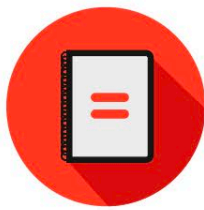




AJUNTAMENT DE VALÈNCIA  
COMISSIÓ D'IGUALTAT

# II Plan de igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de València



2019-2022



 TEXT AMB  
LLENGUATGE  
NO SEXISTA

 Comissió d'Igualtat  
de l'Ajuntament  
de València







## ÍNDICE

DENOMINACIÓ	PÀGINA
INTRODUCCIÓ .....	4
I. PRINCIPIOS RECTORES .....	6
II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	8
III. METODOLOGÍA .....	9
IV. ÁMBITO Y VIGENCIA.....	9
V. ÁMBITO LEGAL Y NORMATIVO .....	10
VI. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	14
2009-2018	
a. Análisis de la evolución de los datos 2009-2016 del informe de seguimiento y evaluación del i plan de igualdad .....	14
b. Conclusiones del análisis del grado de ejecución de las acciones del plan de igualdad. enero de 2018.....	19
VII. OBJETIVOS GENERALES.....	21



<b>VIII. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>22</b>
1. ACCESO AL EMPLEO .....	23
2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN .....	26
3. FORMACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	28
4. RETRIBUCIONES. BRECHA SALARIAL .....	30
5. SALUD LABORAL .....	31
6. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	34
7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	36
8. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA .....	38
9. TRANSVERSALIDAD E INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO .....	40
<b>IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. FICHAS .....</b>	<b>44</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>46</b>
1. GLOSARIO	
2. RELACIÓN DE ABREVIATURAS	
3. FECHA DE SEGUIMIENTO	



## INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de València, como administración pública está obligado a respetar la igualdad entre mujeres y hombres a tenor del mandato constitucional y de las leyes vigentes. Este mandato queda recogido entre otras normativas en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) que indica:

*“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”.*

El Plan de Igualdad es un instrumento eficaz cuyo objetivo es lograr la igualdad real y efectiva entre las empleadas y empleados del Ayuntamiento de València. Según el artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM), lo define como un *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.*

El Plan de Igualdad contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Ayuntamiento, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

Es un Plan para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad, mejoren las condiciones de trabajo y la calidad del mismo. Además incorpora la perspectiva de género y no requiere más que el compromiso y la voluntad de cambio. En este sentido, y como ya se ha señalado, es un plan transversal que incorpora la igualdad de género a lo largo de su desarrollo y en el conjunto de todas las áreas municipales.



Por ello, no se introduce la necesidad de partidas económicas específicas. Por ejemplo, las medidas que plantean una formación específica derivada de algunos aspectos del Plan, irán a cargo del presupuesto de formación, cuantificándose su coste en el programa o partida correspondiente.

El Plan de Igualdad aprobado en el año 2009 supuso un impulso importante en las medidas concretas que el Ayuntamiento de València puso en marcha para apoyar la igualdad entre mujeres y hombres. Algunas de estas acciones concretas deben continuar en este segundo Plan para que se consoliden en la estructura de trabajo municipal por lo que aparecerán en los objetivos y acciones concretas como continuidad o garantía.

El Plan se compone de varios apartados iniciales como son los **objetivos generales** que persigue, la metodología empleada, el ámbito, vigencia y normativa de aplicación, resumen de las conclusiones del Informe análisis evaluación del Plan de Igualdad del año 2009, para pasar a una tercera parte con el grueso importante del plan, como son las distintas áreas en las que se reflejan las acciones concretas a desarrollar, el seguimiento y evaluación para lo que se elaborarán fichas de recogida de datos que acompañarán en Anexo al Plan. Finalmente se presenta un glosario de términos para facilitar la comprensión del documento a aquellas personas que no estén familiarizadas con los conceptos básicos de un Plan de Igualdad, y la relación de abreviaturas.

Este Plan nace con la vocación de servir de ejemplo y guía a seguir, para los planes de igualdad que deben desarrollarse en los distintos órganos autónomos y fundaciones municipales.



## **I. PRINCIPIOS RECTORES**

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de València se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la Corporación y de toda su plantilla, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

### **1.- PRINCIPIO DE IGUALDAD**

Todas las empleadas y los empleados de la plantilla son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### **2.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

### **3.- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN, EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, o en cualquier organización cuyos y cuyas integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

### **4.- PREVENCIÓN**

Supone la adopción de medidas orientadas hacia la eliminación de las causas que generan la desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación, a través de actuaciones anticipadas a estas situaciones, para evitar su agravamiento.

### **5.- LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO**



La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de marginar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

## **6.- ACCIONES POSITIVAS**

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

## **7.- TRANSVERSALIDAD.**

La transversalidad de género es una estrategia que ha de implicar a toda la organización municipal. La perspectiva de género debe incorporarse a la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha, el seguimiento y evaluación del conjunto de las acciones y actuaciones municipales, implicando a cada una de las áreas, delegaciones, servicios y secciones.





## **II. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad es suscrito tanto por la Corporación como por la Representación Legal de las empleadas y empleados a través de la Comisión de Igualdad. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este Plan de Igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de Igualdad, Reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).



### **III. METODOLOGÍA**

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha tenido en cuenta en primer lugar el Informe de seguimiento y evaluación, realizado en el año 2018, del Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de València de 2009 y el diagnóstico resultante de dicha evaluación. Las propuestas resultantes de este informe han sido básicas para comenzar a elaborar las acciones del nuevo Plan.

Se ha trabajado con una metodología participativa. La subcomisión de trabajo de la Comisión de Igualdad, formada por una representante de cada uno de los sindicatos con representación en la Mesa General de Negociación (en adelante MGN) UGT, CCOO, CSIF, STA – Intersindical y SPPLB, junto a las técnicas del Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas, han redactado cada una de las partes de este plan para posteriormente realizar un análisis y reflexión de cada uno de sus puntos. Así las representantes de los distintos sindicatos han ido realizando las acciones de las distintas áreas que componen el plan y posteriormente se han puesto en común para llegar a un acuerdo unánime sobre ellas. El proceso ha sido el siguiente:

1. Acuerdo de un índice de contenidos del Plan de Igualdad.
2. Reparto de las distintas áreas acordadas entre las representantes sindicales y los puntos teóricos para las técnicas de igualdad.
3. Puesta en común tanto de los puntos teóricos como de los contenidos de las áreas.
4. Análisis de las distintas acciones, recursos, agentes implicados, herramientas e indicadores de evaluación para llegar a consensos.
5. Presentación de un primer borrador a la Comisión de Igualdad para que sea aprobado por esta.

### **IV. ÁMBITO Y VIGENCIA**

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la plantilla de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de València y en todas sus formas tanto de carácter fijo como temporal. Tendrá una vigencia de 4 años, desde su aprobación y entrada en vigor en el 2019.



## **V. ÀMBITO LEGAL Y NORMATIVO**

En este apartado se hace referencia a la normativa de tipo legislativo que regula la materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como a medidas políticas como planes, acuerdos y protocolos a los que debe acogerse este Plan de Igualdad de empleadas y empleados municipales.

### **A) ÁMBITO INTERNACIONAL:**

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Proclamada por la Asamblea General en su resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Asamblea General ONU en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 y ratificado por el Estado Español el 5 de enero 1984).
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999 y ratificado por el Estado Español el 6 de julio de 2001.
- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1.979. Ratificado en el de 16 de diciembre de 1983 por España.
- La Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1.995.
- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100); la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156); y la protección de la maternidad (nº 183).
- La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.

### **B) ÁMBITO EUROPEO Y UNIÓN EUROPEA**

- **EL TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA (TUE)**, acordado en 1992.
- **EL TRATADO DE ÁMSTERDAM**, firmado en 1997,



- **TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA (TFUE)**, que incorpora y actualiza el compromiso con la igualdad del Tratado de Ámsterdam.

- **CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA**, revisada en 2000.

- **DIRECTIVAS COMUNITARIAS SOBRE IGUALDAD**, que garantizan el Principio de Igualdad y No Discriminación:

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- **CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA, HECHO EN ESTAMBUL** el 11 de mayo de 2011. Publicado en BOE núm. 137 de 06 de Junio de 2014. Con vigencia desde 01 de Agosto de 2014.

- La Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.

- **PROGRAMAS COMUNITARIOS PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, que presentan las líneas principales de intervención para la Igualdad en el ámbito de la Unión Europea, aprobados y ejecutados desde 1982 hasta la actualidad: - I Programa de Acción para la Igualdad de Oportunidades.

- **Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).**

### **C) ÁMBITO NACIONAL:**

- Constitución Española (1978) que consagra la igualdad (Art. 14) y la adopción de medidas que “remuevan los obstáculos” para el disfrute de la misma (Art. 9.2).

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE nº 313, de 29 de diciembre de 2004), recogió en los artículos 21 a 23 los derechos laborales y de Seguridad Social y en los artículos 24 a 26 los derechos de las víctimas funcionarias públicas.

- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE.



- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 85, nº 1, 2 párrafo).

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP). La Disposición adicional séptima del texto refundido incluye la obligatoriedad de todas las Administraciones Públicas a 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.

