestos casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral.

92ª Acción: Ofrecer a la entidad con una o varias personas mediadoras la formación específica oportuna frente a posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral que puedan producirse en el ayuntamiento.

93ª Acción: Concienciar a la plantilla del ayuntamiento 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.

94ª Acción: Diseñar campañas sobre la prevención del acoso por razón de sexo, sexual, moral dirigidas a toda la plantilla del consistorio.

95ª Acción: Diseñar campañas sobre la prevención del acoso moral hacia personas con una perspectiva de género y diversidad.

96ª Acción: Diseñar un protocolo de acción frente al acoso sexual, por razón de sexo o moral que incluya a todos los colectivos y todas las formas de acoso que pueden darse en el ámbito laboral.

97ª Acción: Crear una guía con información específica sobre los diferentes tipos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que pueden darse en el ámbito laboral y sobre los sectores poblacionales que pueden sufrirlos. La guía cotejará asimismo las formas de detectar dicho acoso, así como las posibles maneras de actuar frente al mismo.

98ª Acción: Difundir a la totalidad del personal del ayuntamiento tanto el protocolo de acción frente al acoso sexual, por razón de sexo o moral, como la guía informativa sobre los diferentes tipos de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.

99ª Acción: Realizar un seguimiento anual de los diferentes casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral que hubieran podido producirse en el consistorio, cotejando en cada caso las acciones llevadas a cabo.

100ª Acción: Llevar a cabo una valoración anual por parte de la plantilla frente a la información recibida sobre la prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ayuntamiento.

Décimo séptimo objetivo específico: Introducir la perspectiva de género, así como contemplar aquellas necesidades específicas de colectivos de personas trabajadoras con diversidad funcional en los ámbitos de salud laboral y de la prevención de riesgos laborales en el consistorio.

Acciones:

101ª Acción: Realizar un informe anual de manera desagregada por sexos de las altas y bajas permanentes y temporales de la plantilla.

102ª Acción: Aplicar un plan en base a los resultados del informe anual que atienda de forma específica las necesidades de ambos sexos según los puestos que ocupa la plantilla.

103ª Acción: Ofrecer apoyo al personal del ayuntamiento que tenga problemas de salud específicos y que se hayan podido derivar del trabajo diario en el consistorio.

104ª Acción: Realizar un cuestionario de necesidades formativas a la totalidad de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria para adaptar éstas a las necesidades reales de las personas trabajadoras del consistorio.

105ª Acción: Realizar un plan de formación anual específica que coteje las necesidades de la plantilla en materia de perspectiva de género y de diversidad funcional en los ámbitos de salud laboral y de la prevención de riesgos laborales en el consistorio.

106ª Acción: Incluir en el Plan de Formación, capacitación específica en materia de prevención de riesgos laborales, en la cual se especificarán los riesgos que pueden tener las personas en general y con diversidad funcional en particular.

107ª Acción: Valorar la posibilidad de incluir en las revisiones médicas periódicas que se realiza al personal, pruebas específicas para los diferentes sexos, con el objetivo de prevenir las enfermedades que son más propias de cada uno de ellos.

108ª Acción: Editar una guía con recomendaciones de ejercicios físicos que la plantilla puede realizar en relación con su puesto de trabajo para que su salud no se vea mermada por las diferentes posturas adoptadas en el mismo.

Décimo octavo objetivo específico: Garantizar que las dependencias y las instalaciones del ayuntamiento cuenten con un estado óptimo y que estas sean accesibles y estén adaptadas para las personas con diversidad funcional.

Acciones:

109ª Acción: Realizar una encuesta al personal del ayuntamiento para conocer las dependencias que puedan necesitar mejoras o modificaciones.

110ª Acción: Realizar una revisión del estado de las diferentes dependencias municipales que usa principalmente el personal del ayuntamiento (vestuarios, servicios, despachos, etcétera.).

111ª Acción: Realizar las modificaciones oportunas para garantizar que las diferentes dependencias e instalaciones se adecúan a las necesidades específicas del personal que hace uso de ellas.

112ª Acción: Realizar un análisis de la maquinaria que usan mujeres y hombres desagregada por sexos en el consistorio, para evitar posibles situaciones discriminatorias en el uso de la misma en diferentes áreas.



CRONOGRAMA



CRONOGRAMA

Este cronograma de acciones es indicativo. La realización de las diferentes iniciativas enmarcadas en este I Plan Interno de Igualdad se desarrollará teniendo en cuenta las oportunidades interinstitucionales que puedan surgir y el resultado de una gestión transversal que implique a las diferentes áreas gubernamentales del Ajuntament de Riba-roja de Túria para su implementación.

