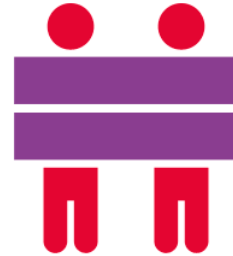




**Ajuntament
de Mislata**



Pla d'Igualtat de Mislata

**PLAN DE IGUALDAD INTERNO
DEL AYUNTAMIENTO DE
MISLATA**

2018-2021

INDICE

1. mbito de aplicaci3n y vigencia. Implementaci3n: responsabilidad, indicadores y temporalizaci3n de acciones.	4
2. ustificaci3n Jurídica	6
Normas de ámbito estatal.....	6
Constituci3n Española	6
Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	6
Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protecci3n.....	7
Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protecci3n Integral contra la Violencia de Género.	8
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:	9
Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la informaci3n pública y buen gobierno.	14
Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalizaci3n y sostenibilidad de la Administraci3n Local. ...	15
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.....	15
Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.	16
Normas de ámbito auton3mico:.....	17
Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano.....	17
Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administraci3n Pública	17
LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenaci3n y gesti3n de la Funci3n Pública Valenciana	19
LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.	20
Decreto 56/2016 c3digo de buen gobierno.....	21
Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selecci3n, provisi3n de puestos de trabajo y movilidad del personal de la funci3n pública valenciana.	21
3. Diagn3stico de situaci3n en materia de igualdad de mujeres y hombres.....	25
Metodología.	25
I Estructura y organizaci3n: cuestiones generales e informaci3n previa.	29
II. Selecci3n de personal	32
III. Promoci3n y carrera profesional.	34
IV. Posicionamiento laboral	37

V. Formaci3n	55
VI. Conciliaci3n	56
VII. Comunicaci3n	61
VIII. Salud laboral	63
IX. Representaci3n de personal	64
X. Estructura salarial:	65
X.I Retribuciones Salariales Personal Contratado y en plantilla	65
X.II Retribuciones Salariales del Personal en plantilla	80
XI. Acoso sexual y por raz3n de sexo	87
4. An3lisis y Recomendaciones	88
An3lisis Interno de la organizaci3n con perspectiva de g3nero:	88
An3lisis Externo de la organizaci3n con perspectiva de g3nero:	89
Recomendaciones:	90
5. Plan de Igualdad	94
Objetivos del Plan de Igualdad	94
Contenido	94
Acciones del Plan de Igualdad Interno de Mislata	96
I. Selecci3n y Promoci3n de personal	96
II. Posicionamiento laboral	98
III. Formaci3n	99
IV. Conciliaci3n	100
V. Comunicaci3n	103
VI. Salud laboral	104
VII. Estructura salarial	106
VIII. Prevenci3n y actuaci3n ante el acoso sexual y por raz3n de sexo	107
IX. Transversalidad	108
6. Sistema de Evaluaci3n del Plan de Igualdad	113
Anexo	114
FICHA DE IMPLEMENTACI3N Y SEGUIMIENTO	114

1. mbito de aplicaci3n y vigencia.

Implementaci3n: responsabilidad, indicadores y temporalizaci3n de acciones.

ÁMBITO DE APLICACI3N DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad será de aplicaci3n a toda la plantilla del Ayuntamiento de Mislata, así como al personal político, y en la medida en que se redacten e implementen clausulas sociales de género, a las personas o empresas que mantengan transacciones contractuales con el mismo.

VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años. Las acciones deberán desarrollarse durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, entre 2018 y 2021

RESPONSABILIDAD

El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acci3n será el que, por raz3n de sus competencias, más relaci3n tenga con el contenido de la acci3n, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquico.

INDICADORES

Toda acci3n ha sido formulada contemplando uno o varios indicadores que permitan medir el grado de consecuci3n en la implementaci3n de la misma.

PERIODICIDAD

Las acciones podr3n llevarse a cabo de manera permanente o puntual y, se les asignar3 una periodicidad en funci3n del momento previsto para su implementaci3n:

- PERIODICIDAD 0: Presentaci3n del Plan de Igualdad, inmediatamente posterior a su aprobaci3n.
- PERIODICIDAD 1: 2018
- PERIODICIDAD 2: 2019
- PERIODICIDAD 3: 2020
- PERIODICIDAD 4: 2021

2. Justificaci3n Jur3dica

El Plan de Igualdad encuentra su justificaci3n jur3dica en las siguientes normas del Ordenamiento Jur3dico Estatal y Aut3nomico:

Normas de 3mbito estatal

Constituci3n Espa1ola

La Constituci3n reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los art3culos 9 y 14 de la CE y por la incorporaci3n al ordenamiento jur3dico de los Tratados Internacionales ratificados por Espa1a.

Art3culo 9

1. Los ciudadanos y los poderes p3blicos est3n sujetos a la Constituci3n y al resto del ordenamiento jur3dico.
2. Corresponde a los poderes p3blicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obst3culos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participaci3n de todos los ciudadanos en la vida pol3tica, econ3mica, cultural y social.
3. La Constituci3n garantiza el principio de legalidad, la jerarqu3a normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jur3dica, la responsabilidad y la interdicci3n de la arbitrariedad de los poderes p3blicos.

Art3culo 14

1. Los espa1oles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminaci3n alguna por raz3n de nacimiento, raza, sexo, religi3n, opini3n o cualquier otra condici3n o circunstancia personal o social.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Derechos y deberes derivados del contrato. Art 17: No discriminaci3n en las relaciones laborales.

1. Se entender3n nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cl3ulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por raz3n de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, as3 como en materia de retribuciones, jornada y dem3s condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condici3n social, ideas religiosas o pol3ticas, adhesi3n o no a sindicatos y a sus acuerdos, v3nculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado espa3ol.

2. Podr3n establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podr3 regular las medidas de reserva, duraci3n o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocaci3n de trabajadores demandantes de empleo.

Cuando se utilice la contrataci3n temporal como medida de fomento al empleo la duraci3n del contrato no podr3 exceder de tres a3os. La terminaci3n de estos contratos dar3 derecho a la compensaci3n econ3mica que reglamentariamente se establezca.

Asimismo, el Gobierno podr3 otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos espec3ficos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulaci3n de las mismas se har3 previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales m3s representativas.

Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protecci3n.

Esta norma utiliza ya el t3rmino violencia de g3nero y establece medidas en el 3mbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce que

la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de g3nero constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por parte de todos los poderes p3blicos.

Es necesaria, en suma, una acci3n integral y coordinada que a3ne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realizaci3n de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de 3ndole civil y social que eviten el desamparo de las v3ctimas y den respuesta a su situaci3n de especial vulnerabilidad.

Ley Org3nica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protecci3n Integral contra la Violencia de G3nero.

En su exposici3n de motivos define la violencia de g3nero como el s3mbolo m3s brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos m3nimos de libertad, respeto y capacidad de decisi3n.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el c3nyuge o el hombre que est3 o haya estado ligado a la mujer v3ctima por una relaci3n similar de afectividad (pareja), a3n sin convivencia (noviazgo). Tambi3n limita la violencia de g3nero a la violencia f3sica, psicol3gica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privaci3n arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el 3mbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicaci3n, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, as3 como:

- *Derechos de las Mujeres V3ctimas de Violencia de G3nero:* a la Informaci3n, a la Asistencia Jur3dica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias P3blicas, Derechos Econ3micos. Adem3s del acceso a la vivienda y residencia p3blica como colectivo prioritario.

➤ *Medidas de Sensibilizaci3n, Prevenci3n y Detecci3n a trav3s del Plan Nacional de Sensibilizaci3n y Prevenci3n de la Violencia de G3nero con dos objetivos estrat3gicos:*

1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de g3nero.
2. Conseguir cambio en el modelo de relaci3n social entre hombres y mujeres.

En el marco de estos **objetivos**, las actuaciones en las que tiene competencia la Administraci3n Local son:

- a) Formaci3n y especializaci3n de profesionales en el 3mbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- b) Formaci3n y especializaci3n de profesionales en el 3mbito de los Servicios Sociales.
- c) Asistencia Social Integral.
- d) Medidas de informaci3n y campa1as de sensibilizaci3n que analicen el fen3meno de la violencia de g3nero.

Art3culo 2. Principios rectores.

A trav3s de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- d) Garantizar derechos en el 3mbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relaci3n laboral y de empleo p3blico con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de g3nero.

Ley Org3nica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Art. 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes P3blicos adoptaran medidas espec3ficas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que ser3n aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habr3n de ser razonables y proporcionadas en relaci3n con el objetivo perseguido en cada caso.

2. Tambi3n las personas f3sicas y jur3dicas privadas podr3n adoptar este tipo de medidas en los t3rminos establecidos en la presente Ley.

Art. 14. Criterios generales de actuaci3n de los Poderes P3blicos.

A los fines de esta Ley, ser3n criterios generales de actuaci3n de los Poderes P3blicos:

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

2. La integraci3n del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las pol3ticas econ3mica, laboral, social, cultural y art3stica, con el fin de evitar la segregaci3n laboral y eliminar las diferencias retributivas, as3 como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los 3mbitos que abarque el conjunto de pol3ticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el dom3stico.

3. La colaboraci3n y cooperaci3n entre las distintas Administraciones p3blicas en la aplicaci3n del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participaci3n equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopci3n de las medidas necesarias para la erradicaci3n de la violencia de g3nero, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por raz3n de sexo.

6. La consideraci3n de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minor3as, las mujeres migrantes, las ni3as, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres v3ctimas de violencia de g3nero, para las cuales los poderes p3blicos podr3n adoptar, igualmente, medidas de acci3n positiva.

7. La protecci3n de la maternidad, con especial atenci3n a la asunci3n por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliaci3n del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, as3 como el fomento de la corresponsabilidad en las labores dom3sticas y en la atenci3n a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboraci3n entre las distintas Administraciones p3blicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

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

11. La implantaci3n de un lenguaje no sexista en el 3mbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y art3sticas.

12. Todos los puntos considerados en este art3culo se promover3n e integraran de igual manera en la pol3tica espa3ola de cooperaci3n internacional para el desarrollo.

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

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informara, con car3cter transversal, la actuaci3n de todos los Poderes P3blicos. Las Administraciones p3blicas lo integraran, de forma activa, en la adopci3n y ejecuci3n de sus disposiciones normativas, en la definici3n y presupuestaci3n de pol3ticas p3blicas en todos los 3mbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Art. 21. Colaboraci3n entre las Administraciones p3blicas.

1. La Administraci3n General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Aut3nomas cooperaran para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificaci3n. En el seno de la Conferencia Sectorial

de la Mujer podr3n adoptarse planes y programas conjuntos de actuaci3n con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integraran el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaboraran, a tal efecto, con el resto de las Administraciones p3blicas.

Art. 46. Contenido de los Planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas despu3s de realizar un diagn3stico de situaci3n, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminaci3n por raz3n de sexo.

Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y pr3cticas a adoptar para su consecuci3n, as3 como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluaci3n de los objetivos fijados.

2. Para la consecuci3n de los objetivos fijados, los planes de igualdad podr3n contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificaci3n profesional, promoci3n y formaci3n, retribuciones, ordenaci3n del tiempo de trabajo para favorecer, en t3rminos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliaci3n laboral, personal y familiar, y prevenci3n del acoso sexual y del acoso por raz3n de sexo.

3. Los planes de igualdad incluir3n la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Art. 51. Criterios de actuaci3n de las Administraciones p3blicas.

Las Administraciones p3blicas, en el 3mbito de sus respectivas competencias y en aplicaci3n del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deber3n:

a) Remover los obst3culos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminaci3n con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre

mujeres y hombres en el acceso al empleo p3blico y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliaci3n de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoci3n profesional.

c) Fomentar la formaci3n en igualdad, tanto en el acceso al empleo p3blico como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los 3rganos de selecci3n y valoraci3n.

e) Establecer medidas efectivas de protecci3n frente al acoso sexual y al acoso por raz3n de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminaci3n retributiva, directa o indirecta, por raz3n de sexo.

g) Evaluar peri3dicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos 3mbitos de actuaci3n.

Art. 61. Formaci3n para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo p3blico de la Administraci3n General del Estado y de los organismos p3blicos vinculados o dependientes de ella contemplar3n el estudio y la aplicaci3n del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos 3mbitos de la funci3n p3blica.

2. La Administraci3n General del Estado y los organismos p3blicos vinculados o dependientes de ella impartir3n cursos de formaci3n sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevenci3n de la violencia de g3nero, que se dirigir3n a todo su personal.

Art. 62. Protocolo de actuaci3n frente al acoso sexual y al acoso por raz3n de sexo.

Para la prevenci3n del acoso sexual y del acoso por raz3n de sexo, las Administraciones p3blicas negociarán con la representaci3n legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuaci3n que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administraci3n General del Estado y de los organismos p3blicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por raz3n de sexo.

b) La instrucci3n a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por raz3n de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de r3gimen disciplinario.

Art. 63. Evaluaci3n sobre la igualdad en el empleo p3blico

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos P3blicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones P3blicas, informaci3n relativa a la aplicaci3n efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificaci3n, mediante la desagregaci3n por sexo de los datos, de la distribuci3n de su plantilla, grupo de titulaci3n, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la informaci3n p3blica y buen gobierno.

Art. 29. Infracciones disciplinarias

Se establece como infracciones muy graves “Toda actuaci3n que suponga discriminaci3n por raz3n de origen racial o étnico, religi3n o convicciones, disca-

pacidad, edad u orientaci3n sexual, lengua, opini3n, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condici3n o circunstancia personal o social, as3 como el acoso por raz3n de origen racial o 3tnico, religi3n o convicciones, discapacidad, edad u orientaci3n sexual y el acoso moral, sexual y por raz3n de sexo.”

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalizaci3n y sostenibilidad de la Administraci3n Local.

El art3culo 27.3 establece como competencia delegable en los municipios la “Prestaci3n de servicios sociales, promoci3n de la igualdad de oportunidades y la prevenci3n de la violencia contra la mujer”.

Justific3ndolo con que esto deriva del “objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios p3blicos y el servicio a la ciudadan3a y, en general, contribuir a los procesos de racionalizaci3n administrativa, generando un ahorro neto de recursos”.

Del mismo modo, esta Ley quiere “contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responda la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminaci3n y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminaci3n de barreras y obst3culos que puedan limitar la plena integraci3n, la participaci3n, el acceso a la informaci3n y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad”.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto B3sico del Empleado P3blico.

El Estatuto tiene por objeto establecer las bases del r3gimen estatutario de los funcionarios p3blicos incluidos en su 3mbito de aplicaci3n.

Este Estatuto refleja, del mismo modo, sus fundamentos de actuaci3n, entre los que se encuentran la Igualdad, m3rito y capacidad en el acceso y en la promoci3n profesional; y la Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Planes de Igualdad (DA 7ª)

Las Administraciones P3blicas est3n obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el 3mbito laboral y, con esta finalidad, deber3n adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminaci3n laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones P3blicas deber3n 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 t3rminos previstos en el mismo.

Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector P3blico, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

T3tulo II Partes del contrato. Libro Segundo. De los contratos de las Administraciones P3blicas Cap3tulo I De las actuaciones relativas a la contrataci3n de las Administraciones P3blicas. Secci3n 2. De la adjudicaci3n de los contratos de las Administraciones P3blicas. Subsecci3n 3ª Ejecuci3n de los contratos.

Art3culo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral

Los 3rganos de contrataci3n tomar3n las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecuci3n de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Uni3n Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Anexo V: Listado de convenios internacionales en el 3mbito social y medioambiental a que se refiere el art3culo 201

El Anexo V, hace referencia entre otros a los siguientes:

- Convenio OIT n.º 111, sobre la discriminaci3n (empleo y ocupaci3n).
- Convenio OIT n.º 100, sobre igualdad de remuneraci3n.

Normas de 3mbito auton3mico:

Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisi3n Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administraci3n P3blica

Apartado IV. 3mbitos de actuaci3n

Las actuaciones en el 3mbito laboral son consideradas de la m3xima importancia en la medida que la incorporaci3n de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia econ3mica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero tambi3n la igualdad de retribuci3n y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoci3n profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares b3sicos sobre los que descansa la pol3tica comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicaci3n del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el 3mbito social requieren una especial atenci3n las referidas a la violencia de g3nero ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza f3sica, psicol3gica, econ3mica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violaci3n, abusos sexuales, acoso sexual, prostituci3n y tr3fico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en 3mbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como p3blicos. As3, la dedicaci3n casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes,

mayoritariamente poblaci3n infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad p3blica en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relaci3n adecuada entre lo p3blico y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadan3a, favoreciendo la consecuci3n de la igualdad real.

Art3culo 20.4:

Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital p3blico deber3n elaborar un plan de igualdad.

Art3culo 44. Igualdad en los procesos de formaci3n y promoci3n de puestos de trabajo.

Las administraciones p3blicas valencianas establecer3n planes plurianuales de formaci3n con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de m3rito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoci3n interna de la funci3n p3blica.

Art3culo 45. Igualdad en la promoci3n interna.

Las administraciones p3blicas establecer3n planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoci3n interna de la funci3n p3blica. Cada departamento deber3 fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Art3culo 46. Fomento de la igualdad en el 3mbito de la contrataci3n

1. En caso de empate en la puntuaci3n obtenida por dos o m3s empresas a las que les hubiera correspondido la m3xima puntuaci3n, tendr3n preferencia en la adjudicaci3n de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia t3cnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administraci3n p3blica u 3rgano competente, siempre que las mismas igualen en sus t3rminos a las m3s ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicaci3n.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual.

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

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

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

LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana

Artículo 51. Principios de selección

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de conformidad con los siguientes principios:

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

f) Adecuaci3n del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.

g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selecci3n.

h) Eficacia y eficiencia.

i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Planes de igualdad (DA 11)

Las administraciones p3blicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de g3nero que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminaci3n de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo p3blico y en su desarrollo profesional.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

Tras el reconocimiento normativo de la igualdad, se hace necesario que los poderes p3blicos adopten pol3ticas activas que apoyen, incentiven, promuevan y amparen una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Es por ello por lo que nuestro Estatut d'Autonomia, en su artículo 10.3, al establecer una serie de ámbitos en los que la Generalitat centrará primordialmente su actuaci3n, expresamente, se refiere a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, y a la protecci3n social contra la violencia, especialmente la violencia de g3nero.

Artículo 19. Derechos de las empleadas p3blicas de la administraci3n de la Generalitat

1. Todas las empleadas p3blicas de la administraci3n de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptaci3n de su jornada laboral en los términos que prevé **la Ley 10/2010**, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenaci3n y Gestió n de la Funció n P3blica Valenciana, en el

ordenamiento jur3dico y la legislaci3n vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones p3blicas.

Art3culo 31. Actuaciones de informaci3n y sensibilizaci3n social

1. Las administraciones p3blicas de la Comunitat Valenciana, en el 3mbito de sus respectivas competencias, llevar3n a cabo peri3dicamente actuaciones de informaci3n y estrategias de sensibilizaci3n dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones p3blicas de la Comunitat Valenciana llevar3n a cabo cuantas medidas de sensibilizaci3n e informaci3n consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicaci3n, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atenci3n integral de las v3ctimas.

Decreto 56/2016 c3digo de buen gobierno

Art 38. Valor a la interacci3n con la ciudadan3a, comprometi3ndose a dotar de los instrumentos necesarios para garantizar su participaci3n en el dise1o y evaluaci3n de las pol3ticas p3blicas.

Art 39. Impulso de una cultura de la innovaci3n basada en la creatividad, la implicaci3n y la mejora continua de los resultados de los procesos, los productos y los servicios, todo desde una visi3n estrat3gica centrada en las demandas y necesidades de la ciudadan3a.

Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selecci3n, provisi3n de puestos de trabajo y movilidad del personal de la funci3n p3blica valenciana.