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para 2018-2021.

- **PACTO DE ESTADO EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.** Se aprobó el 28 de septiembre de 2017.

#### **D) ÁMBITO AUTONÓMICO VALENCIANO**

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

- El Decreto 133/2007 del Consell que regula las condiciones y los requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas en la Comunidad Valenciana.

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

- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista. Compromiso suscrito el 18 de septiembre de 2018 por las instituciones y las organizaciones sociales de la Comunitat Valenciana.

- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB 21 de noviembre 2018 en vigor desde el 4 de diciembre de 2018.

#### **E) ÁMBITO LOCAL**

- Acuerdo laboral para el personal funcionario y convenio colectivo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de València, para los años 2016 -2019.



▪ Plan Marco de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Programación 2018-2019. Dentro de este Plan destaca su objetivo nº 8 TRASNVERSALIDAD, que obliga a que la perspectiva de género impregne todas las áreas del Ayuntamiento, estableciendo las bases de la coordinación entre áreas. Como principales medidas en el ámbito de personal destacan:

- Asesorar en materia de lenguaje no sexista para las comunicaciones municipales.
- Mejorar la formación del personal municipal en materia de igualdad de todas las áreas municipales mediante un “Itinerario Formativo para la Igualdad de Género”.

▪ El Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de València, aprobado por Junta de Gobierno Local el 29 de diciembre de 2009, fue objeto de evaluación y sustituido por el presente Plan, el cual supuso la aprobación de:

- Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de València. Aprobado por Junta de Gobierno Local el 22 de febrero 2011 y su modificación posterior el 23 de enero 2017.
- Reglamento municipal para el uso no sexista del lenguaje. Aprobado en Pleno el 25 de noviembre 2011.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Aprobado por Junta de Gobierno Local el 27 de febrero 2015.
- Protocolo de intervención para situaciones de violencia de género del Ayuntamiento de València. Aprobado por Junta de Gobierno Local el 22 de julio 2016.
- Modificación de la Medida 3 del Área 1 del Plan de Igualdad aprobado por la Junta de Gobierno Local el 10 de febrero de 2017.
- Informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del 18 de junio de 2018.
- Vocabulario básico. Trabajamos con un lenguaje igualitario e inclusivo. Aprobado por la Junta de Gobierno Local el 18 de enero de 2019.



## VI. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 2009- 2018

### A) ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DE LOS DATOS 2009-2016 DEL INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.

Aportamos a continuación los resultados del análisis del grado de ejecución de las acciones del Plan que anteriormente hemos detallado con fecha enero de 2018.

#### NIVEL DE EJECUCIÓN DEL PLAN – ENERO 2018

ACCIONES	Nº	%
Ejecutadas	30	46,8
Parcialmente ejecutadas	19	29,7
No ejecutadas	13	20,3
Sin información	2	3,1
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100</b>

*Fuente: Subcomissió de Seguiment del Pla d'Igualtat*

#### NIVEL DE EJECUCIÓN DEL PLAN POR ÁREAS

	ACCIONES				TOTAL
	EJECUTADAS	PARCIALMENTE EJECUTADAS	NO EJECUTADAS	SIN INFORMACIÓN	
ÁREA 1. ACCESO	12	3	2	1	18
ÁREA 2. CONCILIACIÓN	3	2		1	6
ÁREA 3. PROMOCIÓN		5	7		12
ÁREA 4. RETRIBUCIONES	1				1
ÁREA 5. SALUD LABORAL	6	2	2		10
ÁREA 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	8	7	2		17
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>64</b>

*Fuente: Subcomissió de Seguiment del Pla d'Igualtat*

#### NOTAS:

El Plan se compone de 66 acciones, de las que se han considerado únicamente 64 por las razones que a continuación se exponen:

- En el Área 1, las acciones 4.2 y 4.3 son exactamente iguales y han sido ejecutadas parcialmente por lo que únicamente se han computado una vez.



- En el Área 2, la acción 3.2 no es evaluable de manera objetiva por lo que no se ha recogido en la tabla.

Con carácter general se puede concluir que **el nivel de ejecución del Plan es relativamente satisfactorio pues el 46,8 % de las acciones se han realizado y casi el 30% de las mismas se han ejecutado de forma parcial**. Sin embargo, no podemos dejar de señalar que casi un 20 % del Plan no se ha ejecutado en absoluto.

Las áreas menos desarrolladas han sido sobre todo la de **Clasificación profesional, promoción y formación de las empleadas públicas**, seguida a distancia por la de **Salud Laboral**.

Las que han obtenido un mayor nivel de implementación son las de **Acceso al empleo en el Ayuntamiento de Valencia, Conciliación de la vida personal con la profesional y Comunicación y Lenguaje no sexista**.

La relación pormenorizada de acciones no ejecutadas se encuentra en el primer capítulo de este informe, por lo que no insistiremos aquí sobre ello. Sí es importante destacar que algunas de esas actuaciones no llevadas a cabo pueden ser retomadas en un futuro Plan para que sean objeto de un impulso renovado.

Respecto al **análisis de la evolución de datos** de plantilla de 2009 (fecha de aprobación del Plan de Igualdad) a 2016, queremos destacar algunos rasgos esenciales:

La plantilla en ese periodo disminuyó un 13%. Esa disminución afectó más a los hombres (16,3%) que a las mujeres (10,1%).

El número de personas que la componen en 2016 es de 5.008. El 58,6% son hombres frente al 41,4% de mujeres, algo más igualitaria que en 2009.

En este periodo de 2009 a 2016 se observa un envejecimiento de la plantilla: el 70% tiene 45 años o más.

En el análisis por áreas hay que mencionar una dificultad para la comparación ya que la distribución de las áreas ha cambiado al modificarse la estructura municipal a partir de las elecciones de 2015, por ello tendremos que limitar el análisis a las realidades globales del periodo analizado.

Hay que tener en cuenta el peso muy importante que representa el Área de Seguridad Ciudadana en la plantilla municipal, concretamente el 40,1% en 2016. En esta área la proporción de hombres es la más alta de todas las áreas municipales, el 87,5% (el 88,5% en 2009). Estos datos condicionan todo el análisis.

Las áreas más feminizadas son las de Desarrollo Humano y Participación, Derechos e Innovación Democrática, con más del 70 % de mujeres, en 2016.





En la clasificación de la plantilla, llaman la atención que en las categorías menos estables (interinaje y contrataciones laborales temporales) son mayoría las mujeres.

Por categorías destacamos las desigualdades existentes: el personal administrativo tanto en 2009 como en 2016 es primordialmente femenino, incluso aumentando (78,8% en 2009, 80,4% en 2016). Por el contrario, en el personal de oficios y técnico auxiliar la mayoría son hombres, prácticamente sin cambios en el periodo analizado (95,9 % y 75,9 % de hombres).

Sí se percibe algún acercamiento entre sexos en la categoría de personal técnico y de personal subalterno: en esta última en 2009 eran hombres el 65,8%, y en 2016 el 44,8%.

Respecto a las jefaturas según estén ocupadas por mujeres u hombres, la mayoría de jefaturas de hombres se encuentran entre las que se denominan superiores (habilitados/as estatales, asesores/as y funcionarios/as de empleo): 67,7% de hombres frente al 32,3% de mujeres en 2016, sin apenas cambio respecto a 2009. Hay que destacar que este grupo implica solo a 62 personas, 71 en 2009; se concentran en Alcaldía y Secretaria Municipal del Pleno. Mucho más igualitarias son las direcciones intermedias y operativas, que se encuentran entre el 40-60%.

Por áreas la más desigual por concentrar en 2016 el 96,1% de jefaturas operativas de hombres es la de Protección Ciudadana y por tener una mayoría de mujeres más acusada, más del 60% la de Alcaldía, Desarrollo Urbano o Vivienda y Educación, Juventud y Deporte.

En el área de retribuciones, el Plan solo contenía una acción destinada al análisis de la plantilla desde la óptica, entre otras, de los ingresos y la diferencia de ellos según fueran destinados a mujeres u hombres; es decir, a la obtención y análisis de la brecha salarial. En este aspecto y con datos que se poseen desde 2012, y los ahora obtenidos por la Oficina de Estadística municipal, constatamos una brecha salarial a favor de los hombres del 8,6%, prácticamente inalterable en 2013, 2014 y 2015.

En Alcaldía y Secretaría tienen las mayores diferencias entre retribuciones, más del 25% y la de Cultura un 15%. En estas áreas es en las que es necesario hacer mayores esfuerzos por promocionar mujeres a puestos de mayor retribución. Solo son mayores los ingresos de las mujeres en el área de Desarrollo Económico Sostenible.

Un importante análisis de la igualdad en la plantilla municipal nos lo aporta el de los permisos que se solicitan por diversos motivos. El más numeroso es el de los permisos solicitados por cuidado familiar; lo plantean más de 1.000 personas tanto en 2009 como en 2016, siendo siempre con más frecuencia por las mujeres que por los hombres (más del 70% de mujeres). También son mayoría los permisos solicitados por mujeres por exámenes

finales, por fallecimiento de familiar y por traslado domiciliario. Solo están igualados los permisos por deber inexcusable, que, por otra parte, son mínimos (79 solicitados en 2009 y 36 en 2016).