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACCESO AL EMPLEO																				
1.- Formar y capacitar al personal de la plantilla del ayuntamiento en igualdad de género y en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el ámbito laboral de la administración y, especialmente, a las personas empleadas que tengan entre sus funciones atender a mujeres.																				
2.- Desarrollar campañas de sensibilización destinadas al total de la plantilla del ayuntamiento para garantizar que se introduce la perspectiva de género, inclusiva en todos sus aspectos, en los procesos de selección de personal.																				
3.- Desarrollar campañas de sensibilización destinadas al total de la plantilla municipal para erradicar y evitar cualquier tipo de discriminación de género y diversidad.																				
4.- Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad en lo que al ámbito laboral de la administración se refiere.																				
5.- Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad.																				
6.- Diseñar un mecanismo de evaluación sobre el grado de introducción de la perspectiva de género y diversidad, inclusiva en todos sus aspectos, en los procesos de selección de personal.																				
7.- Procurar en la máxima medida que haya órganos de selección de personal paritarios para cada uno de los procesos selectivos.																				
8.- Introducir la perspectiva de género en los requisitos, pruebas de selección y baremos necesarios para los procesos selectivos para asegurar que no se produce ninguna discriminación por razón de género.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACCESO AL EMPLEO																				
9.- Establecer medidas de conciliación laboral, familiar y personal en las pruebas selectivas para fomentar que un mayor número de personas pueda acceder a la realización de las mismas.																				
10.- Establecer en todos los temarios de las pruebas de selección un tema relativo a la legislación vigente en igualdad de género.																				
11.- Desarrollar un bloque de preguntas que evite la formulación de cuestiones sexistas o discriminatorias para ser utilizado en todas las fases de entrevistas de los procesos de selección de personal.																				
12.- Analizar la viabilidad de añadir un estudio previo de género y diversidad en las ofertas de empleo que haya de convocar el ayuntamiento.																				
13.- Acreditar que se usa un lenguaje inclusivo implícito en las ofertas de selección de personal del ayuntamiento.																				
14.- Adecuar la denominación y la descripción de las funciones y tareas básicas de cualquier puesto de trabajo al lenguaje inclusivo implícito en las bases que regulan los procesos de selección.																				
15.- Elaborar una campaña que incida en la necesidad de evitar el sexismo o cualquier discriminación sexista cuando se pretende optar a cualquier lugar de trabajo en el ayuntamiento.																				
16.- Garantizar que los baremos y las puntuaciones en todas las pruebas de selección no puedan dificultar el acceso de las mujeres a las mismas.																				
17.- Favorecer acciones positivas que faciliten que las mujeres puedan incorporarse a los grupos funcionariales y laborales masculinizados, así como favorecer otras medidas que faciliten, en este caso, que sean los hombres los que puedan acceder a los grupos funcionariales y laborales feminizados.																				
18.- Establecer como criterio para el desempate, en caso de que hubiere un empate entre aspirantes de diferente sexo en los procesos de selección de personal, que obtenga mayor puntuación la persona del sexo que esté subrepresentado en el área para la cual se lleva a cabo el proceso de selección en cuestión, respetando el principio de paridad (60/40%). Y atendiendo, en su caso, a las normativas específicas que pueda haber al respecto.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACCESO AL EMPLEO																				
19.- Valorar que en aquellos procesos selectivos que afecten al personal del Grupo OAP, el criterio de selección atiende, fundamentalmente al desarrollo de las tareas que caracterizan el puesto de trabajo con temas específicos y se valore la experiencia práctica.																				
20.- Ofrecer una mayor visibilidad en todos los medios en los que se publiquen las convocatorias de los procesos de selección a las mujeres que puedan acceder a las mismas, especialmente si las áreas de los puestos de trabajo a ocupar están masculinizadas.																				
21.- Ofrecer una mayor visibilidad en todos los medios en los que se publiquen las convocatorias de los procesos de selección sin discriminación por razón de género o diversidad.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN																				
22.- Catalogar los movimientos de promoción profesional de la plantilla del ayuntamiento de forma desagregada por sexos y mantener un registro de los mismos.																				
23.- Revisar bianualmente las causas que repercuten en la carrera profesional del personal de la plantilla municipal.																				
24.- Revisar las causas, de carácter educativo, que restringen la promoción profesional de las mujeres pertenecientes a grupos de edades concretos.																				
25.- Comunicar activamente a toda la plantilla la información de todas aquellas plazas vacantes internas de la administración.																				
26.- Motivar por igual a todas las mujeres y a todos los hombres, desde una perspectiva de género y diversidad, de la plantilla municipal a participar de aquellas convocatorias de promoción interna para acceder a los puestos de trabajo en los cuales estén subrepresentadas y subrepresentados.																				
27.- Garantizar los criterios igualitarios en las baremaciones en cuanto a la puntuación que se concede por la acreditación de cursos formativos en los procesos de promoción interna.																				
28.- Estimar los cursos en materia de formación de igualdad en igualdad de condiciones al resto de cursos de formación que realice el personal para el acceso en los procesos de promoción interna.																				
29.- Contrastar la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de forma que se garantice que estos puestos se ciñen a la normativa administrativa, laboral y de género, incluida la denominación de los mismos.																				
30.- Dar visibilidad a la carrera profesional de aquellas mujeres que han desarrollado o desarrollan trabajos en puestos relevantes en el ayuntamiento.																				
31.- Contrastar bianualmente las principales carencias y necesidades de la plantilla del personal en cuestión de promoción profesional desde una perspectiva de género y diversidad.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN																				
32.- Realizar un informe con perspectiva de género que atienda a los resultados que generan los procesos de promoción interna y que recoja datos en base a posibles desigualdades de mujeres y hombres desde una perspectiva de género y diversidad.																				
33.- Establecer todos los dispositivos necesarios que faciliten la articulación de garantías en cuanto a la igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos de promoción interna que se hayan de producir en el ayuntamiento.																				