La norma que aprueba este decreto tiene tambi3n como elemento vertebrador la garant3a y promoci3n del derecho de igualdad de trato y de oportunitat.

des entre mujeres y hombres, con el fin de hacer efectivo dicho derecho e integrarlo en el 3mbito de la gesti3n de los procesos de selecci3n de personal y provisi3n de puestos de trabajo.

Este decreto incluye que en las adscripciones provisionales y concesi3n de comisiones de servicios se tendr3n en consideraci3n las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas, relacionadas con la especial problem3tica que presenten para la adecuada conciliaci3n de la vida personal, familiar y laboral, ponder3ndose, si as3 se solicita, la agrupaci3n familiar con las necesidades de atenci3n del servicio p3blico.

Adem3s, el decreto muestra un inter3s particular por la regulaci3n de situaciones que merecen un tratamiento espec3fico como es el caso del acceso de personas con diversidad funcional, as3 como la situaci3n en que se hallan personas v3ctimas de violencia de g3nero. Respecto a estas 3ltimas, han sido incluidas y desarrolladas todas las previsiones recogidas en las normas con rango de ley, pero a la vez, ha sido tenida en cuenta su situaci3n a lo largo de todo el articulado, a fin de establecer las precisiones necesarias con el fin de contribuir a mejorar su situaci3n y garantizar su protecci3n.

De este modo, cuenta con un apartado en el que se expresa a discriminaci3n positiva sobre las mujeres v3ctimas de violencia de g3nero en casos de traslados, bolsas empleo temporal y protecci3n, en general.

Art. 2. Principios de actuaci3n

3. Asimismo, se garantizar3 el cumplimiento efectivo de las medidas espec3ficas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los t3rminos establecidos en la normativa y planes de igualdad vigentes.

Art3culo 78 Traslado por raz3n de violencia de g3nero y por raz3n de violencia terrorista

1. Las mujeres v3ctimas de violencia de g3nero que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde ven3an prestando servicios

para hacer efectiva su protecci3n o el derecho a la asistencia social integral, tendr3n derecho preferente a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, agrupaci3n profesional funcional, escala o grupo profesional, de an3logas caracter3sticas, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Si no existen vacantes en el cuerpo, agrupaci3n profesional funcional, escala o grupo profesional del personal laboral de origen, los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de g3nero podr3n concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, sin que en ning3n caso el cambio suponga menoscabo de sus derechos econ3micos ni la adscripci3n con car3cter definitivo en el nuevo puesto de trabajo. La adscripci3n con car3cter provisional se mantendr3 hasta que desaparezcan o palien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopci3n de esta medida, quedando reservado el puesto de trabajo del que fuera titular con destino definitivo, debiendo la persona afectada notificar el cambio de situaci3n de producirse este.

En este caso, la empleada p3blica deber3 reunir el resto de los requisitos exigidos para el desempe1o del puesto de trabajo. La solicitud deber3 indicar la localidad o localidades a las que solicita el traslado, y deber3 ir acompa1ada de la orden de protecci3n a favor de la v3ctima o, excepcionalmente en tanto se dicte esta, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada p3blica es v3ctima de violencia de g3nero. En sentido similar se expresa el apartado 2 respecto de las v3ctimas de actividad terrorista. Se hace hincapi3 en la preferencia y en la confidencialidad de los datos de estas personas: "Estos sistemas de provisi3n de puestos tendr3n preferencia sobre los nombramientos de personal funcionario interino o mejora de empleo.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de g3nero o violencia terrorista se garantizar3 la intimidad de las v3ctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que est3 bajo su guarda o custodia.

Este traslado tendr3 la consideraci3n de forzoso (art 82.1 EBEP) tanto por su origen (la victima de la violencia de g3nero se ve obligada abandonar su puesto) como porque jur3dicamente ello conlleva el tener derecho a las indemnizaciones propias del traslado forzoso.

3. Diagn3stico de situaci3n en materia de igualdad de mujeres y hombres

Metodolog3a.

Ninguna organizaci3n puede ser tratada y analizada como un ente aislado de su contexto social, territorial e hist3rico. En esa tesitura, las condiciones laborales desagregadas por sexo de la plantilla de un ayuntamiento (sea el que fuere) no pueden ser estudiadas al margen del contexto global de la Administraci3n P3blica en general, y del 3mbito local en particular. Se debe, por tanto, considerar la situaci3n de las funcionarias y funcionarios en su conjunto para poder extraer conclusiones del estado real de la cuesti3n, y aplicar las medidas correctoras en funci3n de las peculiaridades de cada ente local.

As3, para realizar el presente diagn3stico se considera importante hacer un breve repaso por la reciente historia de la funci3n p3blica espa1ola, lo que nos ayudar3 a ser conscientes del origen de muchas circunstancias discriminatorias, del avance hacia una igualdad legal, y de lo que resta por hacer para que esa igualdad sea real y efectiva. Para ello, se utilizar3n fragmentos de un valioso documento redactado por la experta Dolores Carri3n¹:

“Durante d3cadas, el r3gimen estatutario de los funcionarios p3blicos releg3 a las mujeres a los puestos auxiliares, reservando el acceso a los cuerpos superiores a los

¹Funci3n P3blica y G3nero: conciliaci3n de la vida personal, familiar y laboral. Dolores Carri3n, licenciada en Ciencias Pol3ticas, pertenece al Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado desde 1986. Ha sido asesora del Ministro de Administraciones P3blicas en Pol3tica Aut3noma y Modernizaci3n de la Administraci3n. Fue inspectora general de Servicios de la Administraci3n del Estado, subsecretaria de Administraciones P3blicas y subsecretaria de Cultura. Fue vocal del Consejo Rector de la Agencia de Evaluaci3n de Pol3ticas P3blicas y de la Calidad de los Servicios, as3 como de su Comisi3n Cient3fica y T3cnica.

varones. S3lo a partir de los 70, las leyes permitieron la progresiva incorporaci3n de las espa3olas a los cuerpos superiores de la Administraci3n Civil.

(...) en la Constituci3n, hecha por hombres, pero votada por hombres y mujeres, quedaron firmemente asentadas las bases de la igualdad jur3dica entre hombres y mujeres, dise3andose con ello el trazado de un camino hacia la igualdad real por el que a3n seguimos avanzando.

El imperio de los principios constitucionales de igualdad, m3rito y capacidad en el acceso al empleo p3blico ha hecho de las Administraciones P3blicas un 3mbito laboral preferente para las espa3olas. El sistema selectivo mediante oposici3n libre, con todas sus ventajas e inconvenientes, ha favorecido claramente la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo p3blico. Adem3s, la inamovilidad en el empleo, (...) ha impedido que las empleadas p3blicas hayan sido v3ctimas de despidos improcedentes o abusos laborales al hilo de su situaci3n personal o familiar.

Actualmente, excluidas las fuerzas Armadas y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, 3mbitos en los que existe a3n una notoria infrarrepresentaci3n femenina, los datos del Registro Central de Personal permiten concluir que la prestaci3n de servicios a los ciudadanos se escribe en femenino. Prueba de ello es que, en el conjunto de las Administraciones P3blicas trabajan 1.411.535 mujeres, que representan el 57,5% de su personal.

Ciertamente los datos del Registro revelan que todav3a se produce una ligera infrarrepresentaci3n femenina en el subgrupo A1. Ello se debe (...) a las trabas jur3dicas que impidieron a las cohortes de mujeres de mayor edad tanto el pleno acceso a la Universidad como el ingreso en la funci3n p3blica superior, en un momento en no exist3an a3n las Administraciones Auton3micas.

El an3lisis de las estad3sticas resulta, en este sentido, elocuente: A menor edad del funcionariado del Subgrupo A1, mayor es la representaci3n femenina. As3, las mujeres representan el 61,7% de los funcionarios A1 menores de 30 a3os y suponen el 58% de los que tienen entre 30 y 39 a3os. La situaci3n se invierte, en cambio, entre los funcionarios de mayor edad: 61 de cada 100 funcionarios A1 de entre 50 y 59 a3os son hombres, mientras que los intervalos de edad de 60 a 65 a3os y m3s de 65 se registran tasas de representaci3n masculina del 74% y el 85%, respectivamente.

L3gicamente, los subgrupos C1 y C2, a los que s3 estaba permitido el acceso de las mujeres, arrojan una representaci3n femenina superior a la de los hombres en todos los intervalos de edad.

El an3lisis de los datos citados podr3a inducir a pensar que el simple paso del tiempo, con la jubilaci3n de las cohortes de mayor edad, pondr3a fin a las desigualdades de g3nero en las Administraciones P3blicas. Sin embargo, una conclusi3n semejante revelar3a una visi3n excesivamente ingenua de la situaci3n de las mujeres en la funci3n p3blica.

Muchos a3os tendr3n que pasar todav3a para que la composici3n de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado presente una estructura de g3nero equilibrada. Considerando conjuntamente a ambos colectivos, la representaci3n masculina alcanza en esta 3rea el 89,9% del total”.

El presente diagn3stico de situaci3n se ha elaborado a lo largo del ejercicio 2017, finalizando su redacci3n en julio de ese mismo a3o. Se parte, por un lado, del conocimiento de la situaci3n global que acabamos de describir, y por otro, de la situaci3n concreta que ocupa y preocupa al Ayuntamiento de Mislata.

As3, se ha valorado como fuente de informaci3n el organigrama funcional del Ayuntamiento de Mislata y siguiendo la metodolog3a aplicable a los estudios de g3nero, se han recogido los datos desagregados por sexo facilitados por el departamento de Recursos Humanos, cuya jefatura se ha implicado de modo especialmente proactivo no solo proporcionando informaci3n, sino realizando aclaraciones y observaciones de “motu proprio” fundamentales para la correcta interpretaci3n de los datos. De este modo, se analizan cuantitativa y cualitativamente los siguientes aspectos relativos al personal funcionario y laboral:

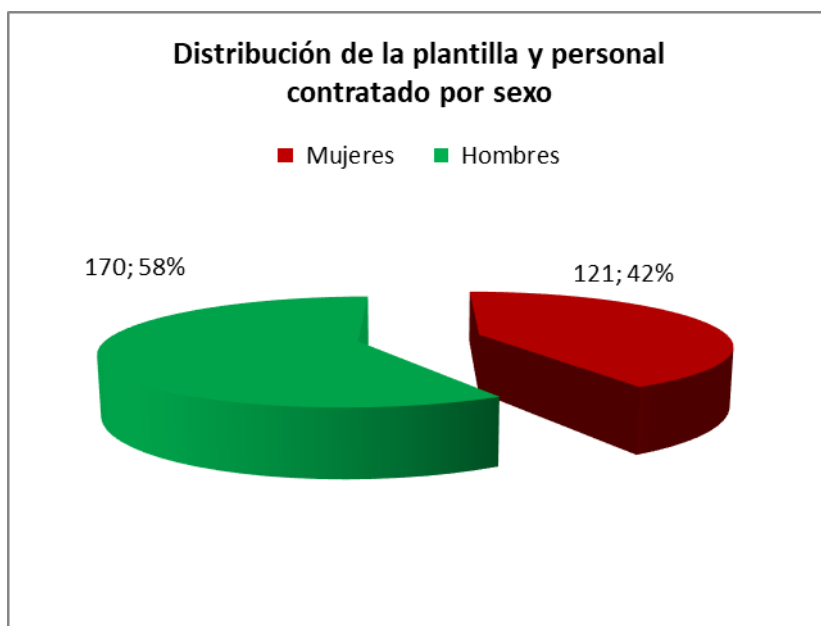
- I. Estructura y organizaci3n (por composici3n de la plantilla, por edades y por diversidad funcional).
- II. Selecci3n de Personal.
- III. Promoci3n y carrera profesional.

- IV. Posicionamiento laboral
- V. Formaci3n.
- VI. Conciliaci3n.
- VII. Comunicaci3n.
- VIII. Salud Laboral.
- IX. Representaci3n de personal.
- X. Estructura Salarial.
- XI. Acoso Sexual y por raz3n de sexo.

Estos datos son tratados y analizados en su conjunto, considerando a todas las personas que est3n en n3mina en el Ayuntamiento (apartado X. I), y tambi3n son analizados considerando la idiosincrasia del personal contratado a trav3s de Programas de Empleo, cuyas peculiaridades en sus condiciones laborales aconsejan un estudio individualizado (apartado X.II).

Tras el tratamiento de la informaci3n obtenida sobre la estructura y circunstancias que afectan estos 11 ejes, se realiza un an3lisis DAFO del cual derivar3n unas Recomendaciones de Mejora, que servir3n como base para los objetivos que se marcar3n en el Plan de Igualdad Interno de Mislata.

I Estructura y organizaci3n: cuestiones generales e informaci3n previa.



a. Composici3n de la plantilla

La plantilla de Ayuntamiento de Mislata se compone, en el momento en que se realiza este Diagn3stico, por 291 personas, de las cuales el 42% son mujeres (en concreto 121) y el 58% son hombres (en concreto 170). Se observa que existe una proporci3n equilibrada² con una tendencia a la masculinizaci3n.

Teniendo en cuenta el porcentaje global de mujeres en el conjunto del personal funcionario³, que en 2016 y en Espa1a es de un 53% seg3n el Bolet3n Estad3stico del Personal al servicio de las Administraciones P3blicas, Registro Central de Personal del Ministerio de Hacienda y Funci3n P3blica, existe una desviaci3n de once puntos sobre la proporci3n general que las mujeres ocupan en el

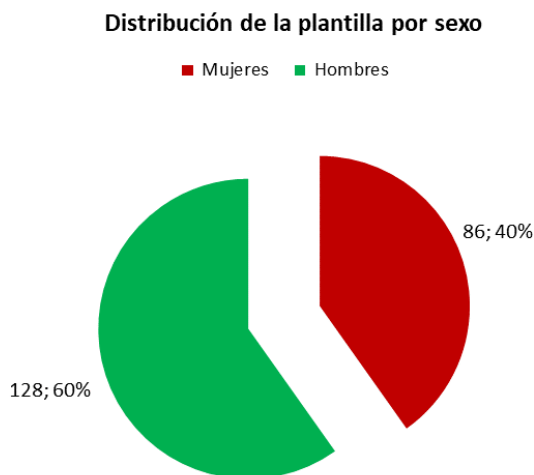
²Definida legalmente en la DA1^a de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

³Mujeres y Hombres en Espa1a 2016, dato extra3do del Bolet3n Estad3stico del Personal al servicio de las Administraciones P3blicas, Registro Central de Personal del Ministerio de Hacienda y Funci3n P3blica.

funcionariado espa1ol, cuesti3n esta que debe ser tomada en cuenta, para tratar de analizar las causas.

En este dato de plantilla se incluye el personal pol3tico (la alcald3a, las concejal3as, y las personas asesoras que est1n contratadas de manera eventual), as3 como el personal de los talleres de empleo.

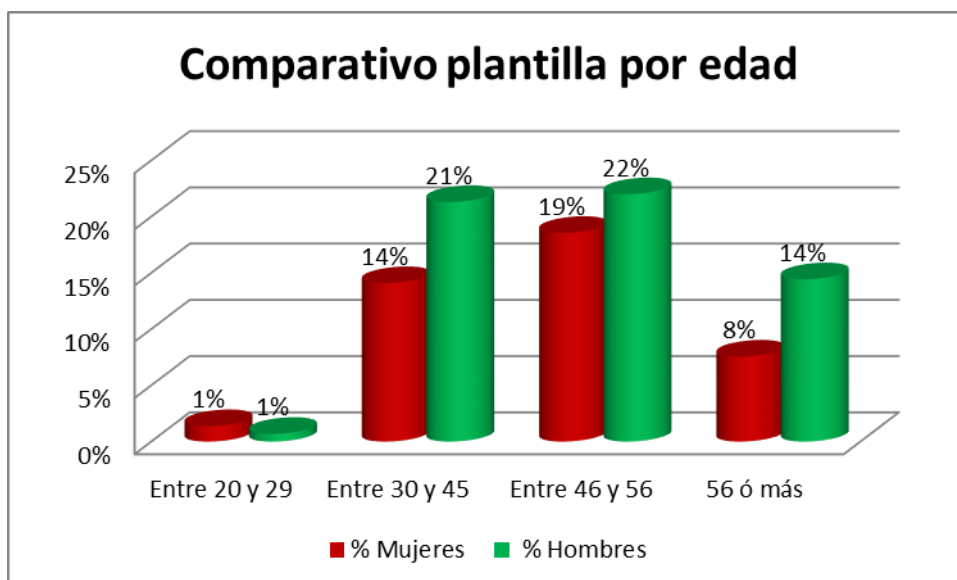
Al realizar el an1lisis extrayendo de la gr1fica a las personas contratadas en talleres de empleo cuyas contrataciones provienen de subvenciones y presentan unas condiciones laborales especiales vemos que var3a en dos puntos la proporci3n por sexo inicial, obteniendo un resultado de un 40% de mujeres (n=86) y de un 60% de hombres (n=128) y siendo en total 214 personas las que componen esta poblaci3n.



Podemos afirmar que la proporci3n de la poblaci3n en esta organizaci3n, y as3 se va a valorar y a comparar desde este momento, es la de 42% mujeres, y 58% hombres. Existe como vemos un desequilibrio de 16, o de 18 puntos si tenemos en cuenta la plantilla estructural, prescindiendo de los talleres de empleo. A lo largo del an1lisis de los siguientes apartados y gr1ficos, observaremos en que niveles se respeta esa proporci3n de la poblaci3n, y en que niveles se desv3a, para as3 sacar las conclusiones oportunas.

b. Estructura por edades

Para conocer en profundidad c3mo se configura la plantilla, y prever las necesidades de conciliaci3n que pudiera tener la misma, se analizan las edades del personal contratado y en plantilla. La mayor3a de la plantilla (n=221) se encuentra en la franja de edad entre 30 y 45 a3os y entre 46 y 56 a3os, edad que suele estar ligada a las responsabilidades familiares de menores (sobre todo la primera franja) y tambi3n de personas mayores (sobre todo la segunda franja). En ambos rangos, hay m3s varones que mujeres, lo cual indica qu3 si la conciliaci3n se ejerce con corresponsabilidad, ser3n ellos los que deber3n presentar un mayor uso de estos mecanismos.



c. Personal con Diversidad Funcional

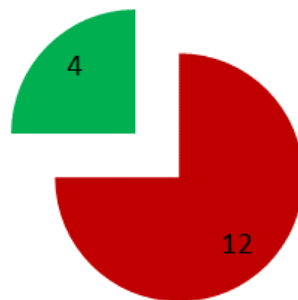
El porcentaje de personas contratadas y en plantilla que tiene alg3n tipo de diversidad funcional supera el m3nimo establecido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integraci3n Social de Minusv3lidos⁴, siendo aproximadamente del 5%,

⁴art3culo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integraci3n Social de Minusv3lidos, establece la obligatoriedad para las empresas p3blicas o privadas que cuenten con una plantilla superior a 50

siendo 12 mujeres y 4 hombres. Ello indica que no existe sesgo contractual ni de g3nero ni por esta causa.

Personas con discapacidad

■ Mujeres ■ Hombres



II. Selecci3n de personal

Para la selecci3n de personal, la organizaci3n declara seguir de manera detallada DECRETO 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selecci3n, provisi3n de puestos de trabajo y movilidad del personal de la funci3n p3blica valenciana. [2017/521] (Diaria Oficial n3m. 7964 de 24.01.2017) Ref. Base Datos 000860/2017.

trabajadores de reservar una cuota del 2 por ciento de dicha plantilla a favor de trabajadores con discapacidad.

Los factores determinantes para la apertura de un proceso de selecci3n son la sustituci3n de trabajadores y trabajadoras, exigencias productivas coyunturales y subvenciones o incentivos de fomento al empleo.

Las estrategias de reclutamiento m1s utilizadas por la organizaci3n para la realizaci3n de procesos de selecci3n son las bolsas de trabajo temporal, las bolsas de empleo de SERVEF o llamamiento de los organismos p1blicos, y la convocatoria p1blica de empleo. Los criterios de selecci3n usados son aquellos especificados en la Ley: la realizaci3n de pruebas selectivas, ex1menes, y/o oposiciones, concursos de m3ritos y referencias externas de otras entidades como el SERVEF.