Estas conclusiones hay que relacionarlas inevitablemente con la flexibilidad horaria y las reducciones de jornada, así como los permisos por razones sindicales.

Como conclusión a este apartado recogemos las palabras del propio Informe de Estadística que establece que son las mujeres quienes mayoritariamente solicitan permisos de los tipos indicados en este apartado, en concreto los permisos relacionados con el CUIDADO. Esta sociedad patriarcal hace recaer sobre ellas el peso de los cuidados sociales: la atención a menores, personas con diversidad funcional o personas dependientes por cualquier causa, ya sea la edad, enfermedad o accidente y su repercusión laboral en la solicitud de permisos así lo demuestran.

*“Se observa que los cuidados que realizaban las mujeres han disminuido ligeramente pero esta disminución no ha ido acompañada de una mayor participación de los varones. Lo comentado anteriormente pone de manifiesto la doble jornada que muchas mujeres tienen que desempeñar tanto en el ámbito público como en el privado. Vemos que aunque las tareas de atención se suelen realizar por varios miembros de la familia, el peso del cuidado, al menos el peso principal recae fundamentalmente en las mujeres. Esta mayor implicación de las mujeres, en su conjunto, respecto a las necesidades de cuidados en el entorno familiar es uno de los factores reconocidos que actúa como freno en la carrera profesional”.*

Respecto a los datos de flexibilidad horaria, que pueden solicitarse por diversos motivos (por tener a cargo algún niño o niña de 12 años o menos, por tener a cargo a personas mayores, a personas con discapacidad o con enfermedad grave o por conciliación con centros educativos especiales) los datos nos demuestran una clara mayoría de solicitantes mujeres frente a hombres, siempre más del 60 %, excepto en la modalidad de conciliación de centros educativos especiales que solo fue solicitado en 2016 por tres hombres y ninguna mujer.

Lo mismo ocurre si comparamos las reducciones de jornada; la mayoría están protagonizadas por mujeres: la más frecuente, por tener a cargo hijos o hijas de 12 años o menos el 92,6% de mujeres en 2016. Más igualitarias son las reducciones por atención directa a personas con discapacidad, el 50,2% de mujeres y por enfermedad larga o crónica de familiar solo fue solicitada por tres personas en 2016, los tres hombres.

En resumen, son más las mujeres quienes solicitan flexibilidad horaria o reducción de jornada para atender a cuestiones familiares (menores, mayores, personas con



discapacidad) que sus compañeros varones, lo que demuestra una dedicación desigual de género a la vida personal, familiar y laboral. En lo referido a las reducciones de jornada tenemos que tener en cuenta el detrimento económico que conlleva y la menor dedicación a su trabajo, lo que puede repercutir en su promoción laboral y en posibilidades de asumir puestos de responsabilidad.

Finalmente hacemos mención a los datos que obtenemos para comparar la actividad sindical según los permisos que solicita la plantilla. Son unos permisos escasamente solicitados (en 2009 solo 69 y en 2016 solo 132), pero siempre con mayor frecuencia de solicitudes por parte de los hombres. Respecto a la actividad sindical, la información confirma lo que a la luz de estos datos parece evidente: los asuntos referidos al trabajo, derechos laborales y actividad sindical, se sitúa en mayor medida en la esfera masculina.

Respecto a siniestralidad laboral, cabe destacar que la gran mayoría de accidentes de trabajo que derivan en bajas se producen en el Área de Seguridad Ciudadana (80,5% en 2009 y 73,7% en 2016), ya que se trata de un colectivo expuesto a mayores riesgos, y principalmente en el ejercicio de su actividad laboral (“in misión”) y en el trayecto al trabajo (“in itinere”). Al tratarse de un área muy masculinizada, entre un 71 y un 75% (en función del año de análisis) de las ITs derivadas de contingencias profesionales las sufren los varones.

Sin embargo, en relación a las ITs derivadas de contingencias comunes, los porcentajes se van equilibrando manteniéndose un poco superiores en el caso de los hombres (en 2016, 53,5% de las bajas por enfermedad común las presentan los hombres y el 46,5% las mujeres). Ahora bien, si analizamos los datos en función del total de hombres y mujeres que componen la plantilla, el porcentaje de mujeres de baja por IT común es ligeramente superior al de varones.

Respecto de los denominados “pagos directos” se trata de muy pocos casos y, por tanto, no se observan diferencias significativas en relación al género. Aun así, si nos atenemos a los datos, este tipo de procesos afecta en general un poco más a las mujeres que a los hombres.

En relación al permiso de maternidad es importante resaltar que, aun pudiendo compartirse una parte de él entre los dos progenitores, en un altísimo porcentaje únicamente lo toman las mujeres. En el caso del permiso de paternidad, al tratarse de un permiso personal e intransferible que tiene como objetivo avanzar en la corresponsabilidad, únicamente lo disfrutaban los hombres. Finalmente conviene destacar que, debido al envejecimiento de la plantilla y al descenso de la natalidad, el uso de los permisos de maternidad y paternidad ha descendido sustancialmente en los últimos años.



## **B) CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DEL GRADO DE EJECUCIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD. ENERO DE 2018**

En la elaboración del Plan de Igualdad del 2009, se tomaron como referencia los datos recogidos en el informe de diagnóstico para la determinación de las áreas sobre las que había que intervenir y el diseño de las medidas a implementar en cada una de las áreas. **Para poder evaluar el grado de satisfacción del plan y el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados, desde la Comisión de Igualdad se solicitó al Departamento de Estadística que nos facilitara tablas del todo el personal municipal desagregado por sexo del 2009 al 2016.** De esta manera hemos podido analizar la evolución de la plantilla desde la perspectiva de género.

Las características que se describen de la plantilla hacen referencia a la edad media, el área de trabajo, nivel de responsabilidad, nivel del puesto, retribuciones medias, el número de permisos concedidos y la flexibilidad horaria entre otras. El conjunto de tablas que se presentan y se comentan en este informe, han sido elaboradas por la Oficina de Estadística a partir de los ficheros transferidos por el SERTIC y la OTL. El periodo observado es el año 2016, en los casos en que ha sido posible se hace una reconstrucción de serie histórica desde 2009 e intentamos analizar la evolución en este periodo.

A modo de introducción conviene tener presente que en el informe de la Oficina de Estadística se indican dos elementos que sustentan TODO EL TEXTO, por lo que cualquier apartado que queramos analizar fuera del contexto, debemos tener cuidado y, como mínimo, citarlo al inicio del mismo.

Estos dos elementos son:

- Plantilla envejecida: el 70% es de “45 años y más”.
- Observamos la importancia proporcional del área de *Protección Ciudadana* respecto al total de plantilla, el 40,1% del total. Como en esta área el 87,5% son varones y está muy ampliamente masculinizada, ello marca la distribución por sexos del conjunto de la plantilla.

Las mujeres representan el 41,4% de la plantilla total.



## VII. OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales que persigue este Plan son:

- Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución municipal y asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción, salud laboral y retribución.
- Realizar una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, de trato y de no discriminación.
- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente la derivada por la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a través del protocolo aprobado por este ayuntamiento que proteja a todas las trabajadoras y trabajadores de ofensas de naturaleza sexual o vinculadas a su sexo.
- Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados.
- Potenciar la transversalidad de la perspectiva de género entre todas las áreas municipales del Ayuntamiento de Valencia que facilite el desarrollo de su labor como entidad al servicio de la ciudadanía y de los intereses municipales bajo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.
- Implantar en el conjunto de las áreas municipales el uso efectivo de la comunicación igualitaria tanto en el interior de la organización como hacia fuera, lo que tiene que reflejarse en la utilización de unas imágenes y un lenguaje oral o escrito no sexista.



## **VIII. ÀREAS DE INTERVENCIÓ**

Con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados en este Plan, se distribuyen las acciones concretas a desarrollar en Áreas de trabajo, cada una de ellas cuenta con sus objetivos específicos, varias acciones concretas para cumplirlos, los recursos necesarios para llevarla a cabo, las personas responsables, personas destinatarias, el calendario previsto de realización, los indicadores para la recogida de datos y evaluación, y la herramienta que se utilizará para ello. En total el Plan cuenta con 57 acciones concretas que se desarrollarán a través de las nueve Áreas en las que se organiza este Plan de Igualdad:

- 1. ACCESO AL EMPLEO.**
- 2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN.**
- 3. FORMACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.**
- 4. RETRIBUCIONES. BRECHA SALARIAL.**
- 5. SALUD LABORAL.**
- 6. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**
- 7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.**
- 8. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA.**
- 9. TRANSVERSALIDAD E INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**



## 1. ÀREA DE ACCESO AL EMPLEO

### **Objetivos específicos:**

1. Favorecer el acceso de las mujeres a los puestos masculinizados.
2. Incluir la perspectiva de género en todas las fases del procedimiento de acceso al empleo.
3. Garantizar un lenguaje inclusivo y/o imágenes no sexistas o estereotipadas en las vacantes o en cualquier otra materia de acceso o consolidación de empleo.
4. Continuar con las acciones tendentes a conseguir la transparencia y visibilidad de los procesos selectivos y de contratación de personal.
5. Constituir órganos de selección y comisiones paritarias entre mujeres y hombres, de los procesos selectivos.
6. Formar y sensibilizar en los principios de igualdad y no discriminación a todas aquellas personas con responsabilidad y participación en los procesos selectivos.