34.- Relacionar una serie de criterios propios del ayuntamiento de evaluación que hayan de aplicarse en la promoción interna, de forma objetiva y acorde con las características propias de la institución.																				
35.- Procurar la paridad en los tribunales y comisiones de evaluación en los procesos de promoción interna.																				
36.- Llevar a cabo una evaluación que determine el grado de satisfacción y aprovechamiento de las sesiones de formación que se hayan cursado por parte de la plantilla del personal del ayuntamiento en materia de igualdad de género.																				
37.- Elaborar un Plan de Formación Anual atendiendo a las necesidades y carencias que presenta la plantilla en materia de igualdad de género.																				
38.- Establecer medidas que favorezcan la asistencia, por parte de la plantilla del personal del ayuntamiento, tales como la posibilidad de desarrollar cursos de formación en las dependencias del consistorio y en horario laboral.																				
39.- Implantar la formación transversal en materia de igualdad de género y ofrecer sesiones formativas al respecto a toda la plantilla municipal integrada en su formación específica.																				
40.- Difundir y hacer llegar la oferta formativa a todas las personas de la plantilla municipal.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CONTRATACIÓN, SERVICIOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA																				
41.- Ofrecer a asociaciones y empresas que desarrollen servicios para el ayuntamiento, la posibilidad de participar de la formación en materia de igualdad que, desde la administración se pueda ofrecer.																				
42.- Hacer una estimación de las principales dificultades y necesidades en cuestión de igualdad de género que presentan las personas profesionales, asociaciones y empresas que trabajan para el ayuntamiento.																				
43.- Estudiar la mejora de los canales de comunicación existentes entre el ayuntamiento y las personas profesionales, asociaciones y empresas con las que se trabaja y, establecer que esta comunicación siempre se haga en lenguaje inclusivo implícito.																				
44.- Incluir cláusulas que valoren positivamente mediante una mayor puntuación, en la gestión de los procesos de contratación y subvención para profesionales, asociaciones y empresas que desarrollen acciones en materia de igualdad de género, LGTBI y diversidad funcional, familiar y social.																				
45.- Elaborar una guía en la que se recojan todas las ayudas, subvenciones, bonificaciones y opciones para la contratación de servicios públicos, dirigida a profesionales, asociaciones y empresas que presten servicios al ayuntamiento, por la aplicación de acciones en materia de igualdad de género y diversidad.																				
46.- Crear un espacio en la página web municipal, así como en las redes sociales y medios de comunicación del Ajuntament de Riba-roja de Túria, para volcar aquí la información relativa al fomento de las acciones de igualdad de género que trata de incentivar entre profesionales, asociaciones y empresas, a través de subvenciones, financiación y contratación.																				
47.- Divulgar tanto los objetivos como los contenidos de este I Plan de Igualdad entre el personal municipal, así como también, entre las asociaciones y empresas que trabajan para el ayuntamiento.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA																				
48.- Examinar la documentación pública que emana del ayuntamiento para ajustarla al lenguaje inclusivo implícito.																				
49.- Analizar cualitativamente las comunicaciones del Ajuntament de Riba-roja de Túria con perspectiva de género en el uso de un lenguaje inclusivo implícito.																				
50.- Elaborar un programa de formación, que se incluya en el Plan de Formación, sobre uso inclusivo del lenguaje en la administración, tanto para personal electo como para toda la plantilla municipal.																				
51.- Preparar al personal de la plantilla municipal, de forma específica, en el uso diario en su trabajo, del lenguaje inclusivo implícito en la administración.																				
52.- Dotar al personal que gestiona el área de comunicación del Ajuntament de Riba-roja de Túria, de forma integral en todos aquellos aspectos relacionados con el uso del lenguaje inclusivo implícito en la comunicación.																				
53.- Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la necesidad de utilizar el lenguaje inclusivo implícito, complementarias a la formación, dirigidas al personal electo y al personal de la plantilla municipal y, conseguir que cualquier tipo de comunicación que se produzca en el ayuntamiento sea inclusiva.																				
54.- Elaborar una guía básica como instrumento de consulta sobre lenguaje inclusivo en la administración.																				
55.- Difundir e impulsar el uso de la guía de consulta sobre lenguaje inclusivo creada para tal fin entre la plantilla del personal municipal.																				
56.- Estudiar la posibilidad de designar una figura profesional que revise y adecue al uso del lenguaje inclusivo toda la comunicación que genere, tanto interna como externamente, la administración.																				
57.- Evaluar cada dos años los resultados que arrojan las acciones de formación y sensibilización dirigidas a la plantilla municipal sobre el uso del lenguaje inclusivo.																				
58.- Revisar trimestralmente las imágenes y el uso que se hace de éstas en las comunicaciones del ayuntamiento.																				
59.- Adecuar, en el caso de que sea necesario, el uso de las imágenes en las comunicaciones que emanen del ayuntamiento.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA																				
60.- Desarrollar un servicio de revisión para detectar la publicidad sexista en los medios de comunicación municipales antes de su publicación.																				
61.- Diseñar una guía o libro de estilo para el buen uso de las imágenes que se pueda utilizar por toda la plantilla del personal municipal, y especialmente, por todas las personas que trabajan en los medios de comunicación municipales.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
RETRIBUCIONES																				
62.- Revisar anualmente las retribuciones salariales por grupos y categorías profesionales desagregada por sexos																				
63.- Revisar de forma específica las reducciones por jornada para poder conocer cómo afecta en la obtención de complementos salariales.																				
64.- Estudiar anualmente el impacto de género de los complementos salariales asociados a cada puesto de trabajo y conocer si se sigue el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, en su asignación.																				
65.- Realizar, en caso de que sea necesario a la vista del estudio previo, un informe que proponga medidas y acciones correctivas para que la distribución de los complementos salariales asociados a cada puesto de trabajo, sigan el principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL																				
66.- Recoger en un informe las medidas de modificación y flexibilidad horaria que ha introducido el ayuntamiento y a las que se han acogido las personas trabajadoras.																				
67.- Analizar anualmente el sistema por medio del cual, la plantilla de personal elige el período de disfrute de sus vacaciones.																				
68.- Abrir un proceso de participación a todo el personal del ayuntamiento para conocer las preferencias horarias en cuanto al desarrollo de su trabajo y las reuniones, jornadas de formación, etcétera, que requiera.																				