En la selecci3n de personal, no se aplican criterios de selecci3n de car1cter personal en las entrevistas de trabajo.

La organizaci3n declara que dispone de RPT, y hace referencia a la Relaci3n de Puestos de Trabajo aprobada el 13 de diciembre de 1991 (art3culo 22.2 i) de la LBRL) y publicada el 22 de mayo de 1992 (art3culo 74 del EBEP). Su modificaci3n fue aprobada en Pleno de 29 de diciembre de 2016 y publicada en el B.O.P. de 3 de febrero de 2017. Actualmente la RPT est1 en proceso de reelaboraci3n.

Hasta la fecha no se han realizado informes de impacto de g3nero para las convocatorias de empleo p1blico. Se recomienda recibir formaci3n espec3fica en la materia para poder comenzar a realizarlos cuando se convoque vacantes de empleo p1blico.

En la composici3n de los tribunales para el acceso se respeta el principio de presencia equilibrada conforme a lo establecido en la LOI.

III. Promoción y carrera profesional.

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

- a) carrera horizontal, no ligada necesariamente a la movilidad y donde juega un papel destacado la evaluación del desempeño del puesto de trabajo.
- b) carrera vertical, que consiste en el ascenso a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.
- c) promoción interna vertical, que consiste en el ascenso de cuerpo o escala de un subgrupo o grupo a otro superior.
- d) la promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo profesional.

En materia de difusión, se realiza la comunicación de las vacantes por email para la promoción interna (y para todos los procesos, también externos), mediante envío a las Jefaturas de Servicio, además de las publicaciones en el BOE, edicto del tablón y página web.

En cuanto al reconocimiento de periodos suspensivos para la promoción en la organización⁵, el consistorio manifiesta que no se contemplan.

⁵Los periodos suspensivos por motivos de conciliación hacen referencia a los periodos que por diferentes causas han mantenido a la trabajadora, o al trabajador en situación de excedencia o reducción de la jornada laboral. La LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana asimila al servicio activo las situaciones de licencias o permisos (art 123.3). El Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, establece en la D. A. Cuarta en atención a la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las adscripciones provisionales y concesión de comisiones de servicios que “las adscripciones provisionales y concesión de comisiones de servicios se tendrán en consideración las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas, relacionadas con la especial problemática que presenten para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar con las necesidades de atención del servicio público”.

El proceso de promoci3n se realiza mediante una convocatoria de concurrencia competitiva y, aquella persona que alcanza m1s puntuaci3n es nombrada en el puesto que se convoca.

Para la promoci3n definitiva de puestos se realizaron concursos de m3ritos en los a1os 2014 y 2015, la distribuci3n por sexo de los nombramientos efectuados es la siguiente:

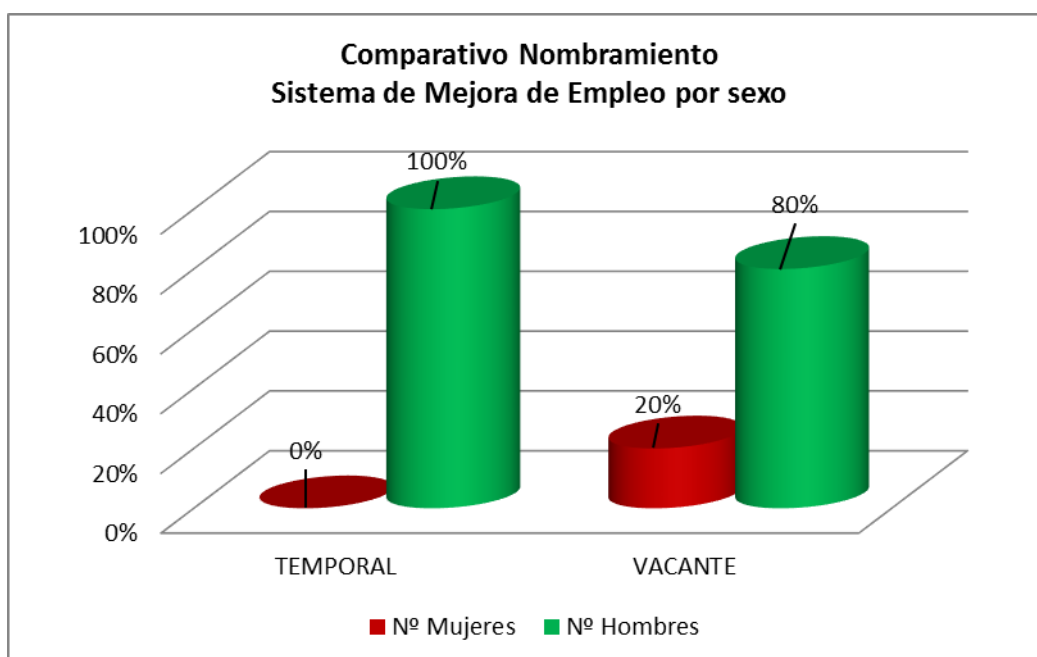


En n1meros absolutos son 4 hombres y 4 mujeres. Hay que tener en cuenta que en los procesos de promoci3n se nombr3 a un hombre m1s, es decir, 5, que en el momento de realizar este diagn3stico ya se encuentra jubilado.

Por otra parte, mediante el sistema de mejora de empleo se constituyen bolsas en las que se punt1an m3ritos relacionados con la antigüedad y formaci3n. Con estas bolsas se realizan nombramientos cuando se da la necesidad de cubrir un puesto.

Estos nombramientos tienen car1cter temporal, y no supone adquirir la titularidad del puesto, ahora bien, hay casos en los que el nombramiento tiene una duraci3n m1s corta (cubrir bajas por IT, excedencias, maternidad, etc.) y otros en los que el nombramiento es para cubrir una plaza vacante, con lo que el puesto se ocupa de forma indefinida hasta que se cubre reglamentariamente (mediante convocatoria p1blica). Los nombramientos efectuados desde el a1o 2010 son los siguientes:

- Nombramientos de mejora de empleo con car3cter temporal: se han beneficiado 3 hombres y ninguna mujer.
- Nombramientos para cubrir plazas vacantes, que se ocupan de manera indefinida: se han beneficiado muchos m3s hombres (n=8) que mujeres (n=2).



En conclusi3n, se puede afirmar que los nombramientos realizados en los 3ltimos siete a3os mediante este sistema de mejora de empleo han beneficiado en mucha mayor medida a los hombres que a las mujeres en esta organizaci3n. El motivo est3, en todos los casos, relacionado con las categor3as profesionales que han mejorado:

- Un subalterno a auxiliar, de entre 25 hombres y una mujer, ha mejorado un hombre. Todas las mujeres en esta categor3a estaban de interinas, por lo que no pueden optar a la mejora de empleo, adem3s la adquisici3n de interinidad de estas mujeres est3 relacionada directamente con la mejora de empleo de los subalternos que han accedido a la categor3a auxiliar.

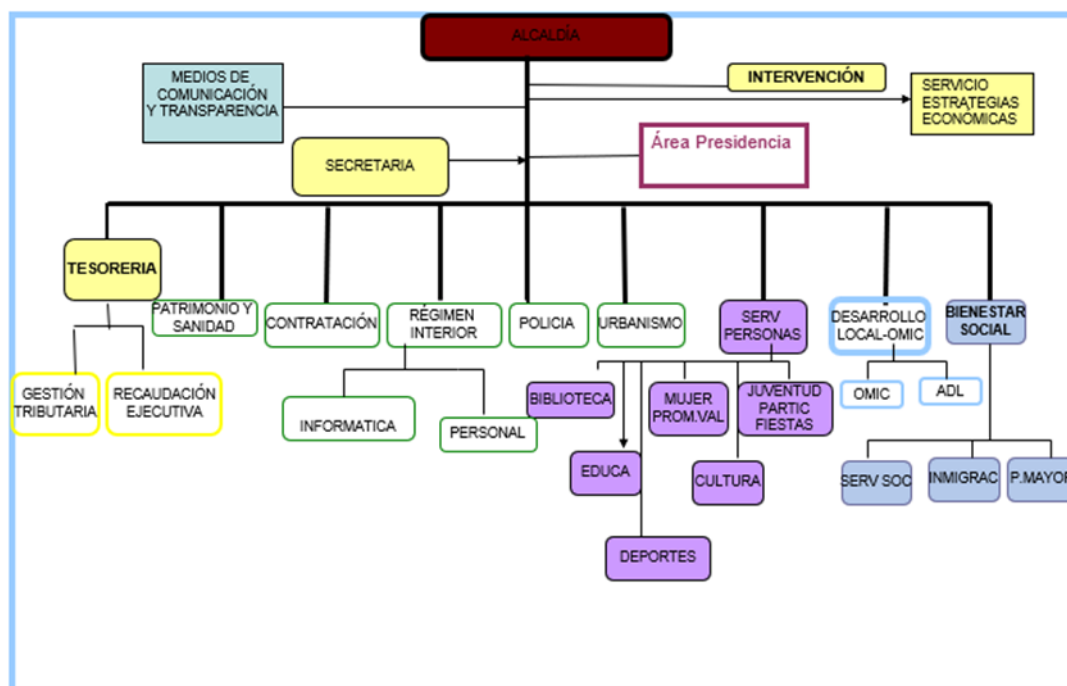
- Una auxiliar administrativa, de entre un colectivo feminizado, ha mejorado una mujer.

- Un Intendente, de entre 4 oficiales solo pod3a promocionar un hombre.

IV. Posicionamiento laboral

En este apartado se analiza la distribuci3n de personal por niveles jer3rquicos y/o de clasificaci3n profesional en el Ayuntamiento de Mislata, as3 como la presencia equilibrada en3rganos de toma de decisi3n.

Para ello, se valora el organigrama de la organizaci3n como estructura org3nica a partir de la cual extraer conclusiones y recomendaciones.



a. 3rgano Rector

El 3rgano rector es el Pleno, la junta de Gobierno Local o la Alcald3a directamente, seg3n las decisiones a tomar.

El Decreto nº 2718/17 regula la composici3n que adquiere el mismo que a partir del 1 de agosto de 2017, y de 3l se desprenden la siguiente distribuci3n:

La Alcaldía se encuentra ocupada por un hombre.

Las concejalías ostentadas por varones son las siguientes:

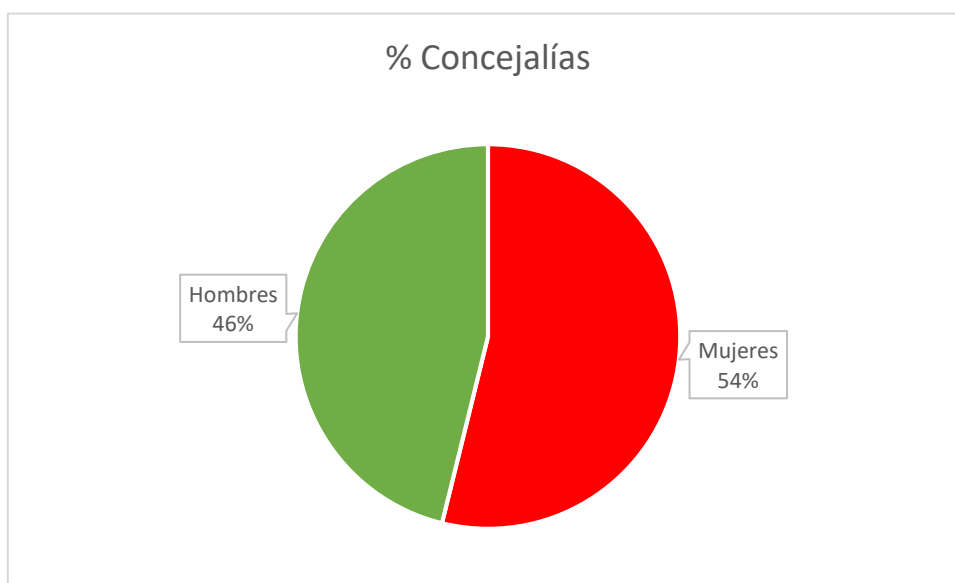
- Dependencia y diversidad funcional; Cooperaci3n, Solidaridad e Integraci3n.
- Promoci3n econ3mica y empleo; Recursos Humanos; Consumo; Subvenciones.
- Servicios Municipales; Tradiciones, Desarrollo Sostenible; Mantenimiento Urbano y Edificios Municipales; Tráfico; Protecci3n Civil; Asociaciones de Vecinos/as.
- Fiestas.
- Bienestar Social; Contrataci3n; Juventud.
- Biblioteca; Mercado.

Las concejalas ocupan los siguientes puestos:

- Presidencia, Comunicaci3n, Empresa P3blica y medio ambiente, Hacienda, Seguridad Ciudadana.
- Cultura y Personas Mayores.
- Políticas de Igualdad y Mujer.
- Urbanismo, Obras Municipales; Industria; Grandes Proyectos e Infraestructuras, Disciplina Urbanística y Accesibilidad.
- Educaci3n; Movilidad; Promoci3n del valenciano.

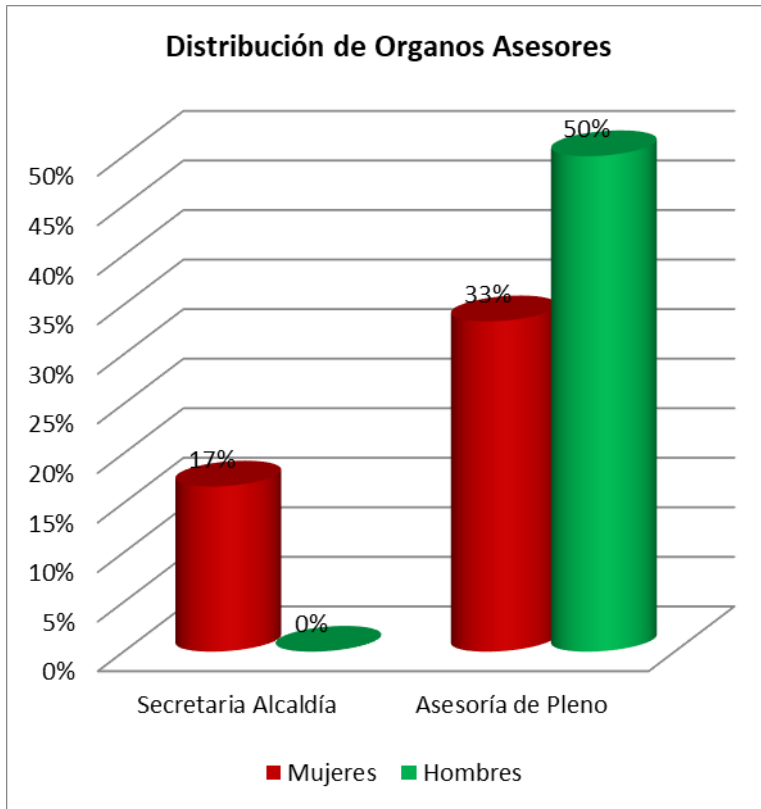
- Comercio; Sanidad y Salud P3blica; Patrimonio.
- Infancia y Adolescencia.

El equilibrio queda garantizado, como puede observarse en la gr1fica, siendo la representaci3n ejercida por las mujeres sensiblemente superior a la de los varones.

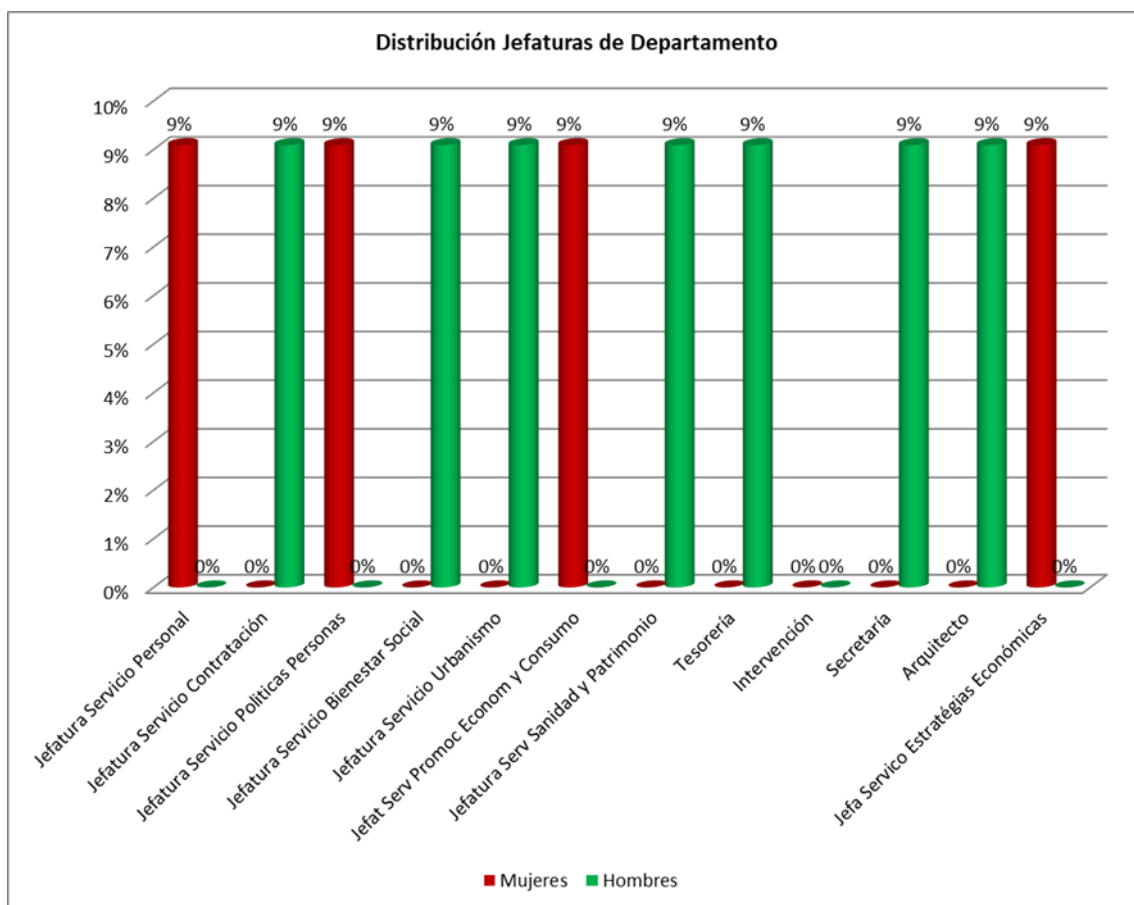


b. Composici3n de la plantilla en 1rea 3rganos Asesores

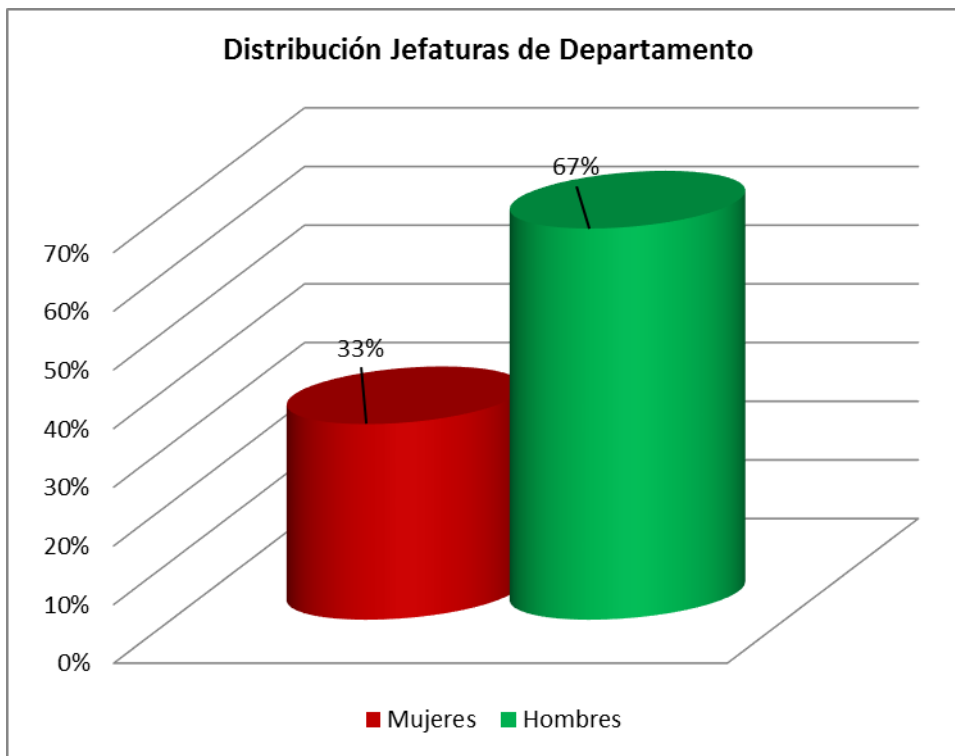
En cuanto a los 3rganos asesores, en la actualidad son 3 mujeres y 3 hombres, por lo que la paridad es absoluta.