**ACCIONES**

**1.ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO**

ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
1.1 Medidas de acción positiva para el acceso de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas y en las bolsas que se constituyan (ej.: 30% reserva en bolsas de Agentes Policía Local)	Informes de seguimiento del Plan de Igualdad Actas de Comisión de Igualdad Bases de las convocatorias Ley de Coordinación Policías Locales	Concejalía Personal Comisión Igualdad MGN Tribunal de cada proceso selectivo	Candidatas de los procesos selectivos	Cada OEP y sus convocatorias	Nº y % de mujeres que acceden a puestos de trabajo en el que estén subrepresentadas	Informe del proceso selectivo desagregado por sexo ( mujeres y hombres que se presentaron y mujeres y hombres que han ido superando las pruebas)
1.2 Ofertas de empleo público (OEP) y bases de convocatorias con compromisos en la igualdad real y efectiva (redacción, erradicación brechas,...)	Plan de Igualdad Acuerdos Plenarios Bases de convocatorias	Servicio de Personal MGN	Candidatas y Candidatos de los procesos de selección	Vigencia del Plan	Nº de ofertas de empleo Nº de Bases aprobadas anualmente	Informe de Seguimiento y Evaluación
1.3 Formación y acciones de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a quienes elaboren bases o propuestas, reforzando especialmente la importancia del lenguaje.	Plan de formación. Folletos, Notas informativas	Servicio Personal Comisión de Formación. Servicio de Formación, evaluación y carrera Comisión igualdad	Personal directivo y técnico	Programa anual	Nº de horas formativas Nº de asistentes desagregadas por sexos	Relación de personas formadas desagregadas por sexo y fecha de impartición





ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
1.4 Constitución de tribunales paritarios para la selección y con formación acreditada en materia de igualdad.	LOI Plan de Igualdad Protocolos Talleres TREBEP	Servicio Personal de Formación. Evaluación y Carrera Comisión de Igualdad Comisión de Formación MGN	Todas las personas que formen parte de un tribunal	Vigencia del Plan	Nº y % de mujeres y hombres de los tribunales. Nº de horas y contenidos de los materiales formativos	Relación de tribunales, desagregados por sexos. Relación de personas formadas por sexo y fecha de impartición.
1.5 Revisión de las bases de las convocatorias de acceso, del Servicio de prevención y extinción de incendios (SPEIS), en lo relativo a las pruebas físicas.	PI Bases de las convocatorias	Servicio de Igualdad. CI Servicio de Personal MGN	Opositoras	2019	Nº bases que lo recojan Nº y % de mujeres aprobadas.	El informe de seguimiento de la CI. Nº de reuniones de la CI. Nº de reuniones de la mesa técnica de bomberos.
1.6 Realización de un informe de impacto de género de las bases de acceso a puestos masculinizados.	Las bases de las convocatorias. La normativa específica.	Servicio de Igualdad. Servicio de Personal	Comisión Igualdad	Vigencia del Plan	Nº de informes Nº de bases revisadas.	Informe de impacto.
1.7 Información específica a las mujeres por medio de las asociaciones, Universidades, Institutos de Formación Profesional y Colegios Profesionales, de las convocatorias de empleo masculinizadas.	Bases de las convocatorias	Servicio de Igualdad Servicio de Empleo. Servicio de Personal Servicio Descentralización y Participación Ciudadana	Mujeres de la ciudad	Vigencia del Plan	Nº de comunicaciones realizadas Nº de asociaciones informadas	Medios de comunicación y difusión municipal



## 2. ÀREA DE CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

### Objetivos específicos:

1. Conseguir una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral que no suponga motivo de discriminación laboral ni obstáculo en la carrera profesional de las trabajadoras.
2. Fomentar el uso de los derechos y permisos relacionados con la corresponsabilidad por parte de los hombres.
3. Mejorar los derechos de conciliación en el Ayuntamiento y promover la aplicación para la plantilla.

### ACCIONES

#### 2. ÀREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
2.1 Redacción de una propuesta para analizar el Plan de teletrabajo desde la perspectiva de género	Acuerdo Laboral RPT	Servicio de Personal Sertic Servicio de Igualdad Comisión Igualdad.	Plantilla	Vigencia del Plan	Tipo de lugar de trabajo Porcentaje de plantilla beneficiaria Nº de peticiones desagregadas por sexo	Recogida de datos de la Oficina Estadística. Informe anual Servicio de Personal. Informe anual Sertic.
2.2 Elaboración de una guía de medidas de conciliación para informar a la plantilla de sus derechos.	Acuerdo Laboral	Servicio de Personal Sertic Comisión de Igualdad.	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº consultas digitales realizadas Nº de guías editadas/descargadas	Guía de medidas Acuerdo(acta) de la mesa de la Comisión de Igualdad.



ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
2.3 Continuidad de las medidas facilitadoras para la formación..del personal que disfrute de excedencias por cuidado de hijas e hijos y familiares, permisos de maternidad/paternidad y violencia de género.	Acuerdo laboral Plan de Formación	Servicio de Personal Servicio de Formación, Evaluación i Carrera	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº de comunicaciones enviadas desagregadas por sexo.	Plan de Formación
2.4 Continuidad de cursos y talleres de igualdad sobre corresponsabilidad y nuevas masculinidades priorizando a los colectivos masculinizados.	Plan de formación	Servicio de Formación, Evaluación i Carrera Comisión de Formación Servicio de Igualdad	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº de personas participantes desagregadas por sexo, servicios. Nº de acciones formativas.	Informe de seguimiento de las personas participantes desagregadas por sexo
2.5 Realización de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado especialmente entre plantilla masculina.	Intranet municipal Redes sociales Folletos Carteles	Servicio de Igualdad Servicio de Normalización Documental Comisión Igualdad	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº de campañas de sensibilización	Informe anual Servicio de Igualdad.
2.6 Elaboración de propuestas, entre ellas las recogidas de una encuesta/cuestionario a la plantilla, para la negociación del próximo acuerdo laboral que incluya medidas tendentes a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.	Norma en vigor Acuerdo laboral Plan de Igualdad	Comisión Igualdad	MGN Secciones sindicales con representación en la MGN Servicio de Personal	2019	Conclusiones de la encuesta/cuestionario Conclusiones y propuestas del Informe de Seguimiento y Evaluación	Encuesta realizada a la plantilla. Informe Seguimiento (I.S) Convenio vigente. Sugerencias llegadas al buzón



### 3. ÀREA DE FORMACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### Objetivos específicos:

1. Favorecer el acceso de las mujeres de la plantilla de la Corporación en los diferentes ámbitos de clasificación profesional, evitando que se concentren en las categorías más inferiores y conseguir que desarrollen todo tipo de actividades y funciones.
2. Asegurar en los procesos de consolidación y promoción profesional internos del Ayuntamiento, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
3. Promover la incorporación de la perspectiva de género en toda la formación que imparta el Ayuntamiento.

#### ACCIONES

### 3. ÀREA DE FORMACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
3.1. Elaboración de un informe que recoja los movimientos de promoción profesional de la plantilla.	Convocatorias de provisión.	Servicio de Personal. Oficina de estadística.	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº de personas promocionadas desagregado por sexo, antigüedad y servicio.	Informe anual del Servicio de Formación, Evaluación y Carrera. Registro de datos recopilados por el Servicio de estadística.
3.2. Medidas de acción positiva hacia las mujeres en caso de empate en procesos de formación y promoción a cargos de responsabilidad.	Convocatorias públicas de procesos selectivos.	Servicio de Personal.	Plantilla.	Vigencia del Plan	Nº convocatorias en que se produzca empate. Nº veces que se ha aplicado la cláusula. Nº de incorporaciones del sexo infrarrepresentado en cada convocatoria	Informe anual del Servicio de Personal, sobre convocatorias realizadas en cada ejercicio
1.3. Constitución de tribunales y comisiones de evaluación paritarias entre mujeres y hombres, en los procesos de promoción interna.	Convocatorias públicas de procesos selectivos.	Servicio de Personal	Plantilla	Vigencia del Plan	% mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección	Informe anual del Servicio de Personal sobre convocatorias realizadas en cada ejercicio



ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
3.4 Continuidad de la inclusión en el Plan de formación acciones especializadas como presupuestos y urbanismo con perspectiva de género, y elaboración de informes de impacto de género, para el personal directivo y técnico.	Plan de Formación	Servicio de Formación, Evaluación y Carrera. Comisión de Formación. Servicios Económicos Servicios de Urbanismo Servicio de Igualdad	Personal técnico y directivo de los Servicios responsables	Vigencia del Plan	Nº de personas que han recibido la formación desagregado por sexo, curso, año y servicio.	Informe anual del Servicio de Formación, Evaluación y Carrera. Registro de datos recopilados por el Servicio de estadística.
3.5 Participación equilibrada de mujeres y hombres en las acciones formativas.	Plan de Formación	Servicio de Formación, Evaluación y Carrera. Comisión de Formación.	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº de personas que han recibido formación en materia de igualdad de género desagregado por sexo, curso, año y servicio.	Informe anual del Servicio de Formación, Evaluación y Carrera.
3.6 Realización de una formación básica con perspectiva de género para todo el personal de la plantilla que imparta formación.	Plan de Formación.	Servicio de Formación, Evaluación y Carrera. Servicio de Personal Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad.	Personal formador	Vigencia del Plan	Nº de acciones formativas realizadas. Nº de personas que han recibido formación desagregado por sexo, curso, año y servicio	Informe anual del Servicio de Formación, Evaluación y Carrera.
3.7 Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los cursos de formación que se impartan.	Plan de Formación Reglamento municipal utilización lenguaje no sexista.	Servicio de Formación, Evaluación y Carrera. Servicio de Igualdad	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº total de cursos revisados Nº total de cursos con lenguaje inclusivo	Informe anual del Servicio de Formación, Evaluación y Carrera. Memoria de cada curso
3.8. Prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación y violencia de género.	Plan de Formación	Servicio de Formación, Evaluación y Carrera.	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº de personas priorizadas en los cursos desagregadas por sexo.	Acuerdos y actas de Mesa de Formación.