69.- Establecer una vía de comunicación y/o recogida de las propuestas que la plantilla de personal del Ajuntament de Riba-roja de Túria pueda plantear en materia de conciliación laboral, familiar y personal.																				
70.- Elaborar un informe anual, en base a todos los datos recogidos, en el que se detecten posibles carencias o desigualdades a la hora de conciliar por parte de las personas trabajadoras del ayuntamiento y, en el que se propongan medidas correctoras y de mejora.																				
71.- Confeccionar un mecanismo por el cual se garantice que la elección de vacaciones será equitativa.																				
72.- Diseñar una guía informativa en la que se detallen todos los derechos legislados hasta la actualidad en materia de conciliación laboral, familiar y personal, sus principales características, así como las medidas propias que adopta el Ajuntament de Riba-roja de Túria derivadas de las propuestas de informes previos.																				
73.- Revisar anualmente la guía informativa sobre derechos de conciliación laboral, familiar y personal para incluir cambios y posibles propuestas de mejora que se detecten, así como para mantenerla actualizada y acorde a posibles nuevas situaciones y nueva legislación, en caso de que la hubiere.																				
74.- Informar y dar a conocer la guía informativa sobre derechos de conciliación laboral, familiar y personal a toda la plantilla municipal.																				
75.- Analizar anualmente en qué medida y frecuencia, las personas de la plantilla municipal hacen uso de sus derechos de conciliación laboral, familiar y personal.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL																				
76.- Plasmar el estudio previo en un informe que determine los resultados del mismo desagregados por sexo.																				
77.- Difundir entre todo el personal de la plantilla del ayuntamiento los resultados de dicho estudio.																				
78.- Facilitar la divulgación y el conocimiento, tanto de los resultados del estudio, como de los derechos de conciliación laboral, familiar y personal a los que todas las personas de la plantilla tienen acceso, a través de hojas informativas y con la propia guía informativa elaborada para tal fin.																				
79.- Organizar sesiones y jornadas formativas a toda la plantilla para explicar todas las medidas, a las que, en materia de conciliación laboral, familiar y personal se pueden acoger.																				
80.- Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la necesidad de adoptar estas medidas de conciliación laboral, familiar y personal y el fomento que éstas conllevan para con la corresponsabilidad.																				
81.- Desarrollar sesiones formativas para concienciar en materia de conciliación laboral, familiar y personal y corresponsabilidad.																				
82.- Fomentar el uso de los permisos de lactancia, por parte de la plantilla de personal del ayuntamiento, incluso en el caso de que la otra persona progenitora se encuentre en situación de desempleo.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL																				
83.- Realizar acciones de sensibilización destinadas a la plantilla del ayuntamiento para concienciar a las trabajadoras y a los trabajadores sobre la gravedad del acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.																				
84.- Sensibilizar a la plantilla del ayuntamiento sobre las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral que pueden darse en el entorno laboral de la administración pública.																				
85.- Sensibilizar a la plantilla del ayuntamiento sobre los posibles acosos morales que las personas con diversidad funcional pueden sufrir en el entorno laboral de la administración pública.																				
86.- Realizar un informe desagregado por sexos del posible absentismo laboral que se haya producido en el consistorio en el último año.																				
87.- Realizar una encuesta anónima a la plantilla del ayuntamiento para valorar la razón del absentismo y ver si dicha razón está relacionada con situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.																				
88.- Aplicar un plan en base a los resultados del informe anterior que atienda de forma específica las necesidades de ambos sexos según el absentismo que pueda observarse en relación con la categoría profesional.																				
89.- Realizar una actividad de formación para sensibilizar al personal del ayuntamiento sobre las consecuencias del absentismo laboral.																				
90.- Garantizar que cualquier persona de la plantilla del Ajuntament de Ribarroja de Túria que haya sufrido situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral y esté involucrada en cualquier proceso donde aparezcan sus datos personales, estos no sean públicos.																				
91.- Valorar la posibilidad de generar una entidad organizacional con una o varias personas mediadoras ante supuestos casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral.																				
92.- Ofrecer a la entidad con una o varias personas mediadoras la formación específica oportuna frente a posibles casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral que puedan producirse en el ayuntamiento.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL																				
93.- Concienciar a la plantilla del ayuntamiento 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.																				
94.- Diseñar campañas sobre la prevención del acoso por razón de sexo, sexual, moral dirigidas a toda la plantilla del consistorio.																				
95.- Diseñar campañas sobre la prevención del acoso moral hacia personas con una perspectiva de género y diversidad.																				
96.- Diseñar un protocolo de acción frente al acoso sexual, por razón de sexo o moral que incluya a todos los colectivos y todas las formas de acoso que pueden darse en el ámbito laboral.																				
97.- Crear una guía con información específica sobre los diferentes tipos de acoso sexual, por razón de sexo y moral que pueden darse en el ámbito laboral y sobre los sectores poblacionales que pueden sufrirlo. La guía cotejará asimismo las formas de detectar dicho acoso, así como las posibles maneras de actuar frente al mismo.																				
98.- Difundir a la totalidad del personal del ayuntamiento tanto el protocolo de acción frente al acoso sexual, por razón de sexo o moral, como la guía informativa sobre los diferentes tipos de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ámbito laboral.																				
99.- Realizar un seguimiento anual de los diferentes casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral que hubieran podido producirse en el consistorio, cotejando en cada caso las acciones llevadas a cabo.																				
100.- Llevar a cabo una valoración anual por parte de la plantilla frente a la información recibida sobre la prevención y actuación en casos de acoso sexual, por razón de sexo o moral en el ayuntamiento.																				
101.- Realizar un informe anual de manera desagregada por sexos de las altas y bajas permanentes y temporales de la plantilla.																				
102.- Aplicar un plan en base a los resultados del informe anual que atienda de forma específica las necesidades de ambos sexos según los puestos que ocupa la plantilla.																				