c. Composici3n de la plantilla en 3rea Jefaturas de Servicio

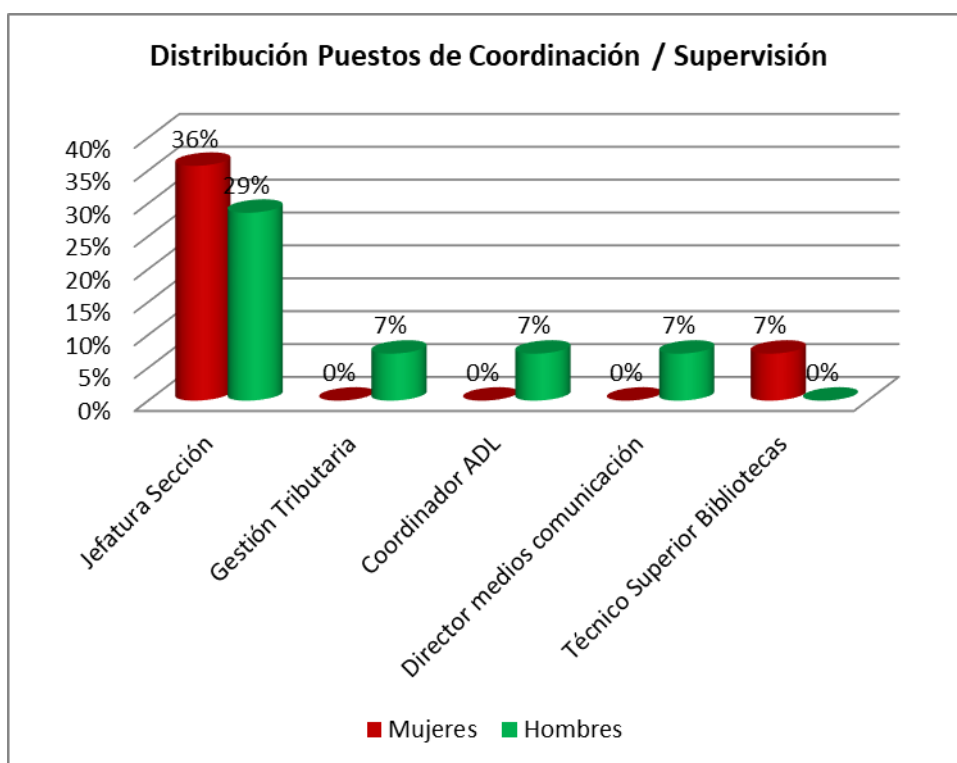


Las gr3ficas relativas a las Jefaturas de Servicio se acercan al principio de presencia equilibrada, ya que est3n ocupadas por 4 mujeres (36%) y 7 hombres. El puesto de Intervenci3n se cubre por la misma persona que asume la Jefatura de Servicio de Estrategias Econ3micas, que es una mujer y no se ha contabilizado m3s que una vez. El puesto de la Jefatura de Promoci3n Econ3mica lo desempeña actualmente una mujer.



Este dato (33% de mujeres 67% de hombres) se aleja sensiblemente de la proporci3n de la plantilla (42% mujeres y 58% hombres). El Plan de Igualdad valorar3 este dato para garantizar que se da una igualdad de oportunidades en el acceso a estos puestos de Jefaturas.

d. Composici3n de la plantilla en niveles intermedios.



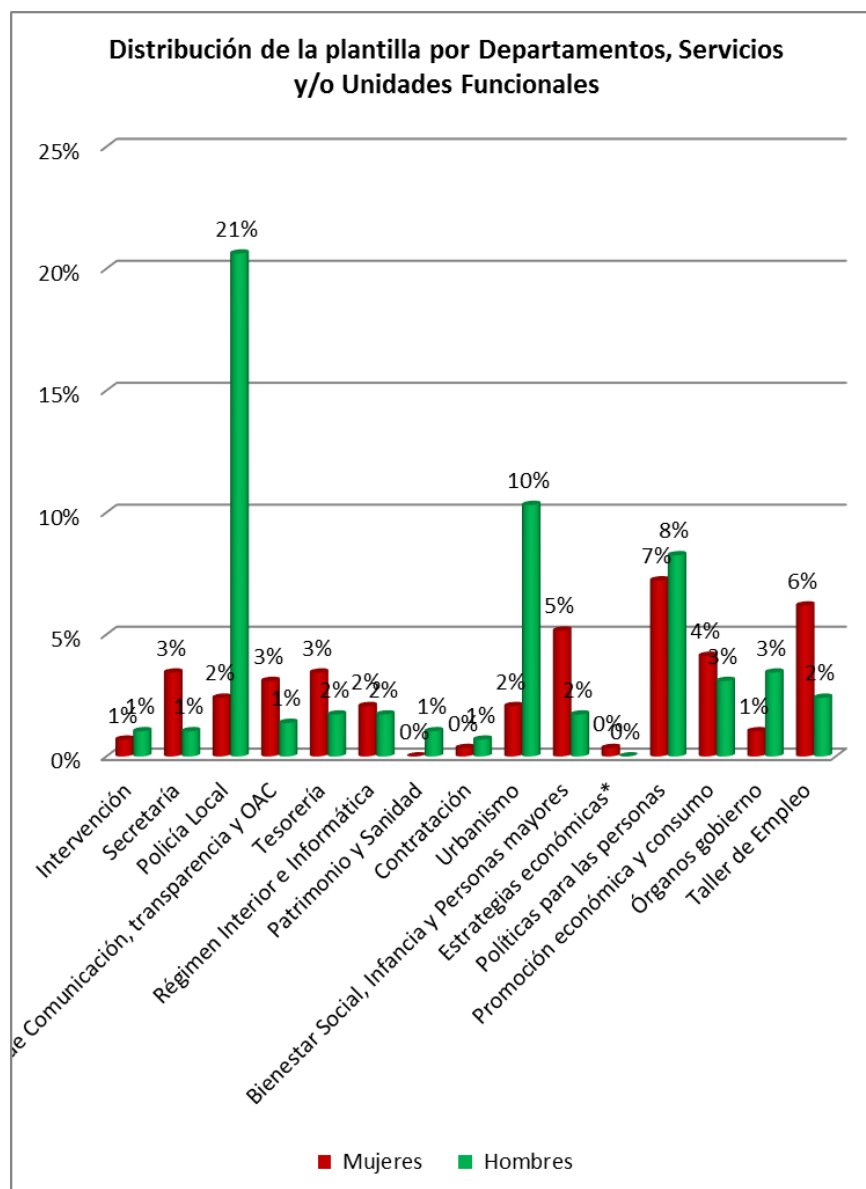
Cada Jefatura de Departamento incorpora una serie de mandos intermedios o Coordinaciones de Departamento, donde se observa el cumplimiento del principio de presencia equilibrada, con un reparto del 43% para la presencia femenina y del 57% para la presencia masculina. En números absolutos son 6 mujeres y 4 hombres quienes asumen los puestos de coordinaci3n. La mayoría de las mujeres (n=5) se encuentran en las Jefaturas de Secci3n y la sexta se encuadra en la categoría Técnica Superior de Bibliotecas.

e. Composici3n de la plantilla áreas funcionales.

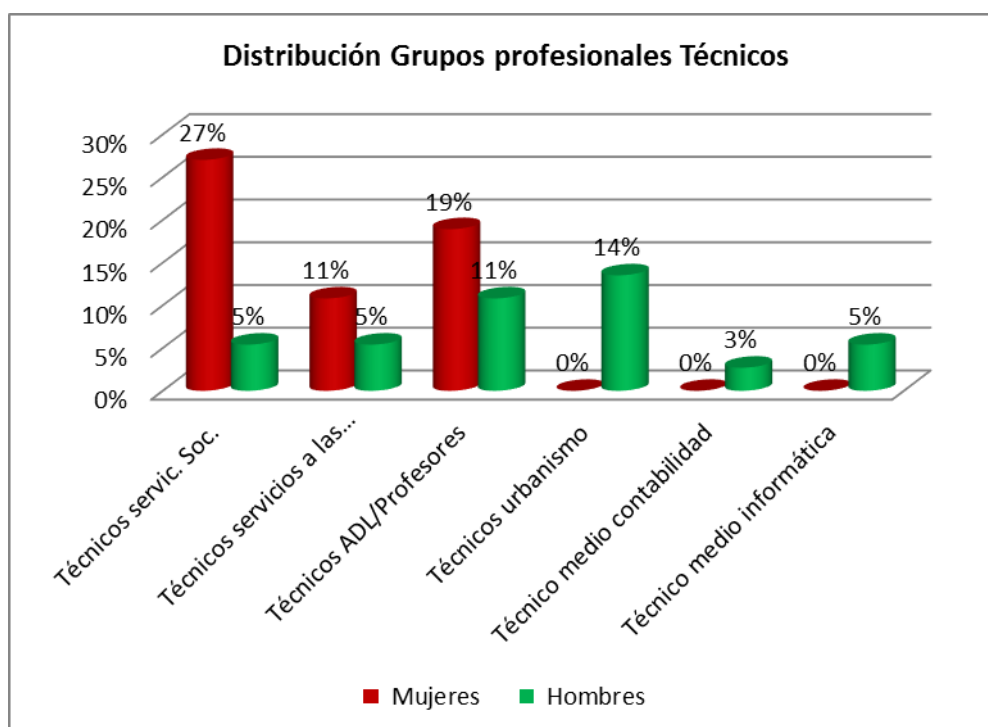
En este apartado se observa una segregaci3n horizontal de género en las unidades funcionales, que afecta a determinadas áreas. Así, está fuertemente masculinizada la policía local, (compuesta por 60 hombres y 7 mujeres), y el área de urbanismo (30 hombres y 6 mujeres), y se encuentran feminizados,

aunque en menor medida, el Taller de Empleo (18 mujeres y 7 hombres), Bienestar Social, Infancia y Personas mayores (15 mujeres y 5 hombres), Tesorería (10 mujeres y 5 hombres), Secretaría (10 mujeres y 3 hombres), y Medios de Comunicaci3n, transparencia y OAC (9 mujeres y 4 hombres)

Los departamentos m1s equilibrados por raz3n de sexo son R3gimen Interior e Inform1tica, Pol3ticas para las Personas, Promoci3n Econ3mica y Consumo, como puede observarse en la gr1fica.



f. Composici3n de la plantilla en nivel t3cnico.



En el grupo de profesionales T3cnicos se observa, una mayor proporci3n de mujeres (n=21) que de hombres (n=16). La mayoria de las mujeres (n=10) se encuentran en Servicios Sociales, o en el Personal T3cnico ADL y Profesorado (n=7) y en Personal T3cnico de Servicios a las personas (n=4).

Los hombres ocupan los servicios t3cnicos de urbanismo (n=5), los de T3cnicos inform3ticos (n=2) y el personal t3cnico medio de contabilidad (n=1). Adem3s, comparten responsabilidades t3cnicas en el resto de los servicios: Personal T3cnico ADL/Profesorado (n=4), T3cnicos servicios a las personas (n=2) y Servicios Sociales (n=2).

- T3cnicos servicios sociales, incluye:
 - T3cnico inmigraci3n
 - Gestor 3º edad
 - T3cnico promoci3n empleo

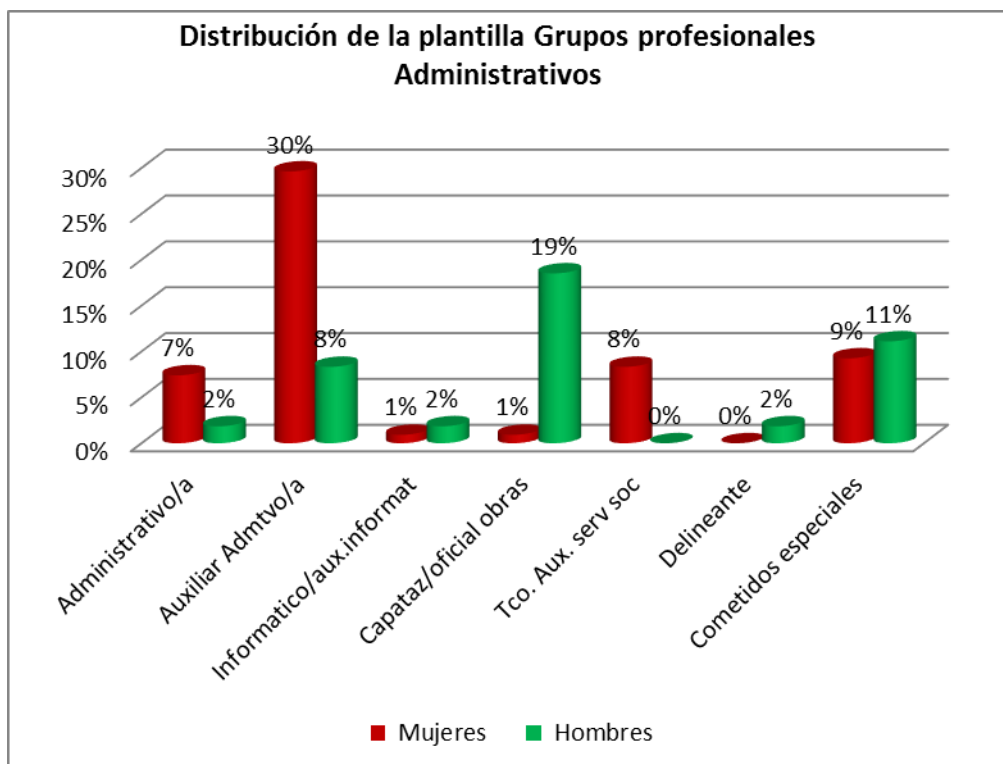
- Trabajadora social (3 funcionarias, 2 interinas, 2 laboral)
- Psic3loga (personal laboral, Plan Empleo Diputaci3n)
- TSIS (personal laboral, Plan Empleo Diputaci3n)

- T3cnicos servicios personas, incluye:
 - Gestor cultural
 - T3cnico medio coordinaci3n mujer
 - T3cnico gesti3n educativa
 - TASOC (2 laborales)
 - T3cnico integraci3n social (laboral, Plan de Empleo Diputaci3n)

- T3cnicos urbanismo, incluye:
 - Arquitecto t3cnico
 - Ingeniero t3cnico industrial
 - Coordinador obras

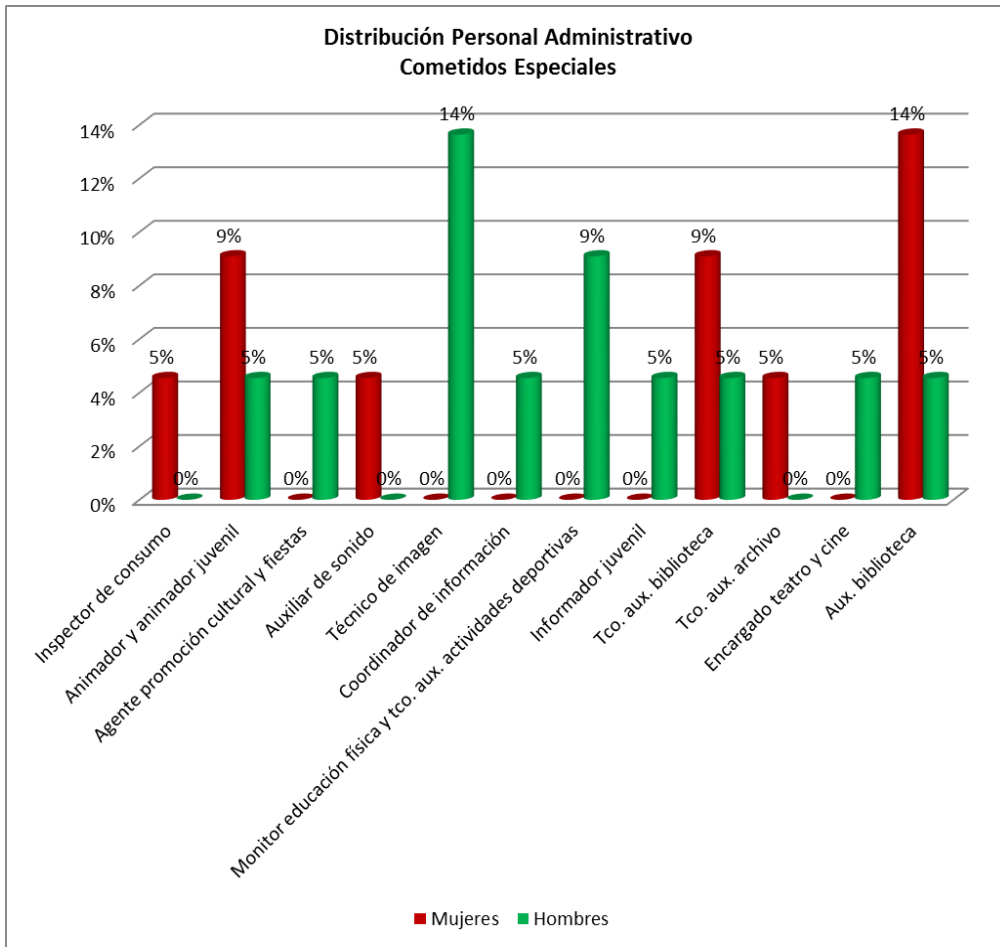
g. Composici3n de la plantilla en nivel administrativo.

Se observa un equilibrio en la categor3a Personal Administrativo, en la que se encuadran 108 personas, siendo mayor el n3mero de mujeres (n=61) que de hombres (n=47). Si atendemos a la clasificaci3n, dentro de esta categor3a m3s de la mitad de las mujeres se sit3an en la categor3a de Auxiliar Administrativa (n=32), siendo menor la proporci3n de hombres en esa misma categor3a (n=8).