#### 4. AREA DE RETRIBUCIONES

##### Objetivos específicos:

1. Vigilar, identificar y eliminar brechas salariales de género.
2. Revisar y mantener el equilibrio retributivo entre mujeres y hombres
3. Garantizar la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor.

##### ACCIONES

#### 4. AREA DE RETRIBUCIONES

ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
4.1 Realización anual de análisis estadísticos sobre retribuciones de mujeres y hombres de la plantilla, teniendo en cuenta categoría profesional, antigüedad, delegación, servicio y secciones.	Informe anual de retribuciones por puestos.	Servicio de Personal Servicio Estadística. Comisión de Igualdad. Servicio de Igualdad	Plantilla	Primer trimestre anual	Análisis de las retribuciones por puestos de trabajo. Detalle de diferencias detectadas en su caso	Informe anual de retribuciones por puesto
4.2 Realización anual de análisis desagregados por sexo en cuanto a cada uno de los conceptos de la nómina teniendo en cuenta categoría profesional, antigüedad, delegaciones, servicios, secciones.	Informe anual	Servicio de Personal Servicio de Estadística. Comisión de Igualdad. Servicio de Igualdad	Plantilla	Primer trimestre anual PI	Análisis de factores por puestos. Detalles de diferencias detectadas en su caso	Informe anual de retribuciones por puesto
4.3 Identificar Realización de un informe para identificar dónde se producen brechas salariales de género y aplicar medidas correctoras si se detectan desequilibrios retributivos por razón de sexo.	Informe anual retribuciones	Servicio de Personal Servicio de Estadística. MGN Comisión Igualdad	Plantilla	Marzo de cada año. Mayo de cada año.	Nº acciones adoptadas para su solución Nº de mujeres a quienes se aplican.	Acta de la MGN.



## 5.ÁREA DE SALUD LABORAL

### Objetivos específicos:

1. Introducir la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Riesgos Laborales, Plan de Emergencias, así como cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales.
2. Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, atendiendo a las necesidades específicas de cada sexo.

### ACCIONES

## 5.ÁREA DE SALUD LABORAL

ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
5.1 Formación del personal de medicina laboral en la perspectiva de género.	Plan de formación Acciones formativas específicas	Servicio de Medicina Laboral Servicio de Formación, Evaluación y Carrera Comisión Igualdad Servicio de Personal	Personal de Medicina Laboral	Vigencia del Plan	Nº de personas formadas desagregadas por sexo Nº de acciones realizadas.	Fichas de cada acción Memoria de cada acción formativa.
5.2 Inclusión en las revisiones médicas periódicas pruebas específicas para los diferentes sexos y preguntas sobre acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, para detectar y prevenir los daños derivados del puesto de trabajo y atender estas situaciones.	Protocolo de las revisiones médicas	Me1dicina laboral	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº de revisiones médicas desagregadas por sexos y puestos.	Informes de Medicina laboral. Análisis de las conclusiones.



ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
5.3 Campañas específicas en materia de prevención de la salud de la plantilla municipal con perspectiva de género.	Folletos Carteles Intranet municipal	Servicio de Medicina Laboral Servicio de Normalización documental Servicio de Igualdad Comité de Seguridad y Salud	Plantilla	Vigencia del Plan	Nº de campañas, Nº de materiales gráficos Nº de reuniones	Visitas realizadas a la intranet Consultas realizadas.
5.4 Elaboración de un catálogo de puestos exentos de riesgos laborales en el embarazo y la lactancia (riesgos físicos, sustancias teratógenas, contaminación electromagnética etc.)	Catálogo Ley de Prevención de Riesgos Laborales ( LPRL)	Servicio de Medicina Laboral Servicio de Personal Comisión Igualdad Comité de Seguridad y Salud.	Mujeres embarazadas y en periodo de lactancia	2020	Nº de puestos exentos	Informe de seguimiento anual
5.5 Habilitar espacios adecuados de lactancia y descanso para embarazadas, en las instalaciones donde se concentra un mayor número de trabajadoras.	Sala de lactancia y descanso	Servicios Centrales Técnicos Servicio de Personal. Servicio de Igualdad	Mujeres en periodo de lactancia.	2020	Nº de espacios habilitados.	Informe de seguimiento.





ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
5.6 Adecuación de la uniformidad a las características físicas de las mujeres, incluido el periodo de embarazo	Partida del Presupuesto Normativa de PRL (EPIS)	Comité de Seguridad y Salud Mesas de Uniformidad. Mesas Técnicas Servicio de Personal	Mujeres de la plantilla	2019 y 2020	Nº de uniformes adecuados a las mujeres	Informe de seguimiento.
5.7 Elaboración de un estudio anual comparativo por sexo de las bajas laborales por enfermedad.	Comunicaciones de ILT	Servicio de Medicina Laboral Servicio de Igualdad Comité de Seguridad y Salud. Servicio Personal Servicio Estadística	Plantilla	Anual	Nº de bajas desagregadas por sexo Nº de bajas desagregadas por enfermedades más comunes, temporalidad y sexo	Datos del Servicio de Medicina Laboral



## 6. ÀREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### Objetivos específicos:

1. Garantizar espacios de trabajo libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo
2. Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
3. Difundir entre la plantilla el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
4. Formar al personal en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### ACCIONES

## 6. ÀREA DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
6.1 Continuidad en las acciones formativas específicas sobre conocimiento, sensibilización y difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en todos los planes de formación del Ayuntamiento.	Plan de Formación	Servicio de Formación, Carrera y Evaluación. Servicio de Igualdad Comisión de Formación.	Plantilla	Anual	Nº de acciones formativas anuales Nº de acciones formativas sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y el Protocolo de actuación % de acciones formativas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y el Protocolo de actuación Memoria de cada curso	Informe anual Servicio Formación, Evaluación y Carrera Fichas de recogida de datos.



ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
6.2 Sensibilización mediante un módulo sobre acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género y sobre los protocolos del Ayuntamiento, en todas las acciones formativas de los Planes de Formación del Ayuntamiento. (COMÚN CON ÁREA 7)	Plan de Formación	Comisión de Igualdad Servicio de Formación, Carrera y Evaluación	Plantilla	Anual	Nº de acciones formativas anuales Nº de acciones formativas con introducción sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y protocolos % de acciones formativas con introducción sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo y protocolos Memoria de cada cursos	Informe anual Servicio Formación, Evaluación y Carrera Fichas de recogida de datos.
6.3 Formación para todas las personas con responsabilidad en áreas, servicios, secciones y direcciones, en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género y sobre los protocolos del Ayuntamiento, priorizando las áreas y delegaciones masculinizadas. (COMÚN CON ÁREA 7)	Plan de Formación	Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad Servicio de Formación, Evaluación y Carrera	Personas con cargos de responsabilidad	Anual	Nº, % y relación de Servicios en los que se ha implementado la acción Nº y % de empleadas y empleados públicos que asisten anualmente Memoria de cada cursos	Informe anual Servicio Formación, Evaluación y Carrera Fichas de recogida de datos.
6.4 Elaboración de un informe anual estadístico y un informe cuatrienal (al final de la vigencia del Plan) sobre los expedientes de acoso.	Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo Registro de expedientes Comisión Igualdad	Servicio de Personal Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad	Anual	Nº de informes anuales Nº de situaciones de acoso de las que tiene conocimiento la CI Nº de expedientes de acoso que instruye la CI Nº de medidas cautelares adoptadas. Nº de expedientes disciplinarios con sanción.	Expedientes instruidos. Personas informadas Informe final de vigencia del Plan
6.5 Revisión del Protocolo Municipal de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para mejorar su eficacia.	Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo	Comisión de Igualdad Junta de Gobierno Local	Plantilla	2019	Nº de reuniones de la Subcomisión y de la Comisión de Igualdad para la revisión del protocolo	Informe de seguimiento 2019 Acta de Comisión de Igualdad



## 7. ÀREA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

### Objetivos específicos:

1. Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta institucional frente a la violencia de género.
2. Difundir entre la plantilla el Protocolo Municipal de Intervención para situaciones de violencia de género y los recursos internos del Ayuntamiento.
3. Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de violencia machista.
4. Hacer efectivos los derechos de las mujeres víctimas de violencia machista y garantizar su protección integral.