I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 t	4 T
ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL																				
103.- Ofrecer apoyo al personal del ayuntamiento que tenga problemas de salud específicos y que se hayan podido derivar del trabajo diario en el Consistorio.																				
104.- Realizar un cuestionario de necesidades formativas a la totalidad de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria para adaptar éstas a las necesidades reales de las personas trabajadoras del Consistorio.																				
105.- Realizar un plan de formación anual específica que coteje las necesidades de la plantilla en materia de perspectiva de género y de diversidad funcional en los ámbitos de salud laboral y de la prevención de riesgos laborales en el consistorio.																				
106.- Incluir en el Plan de Formación, capacitación específica en materia de prevención de riesgos laborales, en la cual se especificarán los riesgos que pueden tener las personas en general y con diversidad funcional en particular.																				
107.- Valorar la posibilidad de incluir en las revisiones médicas periódicas que se realiza al personal, pruebas específicas para los diferentes sexos, con el objetivo de prevenir las enfermedades que son más propias de cada uno de ellos.																				
108.- Editar una guía con recomendaciones de ejercicios físicos que la plantilla puede realizar en relación con su puesto de trabajo para que su salud no se vea mermada por las diferentes posturas adoptadas en el mismo.																				
109.- Realizar una encuesta al personal del ayuntamiento para conocer las dependencias que puedan necesitar mejoras o modificaciones.																				
110.- Realizar una revisión del estado de las diferentes dependencias municipales que usa principalmente el personal del ayuntamiento (vestuarios, servicios, despachos, etcétera.).																				
111.- Realizar las modificaciones oportunas para garantizar que las diferentes dependencias e instalaciones se adecúan a las necesidades específicas del personal que hace uso de ellas.																				
112.- Realizar un análisis de la maquinaria que usan mujeres y hombres desagregada por sexos en el consistorio, para evitar posibles situaciones discriminatorias en el uso de la misma en diferentes áreas.																				