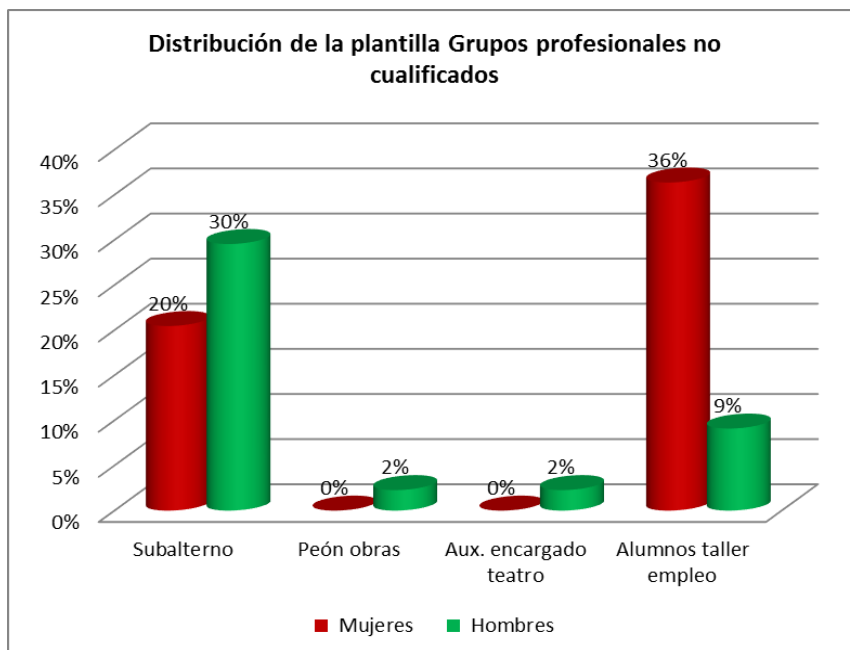


Esta separaci3n de las categorías permite observar la segregaci3n horizontal que se produce en la categoría de capataz /oficialía de obras donde la mayoría de los puestos corresponden a los hombres (n=20) y solo una mujer. En la categoría Administrativa /o se encuadran 8 mujeres y solo 2 hombres, y por último se da una absoluta feminizaci3n (n=9) en la categoría de Personal Técnico de Servicios Sociales.

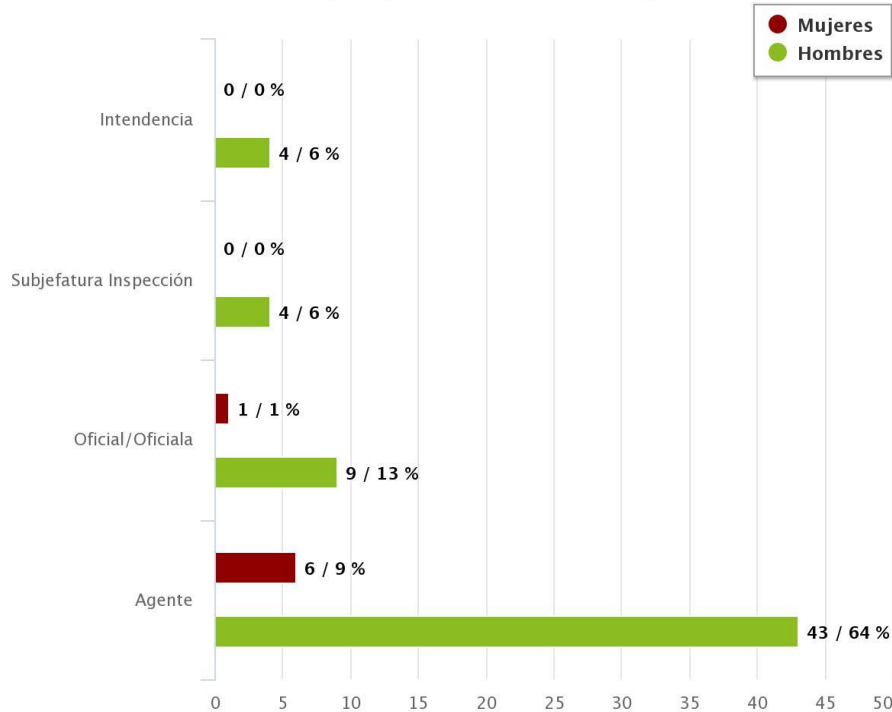
Dentro de los Grupos Profesionales de Personal Administrativo, se encuentra una categoría denominada Cometidos Especiales, donde existe bastante equilibrio siendo 10 mujeres y 12 hombres quienes ocupan las subcategorías tal y como se detalla en la gráfca.



h. Composici3n de la plantilla en puestos profesionales no cualificados.



Distribuci3n Cuerpos y fuerzas de seguridad

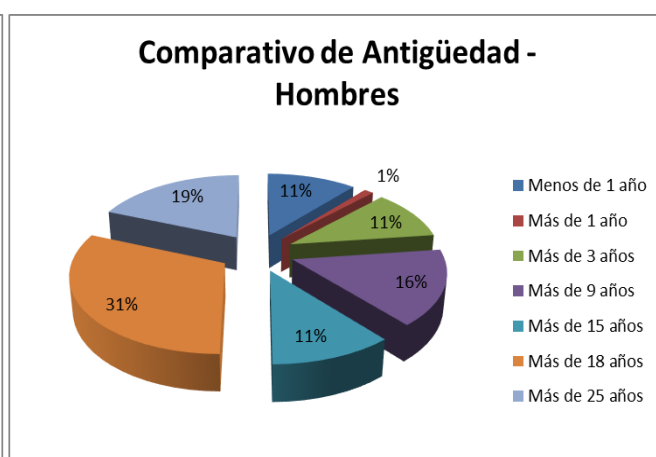
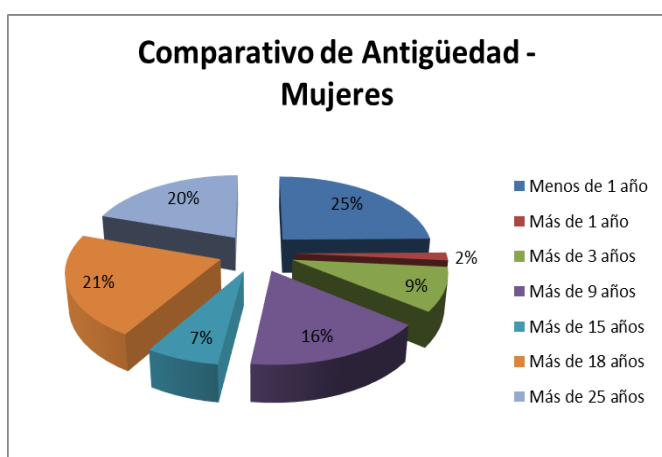
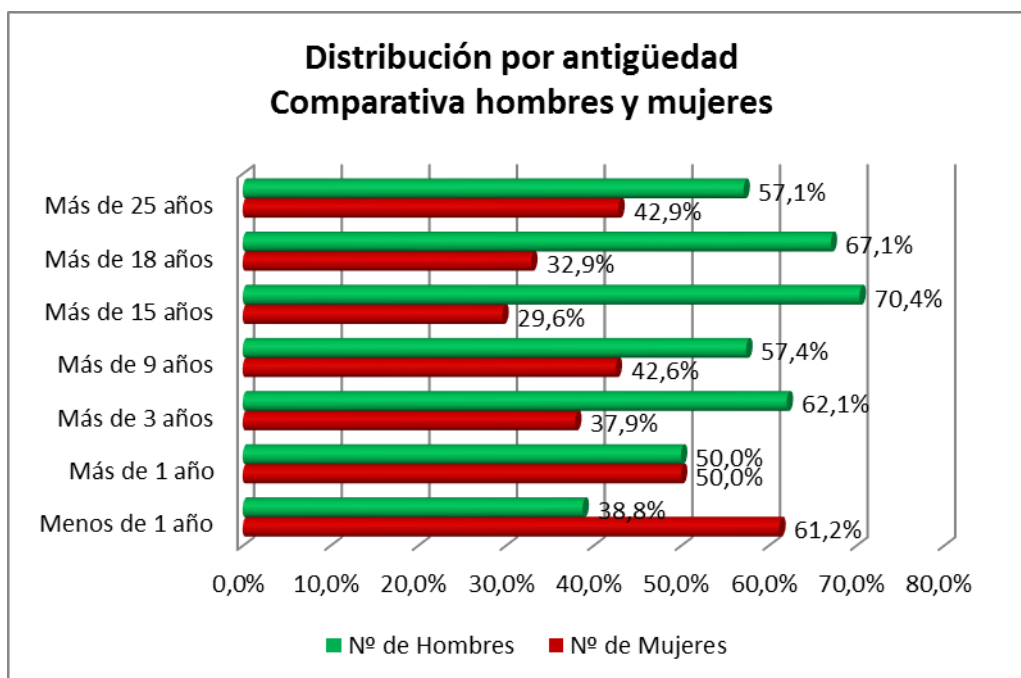


El Grupo de Profesionales no cualificados encontramos que hay más mujeres (n=25) que hombres (n=19) en el total, pero está relativamente equilibrado en la categoría “Subalterno” en la que se sitúan más hombres (n=13) que mujeres (n=9). En cambio, el alumnado del taller de empleo está formado mayoritariamente por mujeres (n=16) y algunos hombres (n=4). Es de resaltar que el alumnado tiene un carácter no estructural sino temporal y varía en funci3n de los programas subvencionados.

i. Cuerpos y fuerzas de seguridad

La Policía Local de Mislata presenta un clásico desequilibrio tanto horizontal como vertical, ya que hay 7 mujeres y 60 hombres, encontrándose las mujeres en los puestos de agentes (n=6) y oficialas (n=1), y los varones que son 43, en la clasificaci3n de agentes, 9 en oficiales, 4 en subjefaturas de inspecci3n y 4 de intendencia.

j. Distribuci3n de la plantilla por antigüedad.



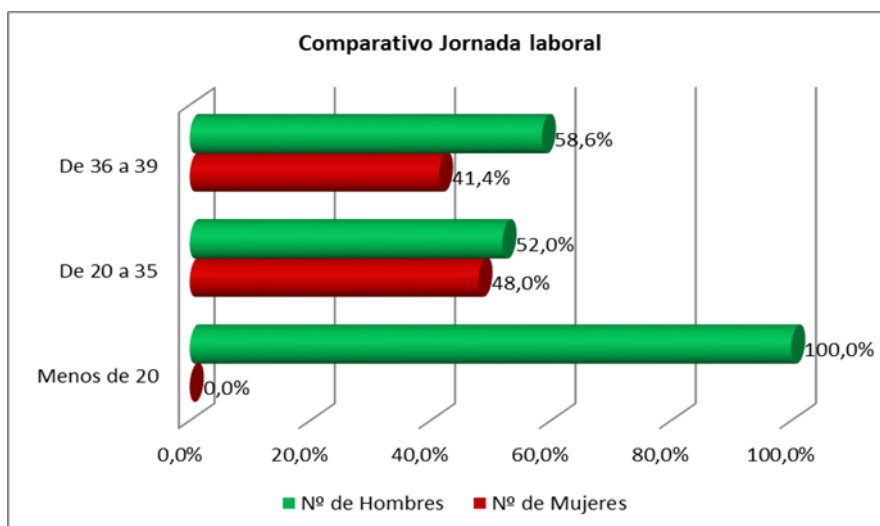
La franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la poblaci3n es la de 25 años o más, en concreto 24 mujeres y 53 hombres. Seguida de la franja de más de 18 años de antigüedad con 24 mujeres y 32 hombres. Como puede observarse en la gráfica, la mitad de la plantilla masculina y un 40% de la femenina se encuadra en las franjas de mayor antigüedad. Sin embargo, si analizamos la franja de menor antigüedad, se sitúan muchas más mujeres (n=30) que hombres (n=19). Un 27% de las mujeres se agrupan en las dos últimas franjas de antigüedad, mientras que la proporci3n de hombres es de

12%. Es necesario realizar aqu3 un apunte metodol3gico en la recogida de estos datos, aclarando que se ha tenido en cuenta los servicios prestados en la Administraci3n, no la antigüedad en la organizaci3n.

Podemos concluir que, aunque hay leves diferencias, en cuanto que las mujeres cuentan con menor antigüedad, éstas no son sustanciales, ni aparentemente se observa que existan dificultades de acceso al empleo por parte de las mujeres.

k. Distribuci3n de la plantilla por horas semanales trabajadas.

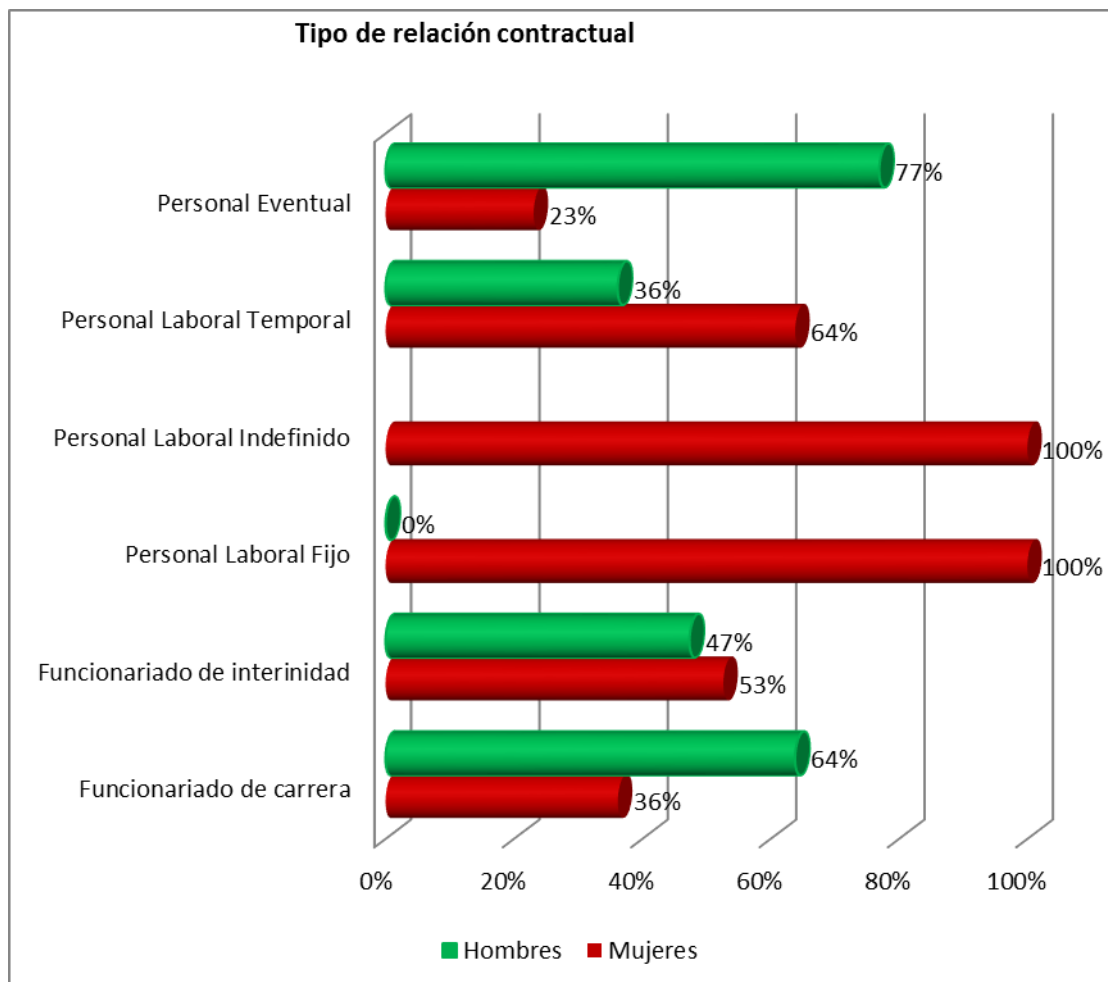
La mayor3a de la plantilla trabaja jornada completa, de 36 a 39 horas, en concreto 109 mujeres y 154 hombres. Hay un cierto equilibrio entre las personas que trabajan a tiempo parcial siendo muy similar el nümero de hombres (n=13) y de mujeres (n=12) que trabajan menor nümero de horas. Las tres ünicas personas que trabajan menos de 20 horas son hombres, dato que corresponde a los contratos temporales subvencionados.



La mayor3a de las personas en la plantilla trabajan a tiempo completo (n=263). No se aprecian diferencias sustanciales en cuanto al nümero de horas trabajadas.

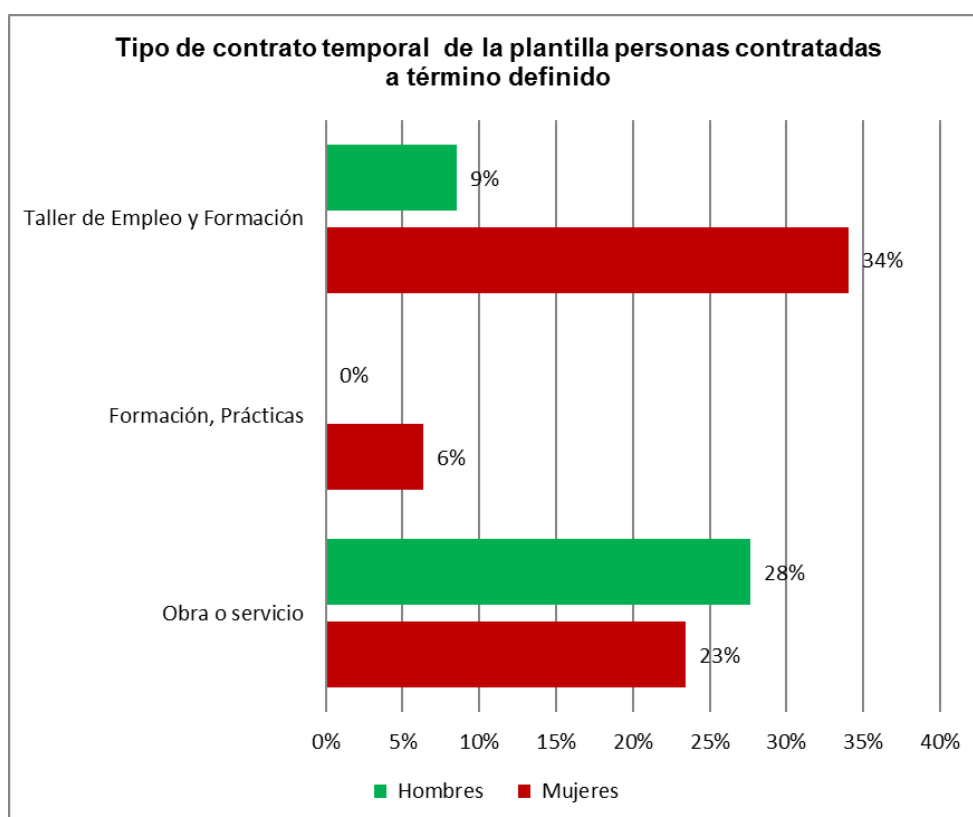
Solo el personal perteneciente a la policia trabaja a turnos, siendo un turno de 7x7.

1. Distribuci3n de la plantilla por el tipo de contrato



Con respecto a la distribuci3n inicial de la plantilla desagregada por sexo, la proporci3n de hombres y mujeres que tienen plaza consolidada en la funci3n p3blica varia en seis puntos en beneficio de los hombres respecto de la proporci3n de partida, como puede observarse en la gr3fica. En concreto 76 mujeres y 134 hombres ocupan la posici3n de funcionariado de carrera. Hay un n3mero similar de mujeres (n=10) y hombres (n=9) en situaci3n de funcionariado de interinidad. Dos mujeres se sit3an en la categoria personal laboral fijo y personal laboral indefinido, una en cada una de ellas.

Conforman la categoría de personal laboral temporal un número elevado de personas, en concreto 30 mujeres y 17 hombres. Esta contratación del personal laboral temporal se realiza con cargo a subvenciones para el fomento de la empleabilidad, y las características de los contratos y su duración vienen determinadas por las mismas. La selecci3n de este personal es realizada por el SERVEF.



La gráfica muestra cómo se distribuye el personal contratado de manera eventual o por tiempo definido, la mayoría corresponde a contratos de obra en número similar de mujeres (n=11) y hombres (n=13). Además, nos encontramos con una mujer en prácticas y unas personas que conforman el taller de empleo que son fundamentalmente mujeres (n=16) y algunos hombres (n=4).