### ACCIONES

## 7. ÀREA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
7.1 Elaboración de una guía de recursos internos en materia de violencia de género (permisos y licencias, reducción de jornada, movilidad interna, movilidad interadministrativa, acciones positivas, etc.)	Acuerdo Laboral Guía autonómica de recursos Plan de Igualdad Protocolo de Intervención para situaciones de violencia de género	Servicio de Igualdad Servicio de Normalización Documental. Comisión Igualdad	Plantilla	2019	Nº de guías impresas Nº de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado cualquier recurso interno	Informe anual de seguimiento Fichas de recogida de datos.
7.2 Seguimiento de los procedimientos de promoción, para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género, no sea afectada por factores relacionados con su movilidad o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones y que no conlleven merma retributiva.	Protocolo de Intervención para situaciones de violencia de género Reglamento de Carrera Profesional (en negociación)	Servicio de Personal Servicio de Formación, Evaluación y Carrera Comisión de Igualdad	Víctimas de violencia machista	Vigencia del Plan	- Número de víctimas de violencia machista que han utilizado cualquier tipo de recurso interno municipal - Seguimiento de los expedientes de carrera de las víctimas y de sus retribuciones	Informe anual de seguimiento Fichas de recogida de datos.



ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
7.3 Medidas para la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.	Protocolo de Intervención para situaciones de violencia de género	Servicio de Personal Comisión de Igualdad Todas las delegaciones, servicios, secciones y direcciones.	Víctimas de violencia machista	Vigencia del Plan	Nº de víctimas de violencia machista que han utilizado cualquier tipo de recurso interno municipal Seguimiento de los expedientes de violencia de género	Informe anual de seguimiento Fichas de recogida de datos.
7.4 Aprobación de ayudas económicas, cuando exista traslado de domicilio u otra circunstancia, que suponga coste para la víctima en relación a medidas dictadas para garantizar la protección de su integridad física y moral.	Presupuesto Municipal Acuerdo Laboral Documento de propuesta	Delegación de Hacienda Servicio de Personal Comisión de Igualdad Mesa General de Negociación	Víctimas de violencia machista	Vigencia del Plan	Nº de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado cualquier otro recurso o permiso Nº de mujeres víctimas de violencia de género que han solicitado las ayudas Nº de ayudas otorgadas y % sobre las solicitadas	Informe anual de seguimiento Fichas de recogida de datos.
7.5 Campañas de sensibilización y difusión sobre las violencias machistas y sobre el Protocolo Municipal de Intervención para situaciones de violencia de género.	Folletos Intranet municipal	Servicio de Igualdad Comisión de Formación Comisión Igualdad Servicio de Normalización Documental	Plantilla	Anual	Nº de folletos Nº contenidos en Intranet Nº de notas interiores. Nº Notas de prensa.	Informe anual de seguimiento Fichas de recogida de datos.
7.6 Continuidad de cursos de formación en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, para la plantilla de Bienestar Social, Medicina Laboral y de la Policía Local	Plan de Formación Cursos específicos.	Servicio de Formación, Evaluación y Carrera Servicio de Policía Local Servicio de Personal Servicio de Bienestar Social e Integración	Plantilla de Bienestar Social, Medicina Laboral y de la Policía Local	Vigencia del Plan	Nº de cursos por año Nº de asistentes desagregado por curso, año, sexo, categoría y servicios	Informe anual de seguimiento Fichas de recogida de datos.



## 8.ÀREA DE COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

### Objetivos específicos:

1. Consolidar el cambio de actitudes a favor de la igualdad en toda la plantilla y en todos los ámbitos municipales.
3. Garantizar una comunicación igualitaria inclusiva y exenta de estereotipos sexistas.
4. Fomentar la visibilización de las mujeres en todos los espacios de comunicación.
5. Sistematizar el uso de una comunicación e imagen igualitaria en la totalidad de la plantilla.
6. Consolidar la utilización del lenguaje no sexista e inclusivo en todos los niveles de la Corporación.

### ACCIONES

## 8.ÀREA DE COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD NO SEXISTA

ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATÁRIAS	CALENDARIO	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
8.1 Continuidad de cursos de formación en materia de comunicación, publicidad y lenguaje no sexista para las personas responsables de delegaciones, servicios, secciones y direcciones.	Plan de Formación.	Servicio de Formación Evaluación y Carrera Servicio de Igualdad Comisión de Igualdad Comisión de Formación	Personal con cargos de responsabilidad.	Anual	Nº de cursos Nº de personas participantes desegregados por sexo, categoría y servicios. Contenido cursos con perspectiva de género	Informe anual Servicio Formación, Evaluación y Carrera Fichas de recogida de datos



ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATÁRIAS	CALENDARIO	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
8.2 Continuidad en materia de comunicación, publicidad y lenguaje no sexista a la plantilla que garantice que toda ella ha realizado esta formación en los 4 años de vigencia de este plan.	Plan de formación	Servicio de Formación Evaluación y Carrera Servicio de Igualdad. Comisión Igualdad Comisión de Formación	Plantilla	Anual	Nº de cursos Nº de personas participantes desagregadas por sexo, categoría y servicio. Contenido cursos.	Informe anual Servicio Formación, Evaluación y Carrera Fichas de recogida de datos
8.3 Introducción de un módulo de comunicación y lenguaje no sexista, al menos de 2 horas, en toda la formación que se realice en el Ayuntamiento	Plan de formación	Servicio de Formación Evaluación y Carrera Servicio de Igualdad. Comisión Igualdad Comisión de Formación	Plantilla	Anual	Nº de cursos Nº de personas participantes desagregadas por sexo, categorías y servicios Contenido cursos	Informe anual Servicio Formación, Evaluación y Carrera Fichas de recogida de datos
8.4 Campaña anual sobre los materiales, recursos, herramientas de comunicación propios de la Corporación.	Reglamento del uso del lenguaje inclusivo y no sexista Vocabulario del lenguaje Igualitario Lupa violeta Norma en red	Servicio de Personal SerTic Servicio de Igualdad. Comisión de Igualdad.	Plantilla	Anual	Nº de materiales: folletos, carteles, instrucciones, notas interiores.	Informe anual del Servicio de Igualdad Informe anual del Servicio de normalización documental.
8.5 Elaboración de todos los contenidos del Consistorio con perspectiva de género: documentos de textos, carteles, publicidad e imágenes gráficas para que no contengan connotaciones sexistas y/o discriminatorias.	Reglamento del uso del lenguaje inclusivo y no sexista	Servicio de Igualdad. Servicio de Normalización Documental Direcciones de Servicios	Plantilla	Anual	Nº de documentos revisados Nº documentos corregidos Nº de carteles, folletos cambiados Nº y listado de centros donde se ha ejecutado el cambio	Informe anual del Servicio de Igualdad Informe anual Normalización documental



## 9.ÁREA DE TRANSVERSALIDAD E INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### Objetivos específicos:

1. Potenciar la transversalidad de la perspectiva de género entre todas las áreas municipales del Ayuntamiento de Valencia que facilite el desarrollo de su labor como entidad al servicio de la ciudadanía y de los intereses municipales bajo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.
2. Continuar sensibilizando a todo el personal que trabaja en la administración local sobre la necesidad de la integración de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres desde todos los ámbitos y en todos los aspectos.
3. Garantizar el uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones externas e internas que se emitan desde la corporación municipal.
4. Potenciar la formación del personal municipal en materia de igualdad de todas las áreas mediante el "Itinerario Formativo en Igualdad de Género".

### ACCIONES

## 9.ÁREA DE TRANSVERSALIDAD E INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIONES	RECURSOS	PERSONAS RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
9.1 Incorporación en todas las áreas del Ayuntamiento de los principios rectores de este Plan.	Plan de Igualdad.	Equipo de Gobierno Comisión de Igualdad.	Responsables de delegaciones, servicios y secciones	Vigencia del Plan	Nº áreas incorporadas a la Comisión Técnica Interáreas	Informe anual aplicación de la medida por áreas municipales.
9.2 Aplicación de las cláusulas sociales en las que se valoren la integración de la perspectiva de género, mediante la vigilancia de los contratos realizados.	Acuerdo de Responsabilidad Social Corporativa, Acuerdo autonómico Plan de igualdad.	Servicio de Contratación. Servicio de Inspección General de Servicios Delegación de Hacienda. Servicio de Igualdad y Políticas Inclusivas.	Contratas realizadas. Personal de todos los servicios contratados	Vigencia del Plan	Nº contrataciones en las que se incluyan cláusulas con perspectiva de género. Nº contrataciones en las que se utiliza la cláusula en caso de desempate.	Informe anual aplicación de la medida por áreas municipales. Registro de datos recopilados por el Servicio de estadística.





ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
9.3 Información a todas las jefaturas de servicio, que se debe cumplir el Reglamento Municipal para el Uso no Sexista del Lenguaje.	Reglamento municipal uso lenguaje no sexista. Plan de Igualdad.	Responsables de secciones, servicios, delegaciones	Áreas municipales.	Vigencia del Plan	Nº documentos corregidos. Nº Servicios solicitantes de correcciones	Informe anual aplicación de la medida por áreas municipales.
9.4 Divulgación y publicidad para incentivar la participación en el Itinerario Formativo para la Igualdad de género (IFIG): políticas de género, lenguaje no sexista, derechos del colectivo LGTB y delitos de odio.	Plan Formación	Servicio de Inspección General de Servicios.	Áreas municipales	Vigencia del Plan	Nº de cursos realizados por servicio y año desagregado por sexos. Nº participantes, mujeres y hombres, por curso y año. Puntuación media de valoración del curso	Informe anual de la aplicación de la medida por áreas municipales.
9.5 Realización de una encuesta/cuestionario a toda la plantilla para adecuar y mejorar propuestas de acción de este Plan de Igualdad, que apoyen su seguimiento y evaluación.	Encuesta/cuestionario	Comisión de Igualdad.	Plantilla	2019	Nº de encuesta o cuestionarios rellenados Nº propuestas que han realizado	Registro de datos recopilados por el Servicio de estadística Encuesta/Cuestionario específico
9.6 Creación de un buzón de sugerencias para recibir aportaciones y propuestas a las acciones concretas establecidas en este Plan de Igualdad, para trasladar situaciones de desigualdad detectadas respecto al tratamiento de la comunicación, la publicidad, la imagen y el lenguaje en materiales municipales	Intranet municipal	Servicio de Personal SerTic	Plantilla	2019	Nº de comunicaciones recibidas. Nº de actuaciones realizadas.	Comunicaciones recibidas



ACCIONES	RECURSOS	AGENTES RESPONSABLES	PERSONAS DESTINATARIAS	CALENDARIO	MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
					INDICADORES	HERRAMIENTAS
9.7. Seguimiento anual del cumplimiento de las cláusulas relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación de servicios con otras entidades, empresas proveedoras, exigiendo el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y se prime a aquellas que tengan P.I. aprobados con sus RPT y mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados	Acuerdos municipales en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y con la Igualdad de trato y oportunidades. Ley de contratos del sector público. Ley de Responsabilidad Social Autónoma.	Áreas municipales Comisión de Igualdad Servicio de contratación	Entidades, empresas, y proveedoras subcontratadas.	Vigencia del Plan	Procedimiento o protocolo. Nº de entidades o empresas con P.I.	Informe anual de empresas y proveedoras que cumplen con la normativa
9.8. Realización de un informe de participación y presencia de mujeres y hombres en los órganos unitarios de representación, MGN, Comisión de Seguridad y Salud y Mesas Técnicas.. y los órganos y comisiones de carácter político	Actas Memorias Acuerdos Documentación que emane de estos organismos	Comisión de Igualdad Servicio de Personal MGN Comisión de Seguridad y Salud Mesas Técnicas Órganos Comisiones	Componentes de cada organismo o comisión	Vigencia del Plan	Nivel de ejecución del Informe	Materiales: actas, memorias, etc



<p>9.9. Realización de un informe de impacto de género de los presupuestos municipales en el capítulo I, de la Relación de puestos de Trabajo (RPT), el Reglamento de evaluación y carrera, Acuerdo Laboral y cualquier normativa con incidencia relevante en la plantilla.</p>	<p>Formación específica en informes de impacto de género y presupuesto con enfoque de género</p>	<p>Comisión de Igualdad Servicios Municipales</p>	<p>Plantilla</p>	<p>Vigencia del Plan</p>	<p>Nº de Servicios que han realizado los informes Nº de servicios que han elaborado los presupuestos con enfoque de género</p>	<p>Memorias anuales</p>
<p>9.10. Coordinación de las acciones de la Comisión de Igualdad con la Comisión técnica interáreas municipales para la Igualdad, para una mayor eficacia y efectividad de ambos planes de igualdad.</p>	<p>Reglamentos de funcionamiento de Actas de reuniones de Acuerdos</p>	<p>Comisión de Igualdad Servicio de Igualdad</p>	<p>Componentes de las dos Comisiones: Comisión de Igualdad y Comisión técnica Interáreas municipales para la Igualdad</p>	<p>Vigencia del Plan</p>	<p>Nº de reuniones conjuntas Nº de acciones conjuntas Nº de comunicaciones entre Comisiones</p>	<p>Informes anuales</p>



## **IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

La evaluación, nos permite conocer el grado de ejecución de las acciones planificadas y las posibles deficiencias, incidencias, dificultades, incluso oportunidades que se produzcan a lo largo del tiempo de vigencia del Plan. El objetivo es mejorar en el futuro las acciones planteadas. El contenido del seguimiento y evaluación que se realice, tiene que tener necesariamente un componente cuantitativo y también otro cualitativo. Es decir, interesa conocer tanto lo que se ha hecho como qué repercusiones ha tenido para las personas que componen la plantilla municipal.

Para el seguimiento del Plan se han detallado una serie de indicadores en cada una de las acciones concretas planteadas. Estos indicadores facilitarán la recopilación de la información y su posterior evaluación para:

- a. A corto plazo, conocer el grado de ejecución y las dificultades, obstáculos y/o éxito en la ejecución de las medidas (indicadores de realización y proceso).
- b. A medio plazo, comprobar la repercusión que tiene la implementación de las medidas, y el cumplimiento de objetivos (indicadores de resultado).
- c. A largo plazo, condicionado por la temporalidad de la intervención, se incluyen algunas herramientas para la medición de los cambios que se vayan produciendo (indicadores de impacto).

Estos indicadores son imprescindibles en las fases de seguimiento y evaluación del Plan, pero no serán los únicos instrumentos para la recogida de información. Desde la Comisión de Seguimiento se diseñarán las herramientas necesarias para el volcado de información permanente desde las estructuras responsables de la puesta en marcha de las medidas.

Respecto a la valoración cualitativa se realizará la recogida de información por medio de diversos instrumentos como un cuestionario realizado a toda la plantilla, informes de diferentes servicios, entrevistas a personas clave de diferentes servicios, niveles, sexo, etc. o cualquier otro que se pueda crear al respecto.

Los seguimientos anuales permitirán ver la evolución de la ejecución del Plan, lo que posibilitará adecuar las acciones de los ejercicios siguientes. Los informes de seguimiento anuales se darán a conocer a la Comisión de Igualdad y se harán públicos al conjunto de la plantilla por medio de la Intranet municipal.



La herramienta más adecuada para la recogida de datos es una ficha de seguimiento (Anexo 3) en la que se detallará para cada acción el nivel de ejecución anual: realizada, en proceso o no realizada, así como el cumplimiento de los indicadores establecidos.

Con los datos obtenidos anualmente se realizará un Informe de seguimiento y evaluación del Plan a la finalización de los 4 años de su vigencia con la colaboración especial de la Oficina de Estadística al igual que el realizado para la evaluación del primer Plan.



## **ANEXOS**

### **1. GLOSARIO**

#### **ACCIÓN POSITIVA**

Medidas específicas dirigidas a compensar situaciones de desigualdad. Tienen carácter temporal y desaparecen cuando el equilibrio entre mujeres y hombres es efectivo.

Los Poderes Públicos están mandatados para la adopción de medidas de acción positiva en favor del colectivo desigual, y en concreto para eliminar la desigualdad de las mujeres respecto de los hombres, como avala el artículo 11 de la L.O. 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

#### **ACOSO SEXUAL**

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

Artículo 7.1 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

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

Artículo 7.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

#### **ANÁLISIS DE GÉNERO**

Análisis con la incorporación de indicadores y criterios de género que permiten conocer si las propuestas tendrán un impacto desigual, para adaptarlas, evitar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

### **ANDROCENTRISMO**

Práctica, consciente o no, de otorgar a los varones o al punto de vista masculino una posición central en la propia visión del mundo, de la cultura y de la historia. Las sociedades androcéntricas y la cultura androcéntrica sitúan al elemento masculino como prototipo y referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres.

### **BRECHA DE GÉNERO**

Resultante de la aceptación de políticas y actitudes que impiden el reconocimiento de la capacitación de las mujeres como sujeto en los procesos de toma de decisiones y su plena participación en la sociedad.

Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño económico, social, cultural, sanitario, etc., presentando la situación de discriminación que sufren las mujeres.

### **CLÁUSULAS SOCIALES Y DE IGUALDAD**

Cláusula establecida en los procesos de contratación pública para la promoción de la calidad y estabilidad en el empleo, la mejora de la capacitación profesional mediante formación en el lugar de trabajo, el fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral o, entre otros, la mejor accesibilidad de personas con diversidad funcional.

### **COMISIÓN DE IGUALDAD**

Equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y realizar el seguimiento de las medidas de igualdad en un contexto determinado.