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La realización de un completo y exhaustivo proceso evaluativo del I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria es necesario para proceder a la correcta implementación del mismo, así como para identificar posibles incorrecciones, problemáticas o acciones de mejora para la adecuada implementación e impacto del plan, pues la finalidad del plan de igualdad es conseguir un desempeño correcto y útil del mismo para las personas que se van a beneficiar del plan, y que en este caso es la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Para una correcta implementación del I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria se propone la puesta en marcha de un sistema de seguimiento que conlleva la realización de una memoria anual de acciones, la cual refleja el impacto que han tenido las mismas sobre las personas destinatarias, además de analizar los elementos específicos relacionados con la naturaleza de cada acción para presentar propuestas de mejora.

SEGUIMIENTO:

A través del proceso de seguimiento se recabará información precisa sobre el desarrollo del plan de igualdad, de las acciones implementadas y de la consecución de los objetivos del mismo. El seguimiento nos permite tener un control sobre el plan, con información constante sobre la puesta en marcha de las acciones, para analizar el cumplimiento y adecuación de las mismas, así como realizar medidas de mejora.

El periodo de implementación del I Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria tendrá una vigencia de 4 años, del 2018 al 2022 y el seguimiento tendrá lugar de forma anual, en los meses de septiembre de 2019, 2020, 2021 y 2022, y para llevar a cabo dicho seguimiento de una forma correcta y precisa se han desarrollado una serie de indicadores en los que basarnos para obtener la información necesaria sobre el resultado del impacto de las acciones y la consecución de los diferentes objetivos. Con la información que obtengamos del análisis de dichos indicadores se creará el informe de seguimiento, en el que se realizará un análisis de los resultados obtenidos, redactando una memoria de acciones, en la que se describirá el número de acciones realizadas durante el periodo de tiempo que abarca dicho seguimiento, así como la consecución de los diferentes objetivos y las propuestas de mejora.

El informe de seguimiento deberá cotejar, entre otros, los siguientes indicadores:

1. Número de acciones llevadas a cabo en relación con las acciones originalmente programadas.
2. Departamentos o Áreas del Ajuntament de Riba-roja de Túria implicadas en cada acción.
3. Número de personas participantes en cada acción.
4. Idoneidad del número de personas participantes en cada acción.
5. Grado de satisfacción de las personas participantes en cada acción.
6. Identificación de los recursos materiales y humanos utilizados en cada acción.
7. Grado de consecución de los objetivos por acción.

Los resultados del análisis de seguimiento se recogerán en un “informe de seguimiento”, el cual contará con la memoria de acciones, así como con el citado informe, donde se analizan los resultados obtenidos de la implementación de las diferentes acciones, así como las mejoras oportunas para una mejor implementación del plan.

EVALUACIÓN:

El proceso de evaluación del Plan Interno de Igualdad de Riba-roja de Túria tiene como finalidad conocer de manera precisa el desarrollo de implementación del plan de igualdad y cotejar los resultados finales del mismo. De esta manera, se pretende obtener una visión global sobre la consecución de los objetivos del mismo, el desempeño de las diferentes acciones y el impacto real que este ha tenido en el Ajuntament de Riba-roja de Túria. El proceso de evaluación se llevará a cabo una vez finalizado el periodo de implementación del I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria, en noviembre y diciembre de 2022.

El proceso de evaluación se realizará en base a dos criterios: cumplimiento y resultados.

- **Cumplimiento:** A través de este proceso evaluativo se pretende comprobar el grado de ejecución de las diferentes acciones señaladas en el plan, así como la adecuación y desempeño de estas según el cronograma establecido.

- **Resultados:** A través de un análisis de resultados podemos comprobar si se han logrado los objetivos primeramente definidos, y así comprobar el impacto real del Plan de Igualdad.

Del mismo modo que en el caso del proceso de seguimiento, para el proceso evaluativo del I Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria se procederá al diseño de una serie de indicadores. Debemos tener en cuenta que dichos indicadores constituyen un listado orientativo, puesto que, en el momento en que se ponga en marcha el proceso evaluativo, este se recogerá en un documento con los indicadores precisos a tener en cuenta.