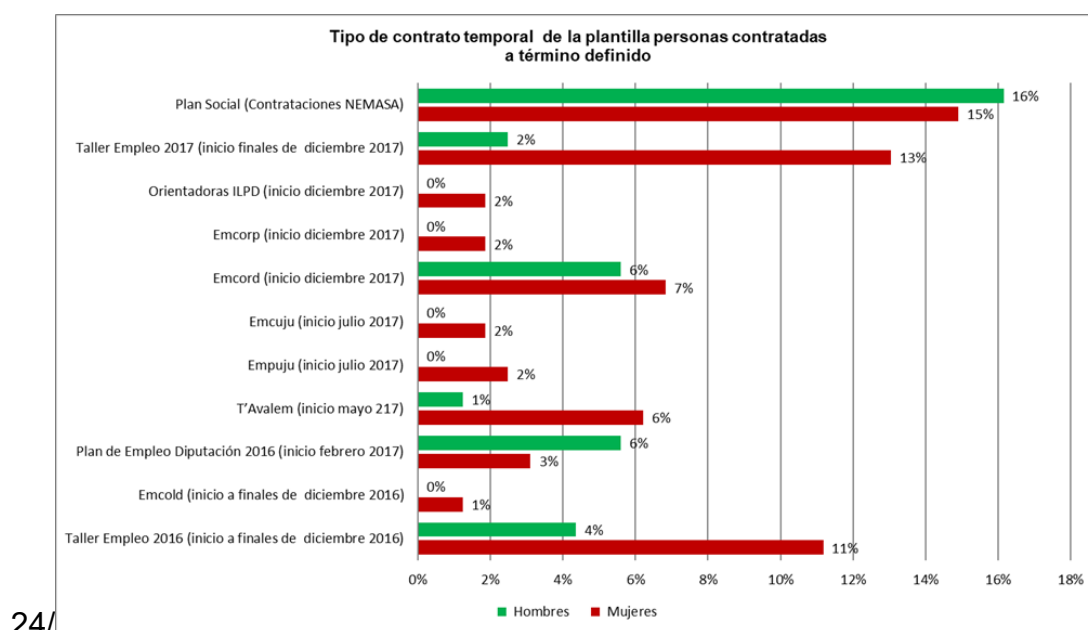
m. Distribuci3n de Incorporaciones y Bajas en la Plantilla.

En 30 de diciembre de 2011, el gobierno articul3 el Real Decreto-ley, 20/2011, por el cual prohibi3 la contrataci3n de personal en las administraciones

p3blicas. En su art3culo 3, oferta de empleo p3blico u otro instrumento similar de gesti3n de la provisi3n de necesidades de personal, expuso la prohibici3n a la contrataci3n de personal temporal o nombramientos de funcionarios interinos para el a3o 2012, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes. Ello ha impedido la ampliaci3n de plantilla en la Administraci3n P3blica en general, y en el caso que nos ocupa del Ayuntamiento de Mislata en particular.

En este diagn3stico, cuando se habla de Bajas y Ceses nos estaremos refiriendo a los previstos en los Planes de Empleo, o Talleres de Empleo aprobados. Por tanto, la contrataci3n del personal laboral temporal se realiza con cargo a subvenciones para el fomento de la empleabilidad, y las caracter3sticas de los contratos y su duraci3n vienen determinadas por las mismas, siendo el SERVEF quien realiza la selecci3n del personal.

En este contexto, ha habido 111 incorporaciones en los Programas de Empleo municipales, 80 mujeres y 31 hombres, m3s 50 incorporaciones del Plan Social de Empleo a trav3s de Nemasa, de las cuales pr3cticamente la mitad son mujeres y la mitad son hombres (24/26).



24/

n. Distribuci3n de Bajas en la plantilla.

En cuanto a las bajas definitivas, se han producido 7 jubilaciones al llegar a la edad de 65 a1os de 2 mujeres y 5 hombres.

En el 3ltimo a1o no ha habido bajas temporales de IT por riesgo durante embarazo.

V. Formaci3n

El Ayuntamiento realiza convenios especiales para realizar formaci3n con determinados organismos como la Diputaci3n Provincial, el IVAP, el INAP, Sindicatos, FVMP y FEMP. Las estrategias de difusi3n para toda la formaci3n son fundamentalmente el uso del correo electr3nico masivo a todo el personal.

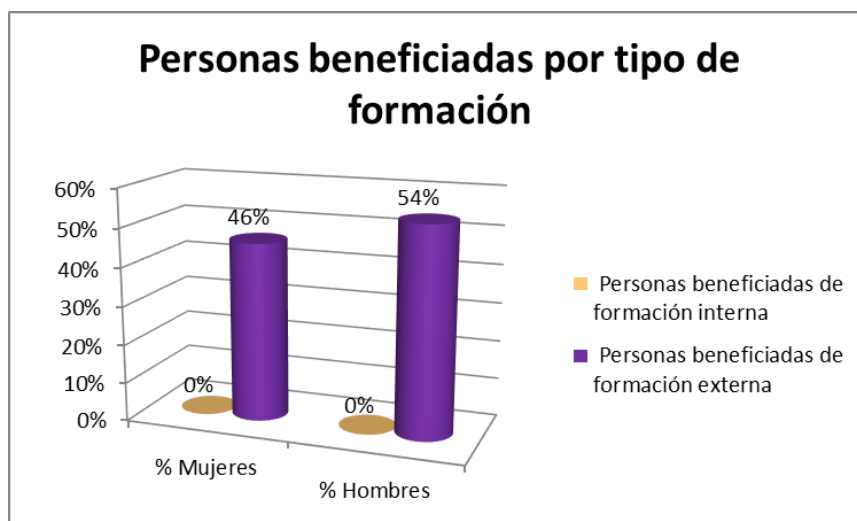
Por otra parte, cuando hay necesidades especiales de formaci3n, se realizan cursos especifcos desde el propio Ayuntamiento, como como ha sucedido al implantar la nueva herramienta de correo electr3nico, el programa de contabilidad o con la formaci3n en Igualdad de G3nero a la Comisi3n de Igualdad.

Se procura realizar siempre que ello es posible las actividades formativas en horario laboral, las cuales a veces se realizan fuera del lugar de trabajo, y a veces dentro. En ocasiones se utiliza la metodologfa online o semi presencial. La plantilla cuenta con la posibilidad de realizar formaci3n en materia de Igualdad de g3nero, siendo esta de car3cter voluntario.

Es de se1alar que, aunque no haya plan de formaci3n, sf se dan facilidades para que quien se quiera formar lo haga. Adem3s, se ofrece la posibilidad de recibir formaci3n que no est3 directamente relacionada con el puesto de trabajo.

Los datos cuantitativos de personas que han recibido formaci3n externa mediante los acuerdos se1alados con la DIPUTACI3N PROVINCIAL, IVAP,

INAP, SINDICATOS, FVMP Y FEMP, son bastante similares entre mujeres (n=12) y hombres (n=14) como puede observarse en la gr1fica.

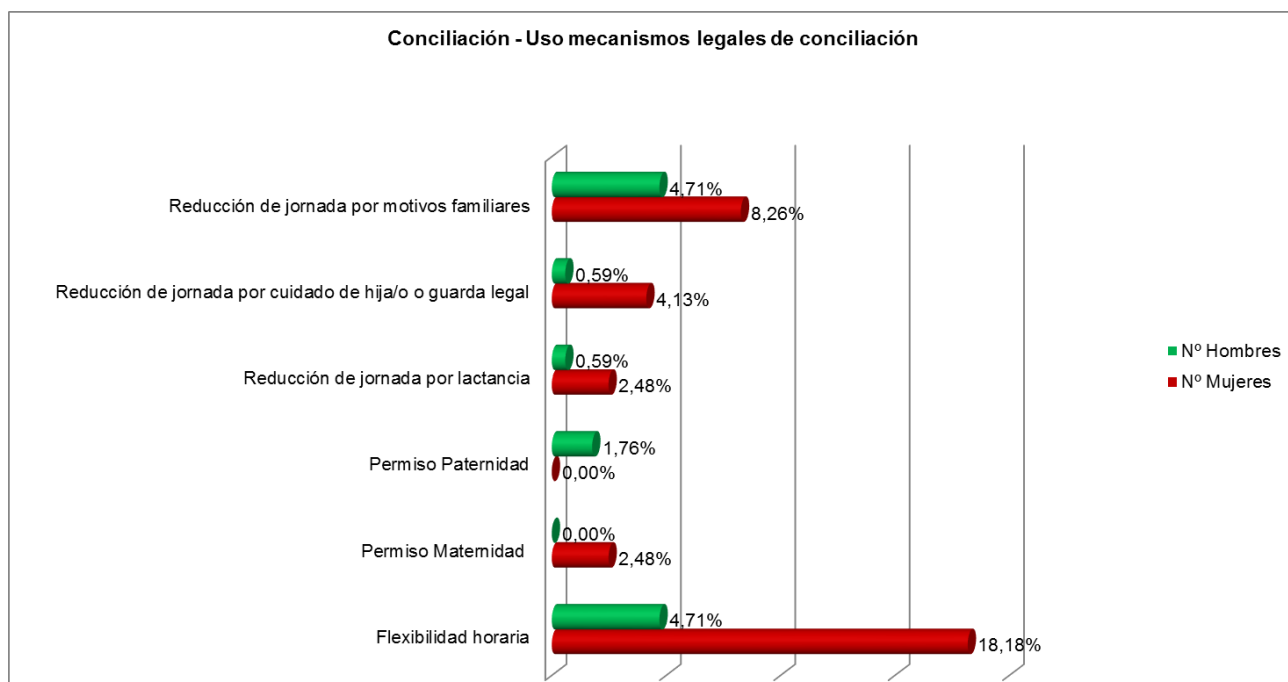


VI. Conciliaci3n

Respecto a los recursos y permisos, hay que hacer referencia al *Edicto del Ayuntamiento de Mislata sobre normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Mislata* publicado en el BOP Valencia n1 166, el 15 de Julio de 2011.

En cuanto a los recursos para la conciliaci3n, una de las estrategias que lleva a cabo la organizaci3n es ofrecer la posibilidad a las personas de tener flexibilidad horaria. No hay posibilidad de realizar teletrabajo ni se ha implementado el Plan Concilia. Como estrategia de divulgaci3n para informar acerca de los mecanismos de conciliaci3n legales se public3 en su momento la Normas reguladoras de las Condiciones de trabajo antes referenciada, dirigida al funcionariado. Sin embargo, no se ha desarrollado un mecanismo de promoci3n para el uso de las medidas de conciliaci3n. Se debera realizar un documento de difusi3n de las medidas que fuera accesible desde la intranet.

Para hacer uso de los derechos de conciliaci3n la persona interesada debe comunicarlo ante el Ayuntamiento y 3ste se compromete a dar respuesta en dos d3as.



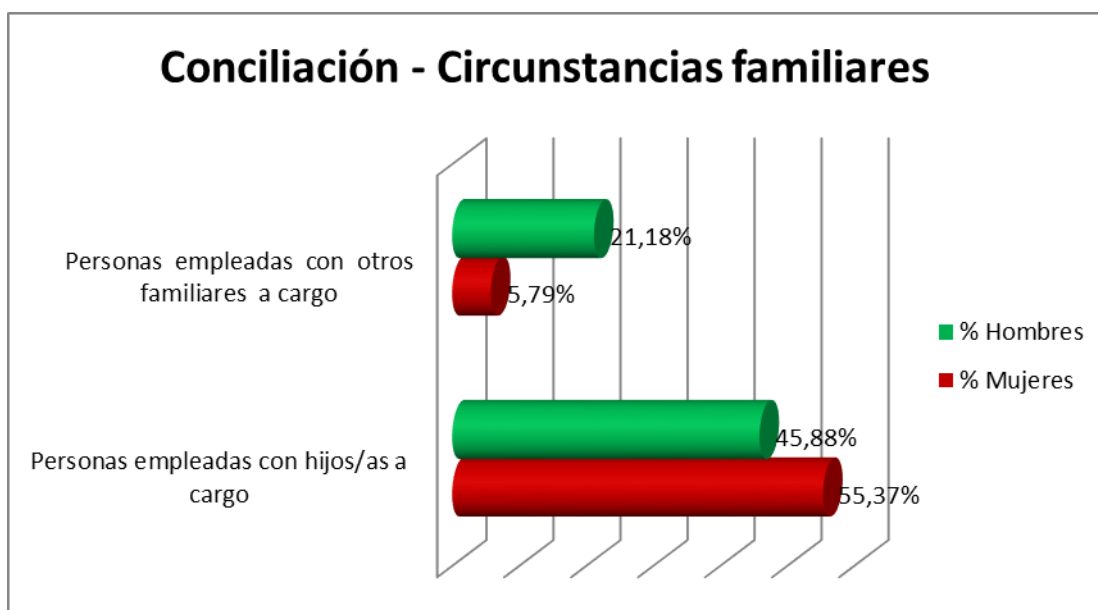
Las personas que han disfrutado de permisos asociados a la maternidad o paternidad han sido 3 mujeres y 3 hombres. El porcentaje de la gr3fica hace referencia a la poblaci3n de la plantilla de cada sexo. En t3rminos absolutos los datos recabados son los siguientes:

- M3s mujeres (n=14) que hombres (n=8) disfrutan de la Flexibilidad Horaria.
- M3s mujeres (n=4) que hombres (n=1) se acogen a una reducci3n de jornada por cuidado de hijas o hijos o guarda legal.
- S3lo dos mujeres y un hombre han disfrutado de la reducci3n de jornada por lactancia.

- Sin embargo, son m1s hombres (n=8) que mujeres (n=2), quienes han disfrutado de la reducci3n de jornada por motivos familiares (diferentes al cuidado de hijas e hijos).

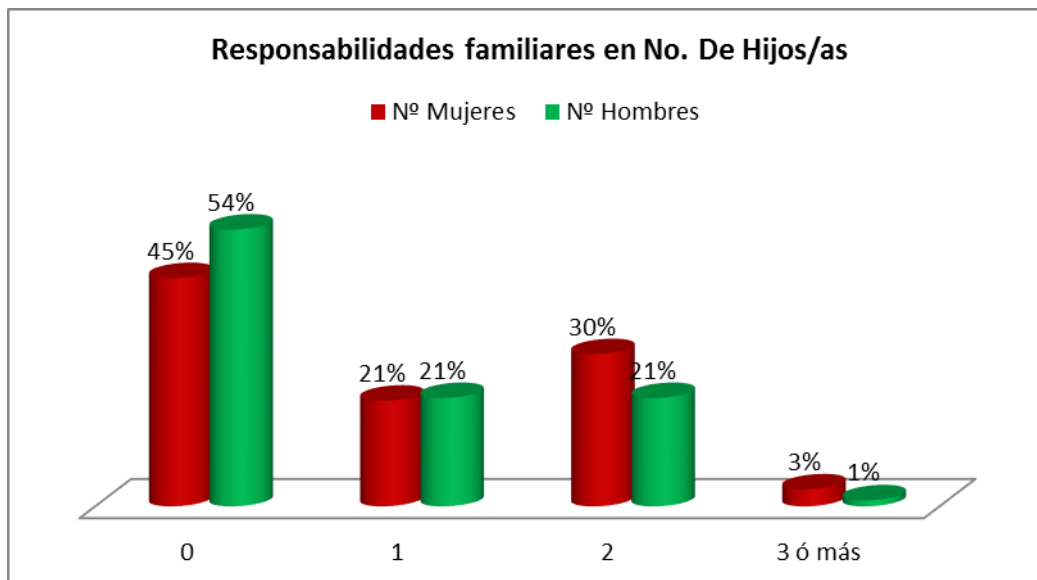
Cabe se1alar que no ha habido cesiones de permisos (ni empleadas que hayan cedido su permiso de maternidad a su marido, ni empleados que hayan disfrutado de un permiso de maternidad cedido por sus respectivas parejas), ni excedencias para el cuidado.

Respecto de las circunstancias familiares ligadas a los permisos, la mitad de la plantilla cuenta con hijos o hijas, en concreto el 55% de las mujeres (n=67) mujeres y casi el 46% de los hombres (n=78), por lo que la informaci3n y divulgaci3n sobre los derechos de conciliaci3n es un asunto prioritario por abordar en el Plan de Igualdad.



Adem1s, casi el 6% de mujeres (n=7) y el 21% de los hombres (n=36) tienen otras personas a cargo (diferentes de las hijas e hijos), por tanto, es fundamental no solo hacer la difusi3n de las medidas de conciliaci3n, sino promover la corresponsabilidad en los cuidados relacion1ndolas al uso de las medidas de conciliaci3n, que siguen siendo ejercidas fundamentalmente por

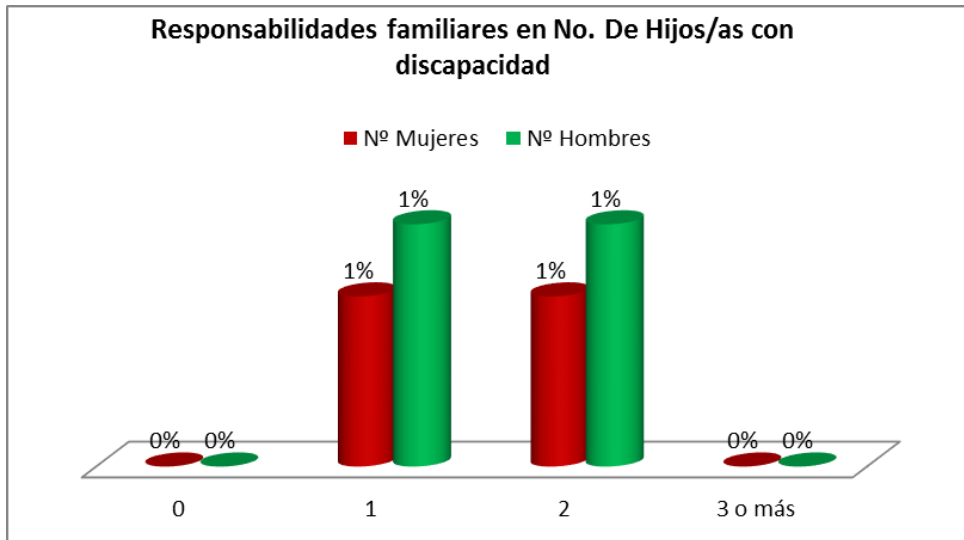
las mujeres en esta organizaci3n, como puede observarse en la gr1fica anterior.



Respecto de la mitad de la plantilla que tiene descendencia, no hay diferencias sustanciales entre mujeres y hombres, seg1n puede observarse en la gr1fica. Hay que tener en cuenta que los porcentajes hacen referencia al n1mero de personas que forman parte de la plantilla de cada sexo.

- Tienen un hijo o hija un n1mero mayor de hombres (n=36) que de mujeres (n=25).
- Tienen dos hijas o hijos el mismo n1mero de mujeres (n=36) que de hombres (n=36).
- Tienen 3 o m1s descendientes un n1mero reducido de mujeres (n=4) y de hombres (n=2).

Respecto a las hijas e hijos que tienen alg1n tipo de diversidad funcional son una mujer y dos hombres quienes tienen uno o dos menores a cargo con dicha discapacidad, respectivamente, como puede observarse en la gr1fica.



En cuanto al n3mero de mujeres y hombres que han sido padres y madres en el 3ltimo a3o han sido 3. Estos han disfrutado de sus correspondientes permisos de maternidad y paternidad y las incorporaciones al puesto de trabajo se han ejecutado con normalidad a la misma categor3a que ocupaban con anterioridad a sus permisos.



No existe informaci3n sobre las edades de hijos e hijas, por tanto, es dif3cil establecer las necesidades en materia de conciliaci3n, que suelen estar relacionadas directamente con los mayores o menores niveles de autonom3a

de las personas a cargo. Dado el escaso n3mero de excedencias u otras medidas de conciliaci3n, esto podr3a ser consecuencia de un alto nivel de autonom3a por parte de las y los descendientes familiares, pero ser3 necesario abordar dicha informaci3n para analizar el uso y disfrute de los derechos de conciliaci3n.