En el caso del Ayuntamiento de Valencia, la Comisión de Igualdad se constituye para el seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad evaluando periódicamente la efectividad del principio de igualdad de sus respectivos ámbitos de actuación.

### **CONCILIACIÓN**

Articulación de políticas, estrategias y medidas para armonizar los tiempos, intereses, obligaciones y necesidades en todas las dimensiones de la vida.

### **CORRESPONSABILIDAD**

La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

### **CUOTA O CUPO**

Reserva de puestos para un colectivo específico por su infrarrepresentación en la toma de decisiones, en las oportunidades de formación y en el acceso a puestos de trabajo.

### **DATOS DESAGREGADOS POR SEXO**

Recogida y desglose de datos e información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especificidades de género.

### **DIAGNÓSTICO**

Estudio o investigación para conocer una situación concreta para intervenir a continuación en la misma. En materia de género permite conocer con rigor la situación o estado de un ámbito para proceder a una acción o proyecto.

### **DIMENSIÓN DE GÉNERO**

Incorporación de la perspectiva de género en una acción para conocer la incidencia de la desigualdad y facilitar las correcciones oportunas para su impacto igualitario.

### **DIRECTIVAS**

Disposición normativa de Derecho comunitario que vincula a los Estados de la Unión Europea. Es la base de la legislación comunitaria que se aplica en los tribunales europeos y se transpone a las legislaciones nacionales.

### **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

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





Artículo 6.2 L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **DISCRIMINACIÓN SALARIAL**

Situación en la que personas que realizan trabajos iguales, equivalentes o de igual valor perciben una retribución diferente en base a su sexo o por cualquier otra distinción (edad, raza, religión...).

### **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**

Reparto de las tareas sociales, productivas y reproductivas en función del sexo, asignando a los hombres la de mayor valor y reconocimiento social o económico y a las mujeres las vinculadas al ámbito de lo privado.

### **ENFOQUE DE GÉNERO**

Metodología que incorpora la perspectiva de género en todos los niveles y fases de una intervención política o social.

### **EMPODERAMIENTO**

Proceso por el cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto que forman parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven.

### **EQUIDAD DE GÉNERO**

Ofrecer a todas las personas, independientemente de su género, las mismas condiciones, oportunidades y tratamiento, pero teniendo en cuenta las características particulares de cada uno para garantizar el acceso de las personas a sus derechos.

### **ESTEREOTIPO DE GÉNERO**

Conjunto de creencias que se fundamentan en ideas preconcebidas sobre supuestos atributos “naturales” de mujeres y hombres y que se imponen como clichés, opiniones o imágenes convencionales, que adjudican características, capacidades y comportamientos específicos para las mujeres y los hombres.

### **EVALUACIÓN**

Elemento clave en cualquier intervención, cuyo objetivo principal es determinar la eficacia, la eficiencia y, sobre todo, la idoneidad de las medidas ejecutadas. Un Plan debe incluir un seguimiento y una evaluación.

A través del seguimiento se va realizando una comprobación de cómo se van desarrollando las actuaciones previstas que dan contenido al Plan y es posible hacer ajustes en las mismas para que atiendan a los objetivos para el que fueron definidas.

En la evaluación se lleva a cabo un análisis crítico de las actividades y resultados, y para ello, se analizan los métodos utilizados, la validez de los objetivos, los recursos, etc.

Según sus características, las evaluaciones pueden ser:

- Periódica. Se realiza cada cierto tiempo. Permite conocer la incidencia que está teniendo la puesta en marcha del Plan, los obstáculos que están apareciendo o no se habían identificado, etc., de manera que puedan plantearse alternativas y, asegurar el cumplimiento de los objetivos.
- Final. Se realiza una vez que ha finalizado el período de vigencia del Plan. Se evalúan las actividades que se han desarrollado, la eficacia de las mismas, los impedimentos que se han presentado y las variaciones que se han tenido que incorporar.
- Interna o externa. En función del personal que las realiza, si pertenece o no al Ayuntamiento.

## **GÉNERO**

Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para mujeres y hombres atribuidas en función de su sexo biológico.

## **IGUALDAD DE GÉNERO**

Principio según el cual todas las personas son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones por la carga del género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres deben ser igualmente considerados, valorados y favorecidos.



### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES HOMBRES**

Ausencia de obstáculos o barreras por razón de sexo en la participación económica, política, cultural y social de las personas.

L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Principio que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, las obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 3. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

### **INDICADORES**

Puntos de referencia que brindan información cualitativa o cuantitativa, conformada por uno o varios datos constituidos por percepciones, números, hechos, opiniones o medidas, que permiten seguir el desarrollo de un proceso y su evaluación, y que deben guardar relación con el mismo.

### **INDICADORES DE GÉNERO**

Instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

### **INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO**

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

### **LENGUAJE INCLUSIVO**



Lenguaje inclusivo es el que trata a todas y a todos con el mismo respeto, sin ocultar, excluir o jerarquizar, evitando el sesgo hacia un sexo o género social en particular. El uso sexista del lenguaje refleja y refuerza la desigualdad entre ambos sexos.

El Ayuntamiento de Valencia dispone del Reglamento municipal para el Uso no Sexista del Lenguaje (BOP València núm.12, 14/01/2012)

### **MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

Integración sistemática de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la organización y su cultura, en los programas, las políticas y las prácticas en todos los niveles. Conlleva la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de los hombres como de las mujeres.

Exposición de Motivos. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Integración de la perspectiva de género en todas las fases del proceso de las políticas: diseño, implementación, seguimiento y evaluación, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres. Significa evaluar cómo inciden las políticas en la vida y posición de mujeres y hombres responsabilizándose de su modificación si fuera necesario.

Definición de la Comisión Europea (1996).

El Ayuntamiento de Valencia elaboró en el año 2017 la Guía de Buenas Prácticas en Transversalidad de Género en las políticas públicas y presupuestos, como herramienta para avanzar hacia la igualdad real.

### **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Análisis de la realidad para tomar en consideración las diferencias de las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito y de cómo una determinada política o actuación puede afectar de diferente forma a mujeres y hombres.

### **PLAN DE IGUALDAD**

Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.



Art. 46.1. L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **POLÍTICAS ESPECÍFICAS**

Medidas elaboradas con el objetivo de corregir o compensar las situaciones de desigualdad y discriminación. Tienen carácter temporal, y se ejecutan mientras perdura el problema o la situación de desigualdad a combatir. También se conocen como acciones positivas.

### **POLÍTICAS DE IGUALDAD**

Políticas que incorporan la perspectiva de género en la planificación, el desarrollo y la evaluación de las decisiones. Transversalizan la igualdad en la implementación de toda la acción política.

### **ROLES DE GÉNERO**

Papeles, funciones, actividades y responsabilidades que socialmente se atribuyen como “propias” y diferenciadas a mujeres y hombres.

### **SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO**

Concentración de mujeres y de hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo.

### **SEGREGACIÓN HORIZONTAL**

Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos.

### **SEGREGACIÓN VERTICAL**

Concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos.

Conocida como “*techo de cristal*”, se refiere a la concentración de mujeres en puestos de menor responsabilidad, producto de la brecha de género.

### **SEXISMO**

Asignación de valores, capacidades y roles distintos para hombres y mujeres, en función exclusivamente de su sexo y de las cargas de género que rigen en la sociedad. Se caracteriza por una jerarquización que da mayor valor a lo masculino y



menor a lo femenino, determinando situaciones de inferioridad y subordinación para las mujeres.

Se diferencia del androcentrismo en que éste refleja el punto de vista que interpreta la realidad, mientras el sexismo es un comportamiento cultural de carácter individual.

### **SUELO PEGAJOSO**

Hace referencia a las circunstancias originadas por las responsabilidades y cargas familiares que mantienen a muchas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Estas circunstancias imponen a las mujeres una “adhesividad” a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales, que en el ámbito doméstico acaban recayendo sobre ellas, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan, ralentizan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar

### **TECHO DE CRISTAL**

Barrera invisible resultante de un complejo entramado en las organizaciones, empresas, colectividades, que impide o limita el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.



## 2.RELACIÓN DE ABREVIATURAS

<b>CI</b>	Comisión de Igualdad
<b>IS</b>	Informe de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia.
<b>LOIMH</b>	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
<b>MGN</b>	Mesa general de Negociación
<b>OEP</b>	Oferta de empleo público.
<b>PI</b>	Plan de Igualdad
<b>RPT</b>	Relación de Puestos de Trabajo
<b>RSC</b>	Responsabilidad social corporativa
<b>SPEIS</b>	Servicio de prevención y extinción de incendios
<b>TREBEP</b>	Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



### 3.FICHA SEGUIMIENTO

#### PLAN IGUALDAD EMPLEADAS Y EMPLEADOS MUNICIPALES

**ÁREA:**

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>									
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>									
<b>ACCIÓN</b>									
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>									
<b>AGENTE RESPONSABLE</b>									
<b>OTROS AGENTES</b>									
<b>TEMPORALIDAD</b>		<b>2019</b>				<b>2020</b>			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Nivel de ejecución	Realizada								
	En proceso								
	No realizada								
Observaciones:									
<b>INDICADORES</b>					<b>2019</b>			<b>2020</b>	