Los indicadores que se podrán tener en cuenta en el proceso evaluativo y que responden a criterios que nos darán información sobre la calidad, transversalidad e idoneidad de las acciones llevadas a cabo, así como de la consecución de los diferentes objetivos son los siguientes:

1. Indicadores de calidad:

- Relación de Áreas municipales y departamentos del consistorio implicadas en las diferentes acciones.
- Idoneidad de las acciones desarrolladas.
- Idoneidad entre las acciones señaladas en el plan y las finalmente realizadas.

2. Indicadores de desarrollo:

- Relación entre las acciones planificadas y las acciones implementadas.
- Grado de adecuación y seguimiento del cronograma establecido.

3. Indicadores de satisfacción de las personas beneficiarias:

- Relación de personas beneficiarias de las diferentes acciones.
- Grado de satisfacción de las personas beneficiarias de las diferentes acciones, emanadas de los cuestionarios de satisfacción emitidos a las personas beneficiarias tras el desarrollo de las acciones.

4. Indicadores de Impacto:

- Grado de corrección de las desigualdades percibidas en la empresa.
- Grado de alcance logrado en materia de igualdad de género en la empresa.

5. Indicadores de resultados:

- Grado de consecución de los objetivos del plan.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN INTERNO DE IGUALDAD DE RIBA-ROJA DE TÚRIA																				
	2018				2019				2020				2021				2022			
	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
SEGUIMIENTO ANUAL																				
ACTUALIZACIÓN Y MEDIDAS DE MEJORA																				
EVALUACIÓN FINAL																				



ANEXOS



ANEXOS

PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN CUALITATIVA:

A. Entrevistas en profundidad.

12 de marzo de 2018

12 horas. Mesa de igualdad.

- Umberto Navarro Navarro. CCOO.
- Constantino Antón Sánchez. Sindicato Profesional Policías Locales y Bomberos.
- Mónica Campos Miquel. UGT.
- María José Belenguer Tarazona. CSIF.
- Sonia Tamarit Jaroslowsky. Secretaria de la Mesa.

B. Entrevistas semiestructuradas grupales.

13 de abril de 2018

9 horas. Personal de la Administración Local.

- Amparo Ruiz Miguel. Conservatorio de Danza.
- Juan José Campos Sanchis. Conservatorio de Música.
- Vicente Moreno Tomás. Auditorio Municipal.
- Alfredo Barea Cervera. Secretaria.
- Francisco Garzón Nácher. Informática.
- Ana Teresí Brisa. Urbanismo.
- Carmen Solera Carrascosa. Patrimonio y Turismo.
- Neme Gila Rubio. Juventud.
- Inma Gadea Vázquez. Juventud.
- Miguel Ángel Huercano García. Deportes.
- Juan José Coll Martí. Deportes.
- Esperanza Gadea Guardiola. Policía.
- Clara Tegel Valiente. Servicios Sociales.
- Amparo Miguel Vila. RRHH.

18 de mayo de 2018

11 horas. Comisión de igualdad

- Umberto Navarro Navarro. CCOO.
- Mónica Campos Miquel. UGT.
- Sonia Tamarit Jaroslowsky. Secretaria de la Mesa.
- María José Belenguer Tarazona. CSIF.

CARTEL PRESENTACIÓN CUESTIONARIO CUALITATIVO PLANTILLA:

Plan de Igualdad Interno del
Ayuntamiento de Riba-roja de Túria

tu opinión importa

**PARTICIPA EN EL
CUESTIONARIO
ONLINE DE IGUALDAD**

Del 10 al 20 de abril de 2018



ACTAS COMISIÓN DE IGUALDAD:

Riba-roja de Túria, 08 de junio de 2018

Acta: Reunión de la Comisión de Igualdad en el Ajuntament de Riba-roja de Túria

ASUNTO: Reunión para la revisión del plan de acción del Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Personas asistentes a la reunión:

- Humberto Navarro Navarro, CCOO.
- Rafa Gómez Muñoz, Concejal de Inclusión y Derechos Sociales.
- Lola Verdeguer Royo, Concejala de Igualdad.
- Verónica Blanco Solaz, Agente de Igualdad.
- María José Belenguer Palazón, CSIF.
- José Maria Ibarra Damiá. Vicesecretario.
- Sonia Tamarit Jaroslowsky, Secretaria.
- Clara Tegel Valiente, Técnica de Diversidad Funcional.
- Mónica Campos Miquel, UGT.
- Maria Teresa Ruiz Vendrell, Concejala de Ciudadanos.
- Raquel Argandoña López, Concejala del PP.
- Joan Gonçalves i Noguerols, Sociólogo y Máster de Igualdad.
- Lourdes Pastor Verdú, Agente de Igualdad en Equàlitat.