Siguiendo las indicaciones del equipo de investigaci3n Wont⁶ y para evitar el elevado riesgo psicosocial en los hombres al momento de hacer ejercicio del derecho de conciliaci3n, se propone introducir en el Plan de Igualdad acciones encaminadas al ejercicio de los derechos por parte de toda la plantilla, mediante el establecimiento de sesiones de sensibilizaci3n y formaci3n, en la que se aborde esta materia, y se trate el asunto de la corresponsabilidad y el cuestionamiento de los roles y estereotipos de g3nero y la asunci3n de la corresponsabilidad familiar como una cuesti3n ligada al principio de igualdad de las pol3ticas p3blicas.

VII. Comunicaci3n

Respecto a la comunicaci3n interna, el Ayuntamiento de Mislata cuenta con los siguientes canales de comunicaci3n:

- a) La comunicaci3n personal a trav3s de reuniones de trabajo.
- b) El correo electr3nico: se utiliza fundamentalmente para la interrelaci3n de la plantilla.
- c) El tabl3n de anuncios.

Para las comunicaciones externas el Ayuntamiento hace uso de la Web, bandos, sistemas de mensajer3a y cuenta con la TV de Mislata (www.mislata.tv.es)

⁶Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo, ¿una cuesti3n de diferencias? Equipo de Investigaci3n WONT, UJI. Dra. Eva Cifre, Dra. Marisa Salanova y Joan Franco

Para analizar si la comunicaci3n externa cumple con rigor la normativa⁷, se ha realizado un sucinto an3lisis de la web <http://www.mislata.es>, as3 como de algunos materiales o normativas que cuelgan de ella, y 3stas han sido las conclusiones del an3lisis:

- Respecto de la Web:
 - En el apartado Pleno, Competencias y Organizaci3n, se ha detectado un uso abusivo del masculino gen3rico en la redacci3n, usando algunas palabras como “los regidores”, “los ciudadanos”, expresiones f3cilmente subsanables por otras m3s inclusivas como las concejal3as, ciudadan3a, la Secretar3a General, la intervenci3n, etc.
 - Se ha comprobado que, en los apartados consultados, las im3genes son equilibradas y equitativas, y los contenidos en general resaltan la figura de las mujeres (Deportes, Historia, J3venes) desde la perspectiva de g3nero. Es evidente que dicho resultado es fruto de una intenci3n y un compromiso expl3cito con la igualdad.
 - Todo lo relacionado con Igualdad, est3 integrado en el apartado Sociedad, constatando que se trabaja metodol3gicamente la transversalidad al comprobar que otros apartados hacen referencia a cuestiones deportivas o hist3ricas contemplando la perspectiva de g3nero.
- En el *Reglamento Org3nico Municipal (BOP de 2 de octubre de 2015)* es com3n el uso de palabras neutras “la Alcald3a”, “el p3blico”, “la Presidencia”, “vecindario”, etc. En general, se observa un esfuerzo y sensibilidad en el uso inclusivo del lenguaje y, aunque podr3an mejorarse

⁷Art. 48 Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos. Las administraciones p3blicas valencianas pondr3n en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacci3n las normas relativas a la utilizaci3n de un lenguaje no-sexista. Y Art. 14.11 de la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

algunas expresiones el documento cumple perfectamente la normativa jur3dica antes referenciada.

VIII. Salud laboral

Respecto al eje sobre Salud Laboral, es importante tener en cuenta las revisiones legislativas en esta materia⁸. La Ley de Igualdad modific3 entre otras, la Ley de Prevenci3n de Riesgos Laborales en determinados aspectos relacionados con la Salud de las mujeres trabajadoras. Concretamente a1ade un nuevo apartado que establece que las administraciones p3blicas tienen que promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Para que esto sea posible, las Administraciones deber3n considerar “las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevenci3n de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los da1os derivados del trabajo puedan aparecer vinculadas con el sexo de los trabajadores”. La Ley de Igualdad tambi3n ha ampliado la protecci3n de la salud de las mujeres embarazadas al periodo de lactancia natural.

El Plan de Prevenci3n de Riesgos Laborales se aprob3 en el Pleno de 22 de febrero de 2018.

El Ayuntamiento tiene constituido un Comit3 de Seguridad y Salud, que ha elaborado un Protocolo ante el acoso sexual o por raz3n de sexo.

El Ayuntamiento en la actualidad tiene evaluados todos los puestos de trabajo, pero se ha informado de que el proyecto no contempla la identificaci3n de los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, y tampoco establece las medidas de prevenci3n y protecci3n para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras. Se han identificado los puestos de

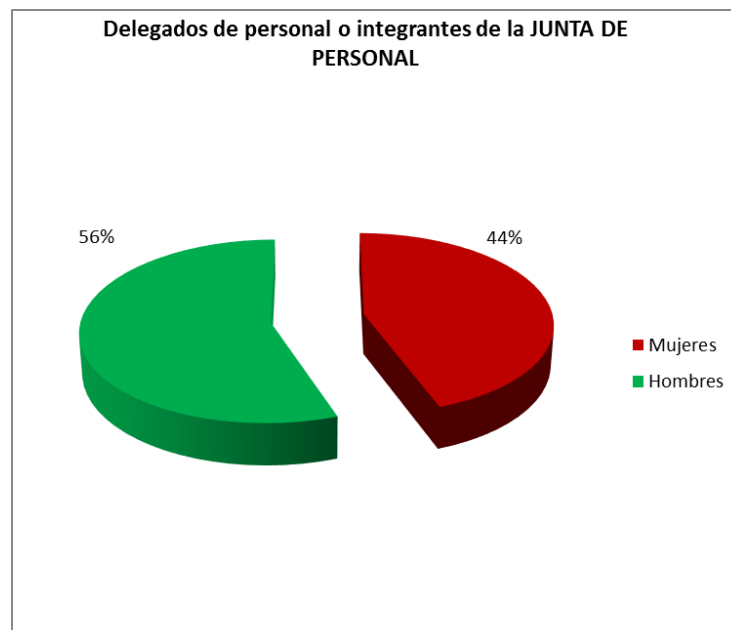
⁸Art 27c y Disposici3n Adicional Duod3cima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

trabajo exentos de riesgo en caso de embarazo, y, de hecho, se ha adaptado alg3n puesto de trabajo por raz3n de riesgo por embarazo. Este 3ltimo a3o no ha habido ning3n permiso por riesgo durante embarazo.

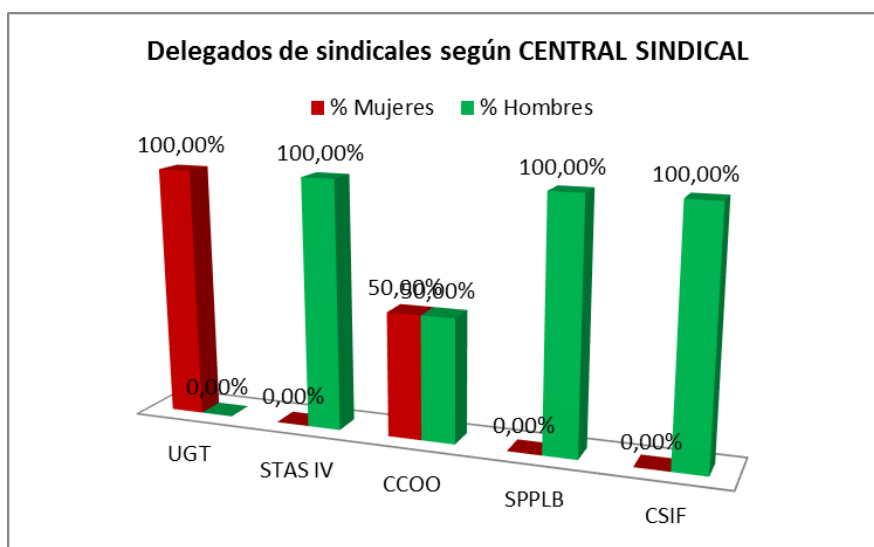
Respecto a la lactancia, no se han identificado puestos de trabajo que se encuentren exentos de riesgo durante este periodo, cuesti3n 3sta que deber3a ser revisada en el Plan de Prevenci3n de Riesgos Laborales.

Se ha declarado que en algunos servicios (por ejemplo, Polic3a Local), se adapta el puesto por el propio servicio, ya que el procedimiento con la mutua y con el servicio de prevenci3n, es complicado.

IX. Representaci3n de personal



La Junta de Personal se constituye de manera paritaria. Sus integrantes son nueve personas, donde 4 son mujeres y 5 hombres.



En cuanto a las centrales sindicales, en general est1n representadas cumpliendo el principio de presencia equilibrada, pero ese resultado global pierde consistencia cuando se analiza cada sindicato por separado, siendo CCOO el 1nico que cumple con un verdadero equilibrio: UGT aporta solo mujeres, SPPLB, CSIF y STAS IV aporta solo hombres.

X. Estructura salarial:

Siguiendo con la metodolog1a dise1ada para la redacci3n de este diagn3stico, en este apartado se realiza un doble an1lisis con el prop3sito de que la informaci3n sea m1s objetiva:

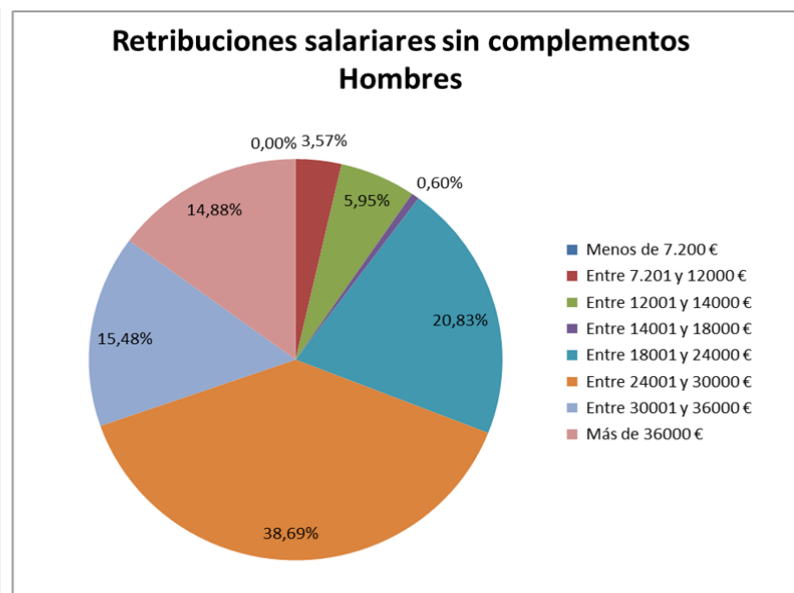
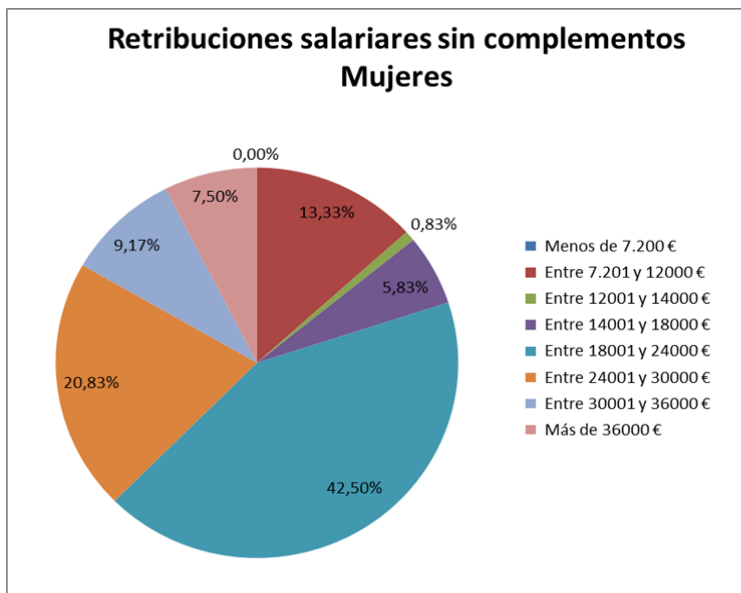
- En el subapartado X.I se analizan las retribuciones salariales de todo el personal contratado y en plantilla.
- En el subapartado X.II se realizar1 un nuevo an1lisis contemplando exclusivamente las relaciones laborales estructurales no dependientes de programas de empleo espec1ficos que tengan car1cter temporal.

X.I Retribuciones Salariales Personal Contratado y en plantilla

a. Retribuciones salariales sin complementos.

Del volcado de la informaci3n recibida sobre las retribuciones salariales se obtiene una gr1fica en la que se aprecian unos notables desequilibrios por sexo

en todas las franjas salariales excepto en la central, personal que tiene una retribuci3n entre 18.001 y 24.000 euros anuales.

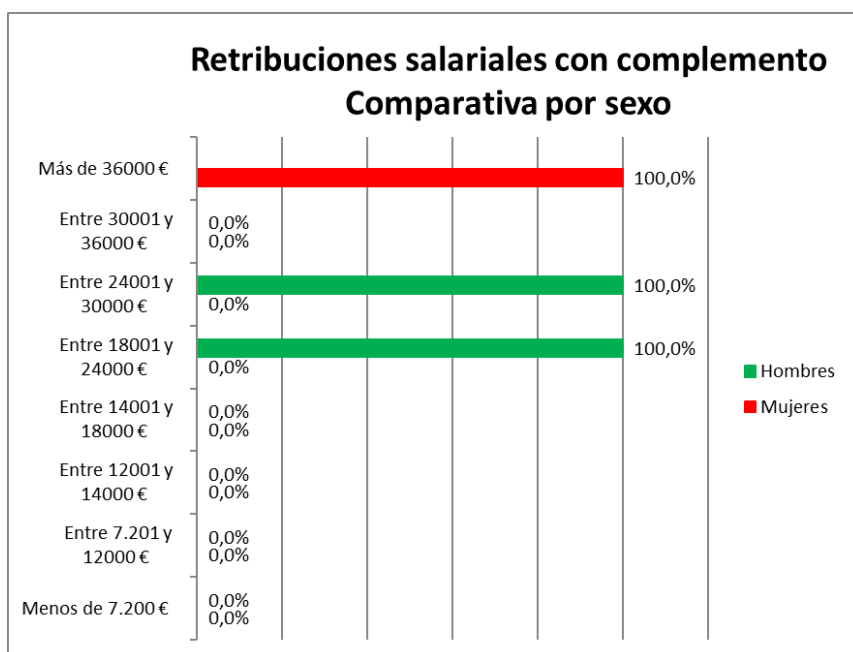


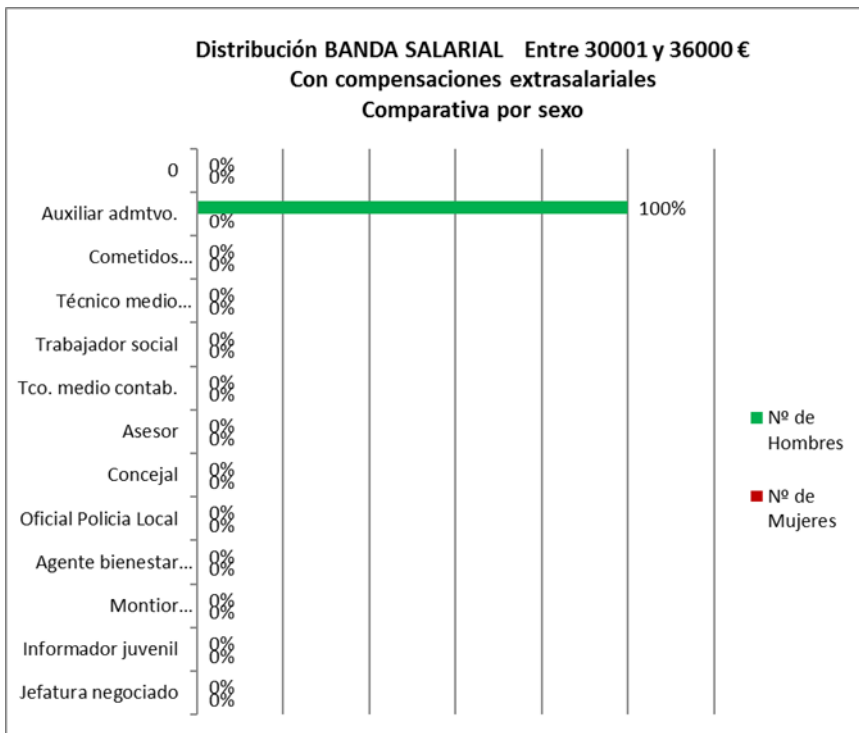
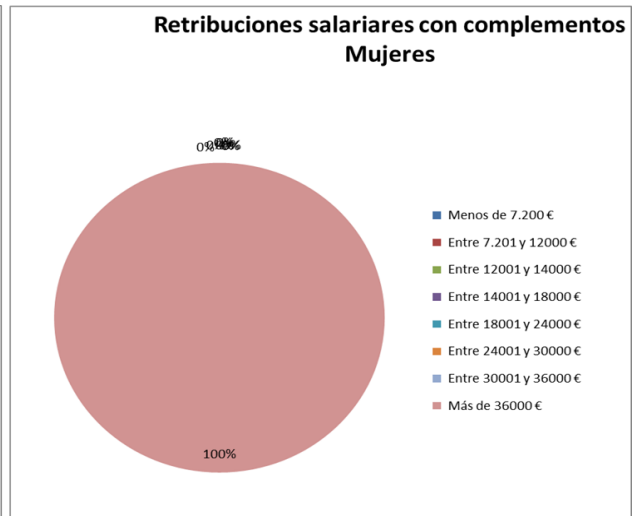
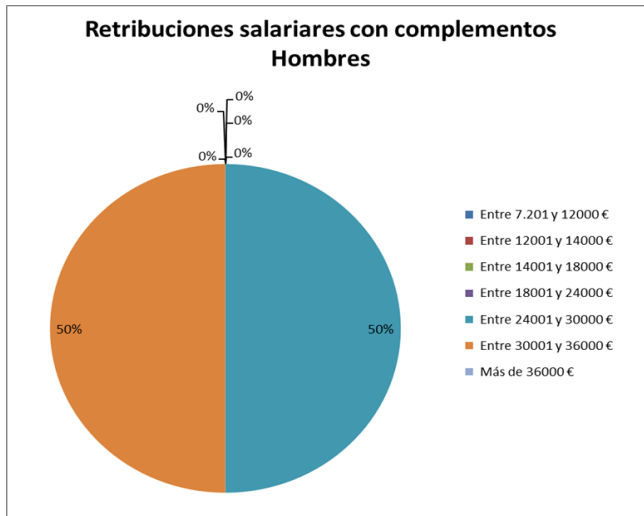
La siguiente franja más poblada es la 24.001 a 30.000 €, en la que se encuentran muchos más hombres (n=65) que mujeres (n=25). Se observa que las franjas salariales más bajas están mayoritariamente ocupadas por mujeres, en concreto 16 reciben remuneraciones entre 7.201 y 12.000 €, y solo 6 hombres se encuentran en dicha franja. El 69% de los hombres se sitúan en alguna de las

tres franjas salariales mejor remuneradas, frente al 37% de las mujeres, como puede observarse en la gráfica.