Orden del día:

1.- Revisión del plan de acción del Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Joan Gonçalves explica que: se va a tratar el plan de acción y se va a ver acción por acción para cambiar todo aquello que se considere oportuno. En este caso, estas acciones son genéricas y, posteriormente se implementarán a través de las medidas que el ayuntamiento considere adecuadas para ello.

Antes de iniciar la revisión, **Rafa Gómez** hace un apunte con respecto al concepto de inclusión, como diversidad y las dudas que esto le suscita con respecto a la duplicidad que pueda generarse con el plan de diversidad. También indica que todos aquellos temas que aborden la inclusión, se han de trabajar con su concejalía, así como que, en cuanto al género, éste no se aborda suficientemente.

Al respecto, **Joan Gonçales** indica que con el término inclusión vamos a enriquecer este plan y no se va a excluir a nadie. Y se entenderá, en dicho plan, que la inclusión se trabaja de forma transversal. Sin olvidar que el citado plan es, fundamentalmente para mujeres, es decir, para la igualdad de mujeres y hombres.

Aclaradas las dudas, se empieza a trabajar sobre las acciones del plan de acción. Finalmente quedan modificadas las acciones: 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 16, 17, 18, 19, 20, 21. También se modifica el tercer objetivo específico. Algunas de estas modificaciones hacen referencia a cambios léxicos o gramaticales para que se entiendan mejor. En otras ocasiones, el cambio es más sustancial para adecuar mejor las acciones a la realidad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Además de estas modificaciones recogidas, se contempla también la recomendación de incluir en este plan un glosario.

Siendo las 10:30 horas, y ante la imposibilidad de que todas las personas que están presentes en la reunión comisión pre plan de igualdad puedan seguir en la misma, se decide continuar con la revisión del plan el próximo **lunes 18 de junio a las 8:30 horas**.

Nota: en la reunión se retomará la revisión, iniciando la misma, en este caso, por la 22ª Acción del Plan de Acción.

Acta: Reunión de la Comisión de Igualdad en el Ajuntament de Riba-roja de Túria

ASUNTO: Segunda reunión para la revisión del plan de acción del Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Personas asistentes a la reunión:

- Rubén Ferrer Pérez. Riba-roja POT
- Humberto Navarro Navarro, CCOO.
- Rafa Gómez Muñoz, Concejal de Inclusión y Derechos Sociales.
- Lola Verdeguer Royo, Concejala de Igualdad.
- Verónica Blanco Solaz, Agente de Igualdad.
- María José Belenguer Palazón, CSIF.
- José Maria Ibarra Damiá. Vicesecretario.
- Sonia Tamarit Jaroslowsky, Secretaria.
- Clara Tegel Valiente, Técnica de Diversidad Funcional.
- Mónica Campos Miquel, UGT.
- Maria Teresa Ruiz Vendrell, Concejala de Ciudadanos.
- Joan Gonçales i Nogueroles, Sociólogo y Máster de Igualdad.

Orden del día:

1.- Revisión del plan de acción del Plan Interno de Igualdad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Se continúa con la lectura de las acciones restantes del Plan de Igualdad, comenzando por la 22ª acción.

- Quedan modificadas las acciones: 29, 31, 32, 35, 36, 37, 39, 43, 44, 46, 47, 48, 51, 52, 54, 55, 58, 62, 64, 66, 70, 71, 72, 74, 83, 92, 93, 96, 103, 105, 107, 108, 111.

- Quedan modificados asimismo: el objetivo general del área 3, el séptimo objetivo específico, el décimo objetivo específico, el octavo objetivo específico, el noveno objetivo específico, el décimo primer objetivo específico, el objetivo general del área 6, el área 7, el objetivo general del área 7 y el décimo sexto objetivo específico.
- Quedan eliminadas las acciones 41 y 45.
- Se añade una acción en el área 7 (Acoso sexual, por razón de sexo y de salud laboral), que quedará como sigue:

Garantizar que cualquier persona de la plantilla del Ajuntament de Riba-roja de Túria que haya sufrido situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral y esté involucrada en cualquier proceso donde aparezcan sus datos personales, estos no sean públicos.

La mayoría de estas modificaciones muestran cambios léxicos o gramaticales para que las diferentes acciones se entiendan mejor. En otras ocasiones se ha procedido a realizar cambios de significado para una mayor adecuación de las acciones a la realidad del Ajuntament de Riba-roja de Túria.

Finaliza la revisión a las 11 horas con las aportaciones de las personas participantes.



AJUNTAMENT *de*
RIBA-ROJA DE TÚRIA



AJUNTAMENT *de*
RIBA-ROJA DE TÚRIA

• IGUALTAT
Estem amb tu 016