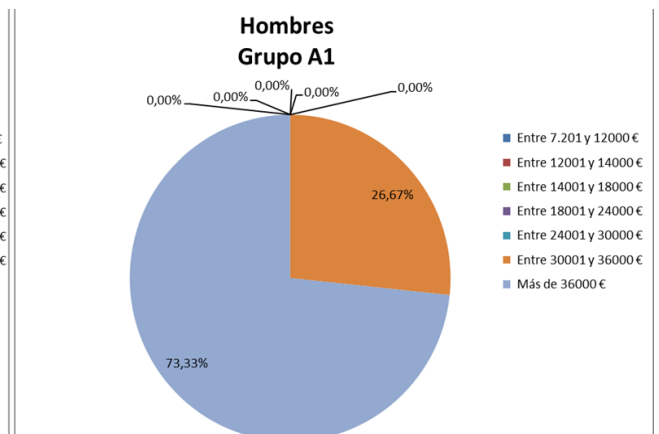
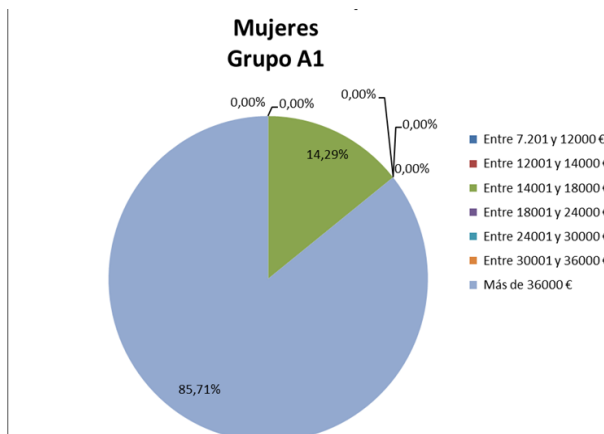
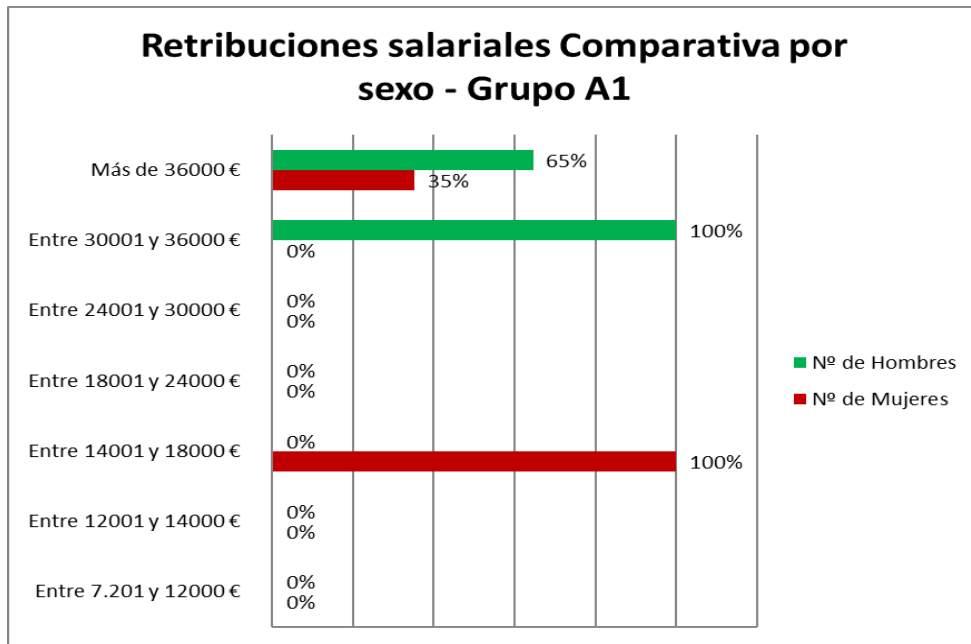
b. Retribuciones salariales con complementos.

Solo tres personas tienen algún tipo de complemento, una mujer y dos hombres. En este caso es la mujer, perteneciente al Grupo A (A2), con mayor nivel formativo quien ocupa la franja salarial más alta (más de 36.000 €) y los dos hombres, pertenecientes al Grupo C (C2) se sitúan en cada una de las anteriores, respectivamente.

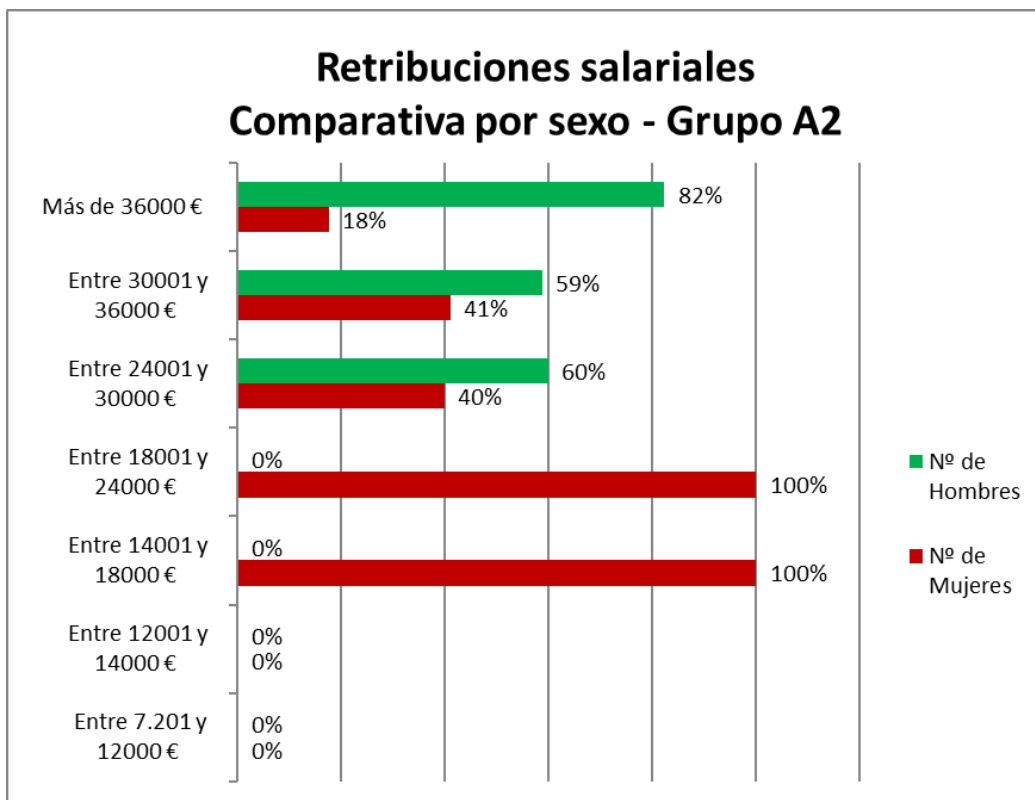




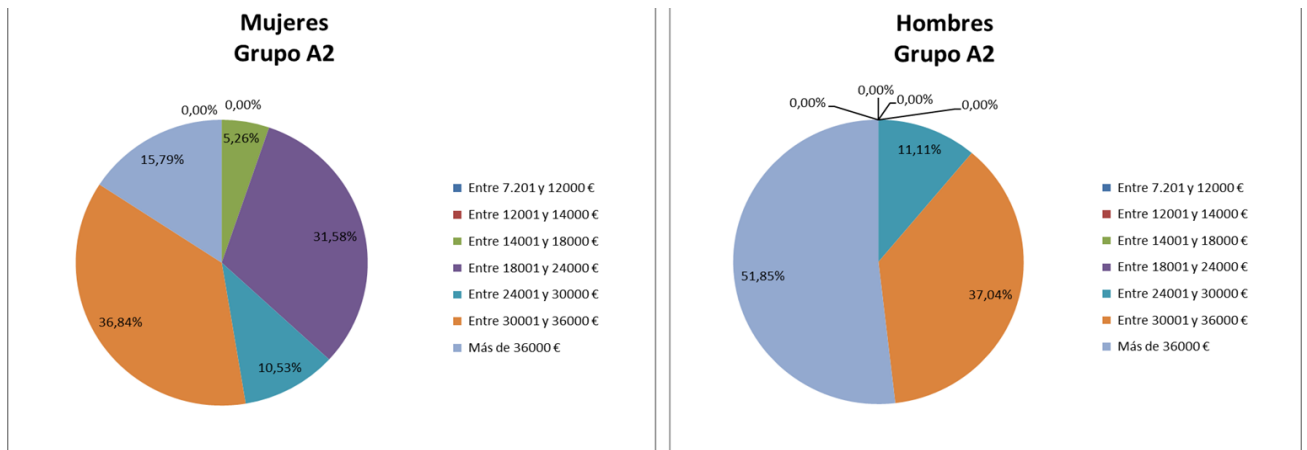
c. Salario bruto anual.



Dentro de la categoría profesional A1 se ubican 22 personas de las cuales 7 son mujeres. Estas en su mayoría (n=6) son retribuidas en la banda salarial de más de 36.000€. Igual que la mayoría de los hombres (n=11).



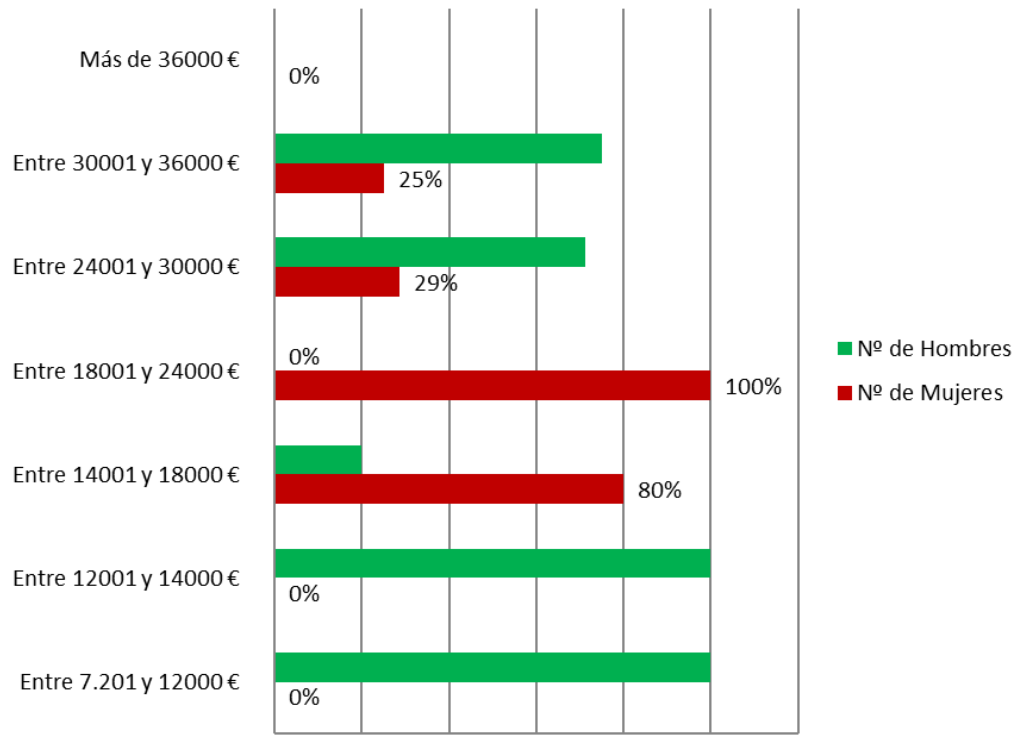
Dentro de la categoría profesional A2 se ubican 46 personas. (19 mujeres y 27 hombres) La mayoría de los hombres (n=14) y pocas mujeres (n=3) se sitúan en la banda salarial más alta. La siguiente banda más poblada es la de 30.001 a 36.000 €, tanto en el caso de los hombres (n=10) como de las mujeres (n=7). En la banda de 24.001 a 30.000 € se sitúan 2 mujeres y 3 hombres. Repartiéndose las otras 7 mujeres en las bandas de 18.001 a 24.000 € (n=6) y en las de 14.001 a 18.000 respectivamente.



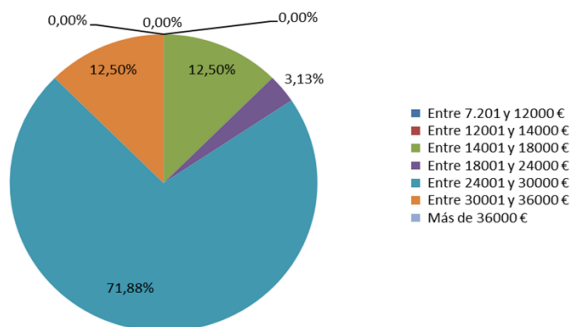
Las mujeres se encuentran en comparación con los hombres menos remuneradas, observándose una brecha salarial en la categoría A2. El Departamento de Recursos Humanos aclara que las diferencias en esta categoría se relacionan con los complementos específicos que se recibe por mando y/o por dedicación.

Respecto del Grupo C1, es el grupo profesional más poblado en el Ayuntamiento de Mislata, con 105 personas, con una proporción inferior de mujeres respecto de la proporción de partida (en concreto solo un 30%, n=32). La mayoría de los hombres (n=57) como de las mujeres (n=23) se sitúan en la franja salarial de 24.001 a 30.000 €. La franja inmediatamente superior (de entre 30.001 a 36.000 €) la ocupan 12 hombres y 4 mujeres. El resto de las franjas son minoritarias.

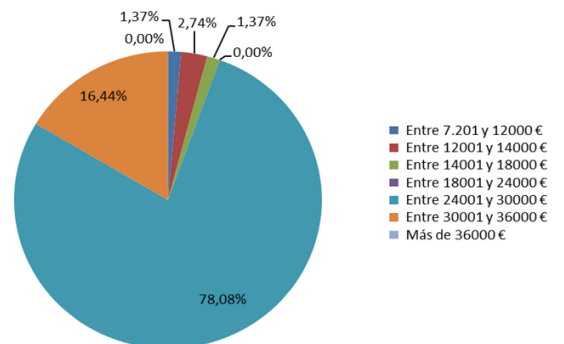
Retribuciones salariales Comparativa por sexo - Grupo C1

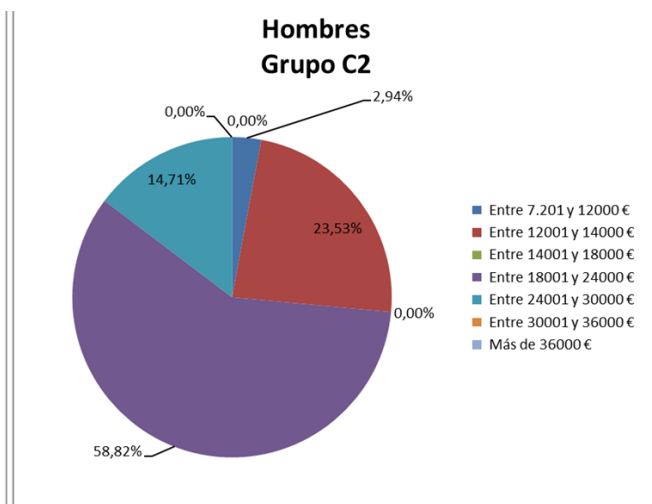
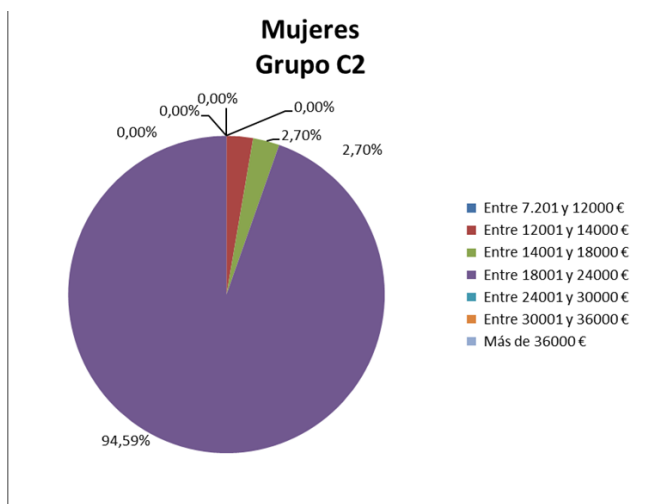
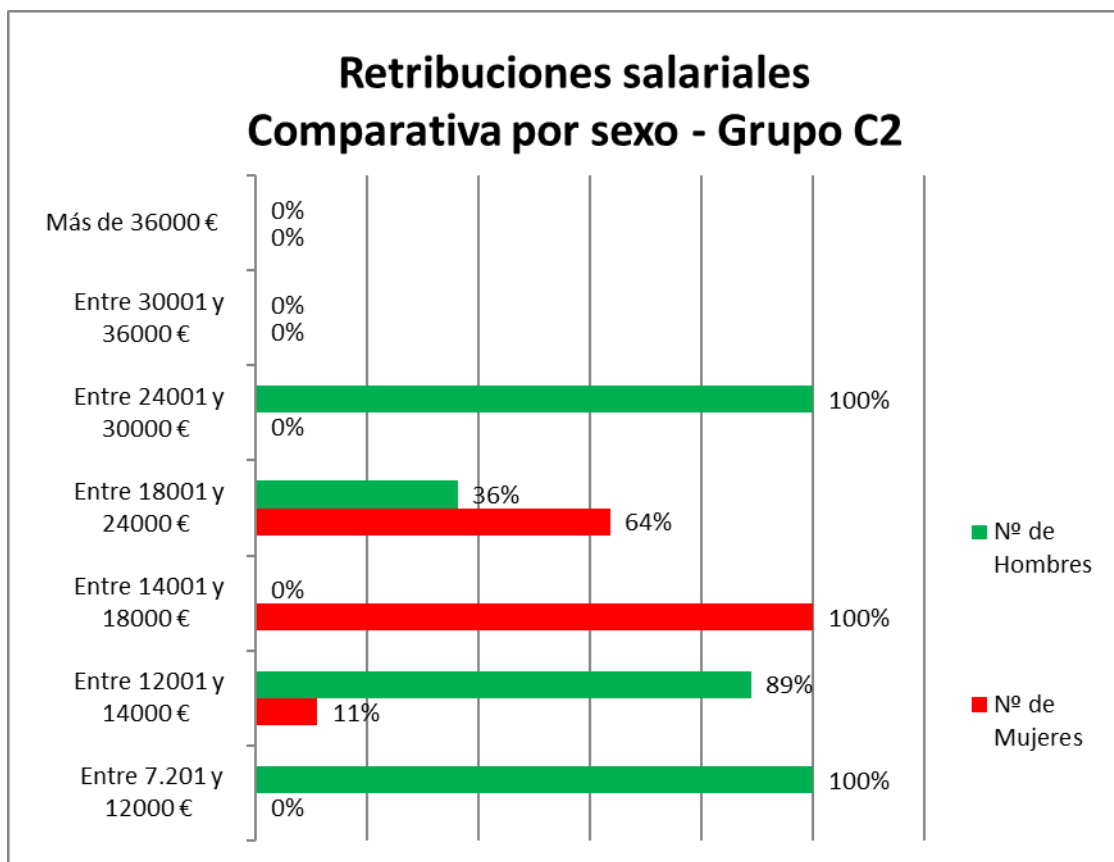


Mujeres Grupo C1



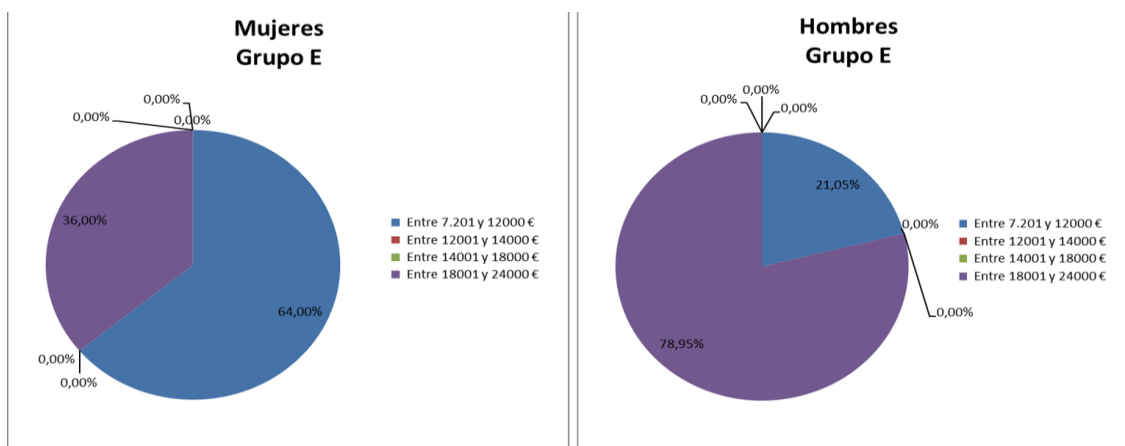
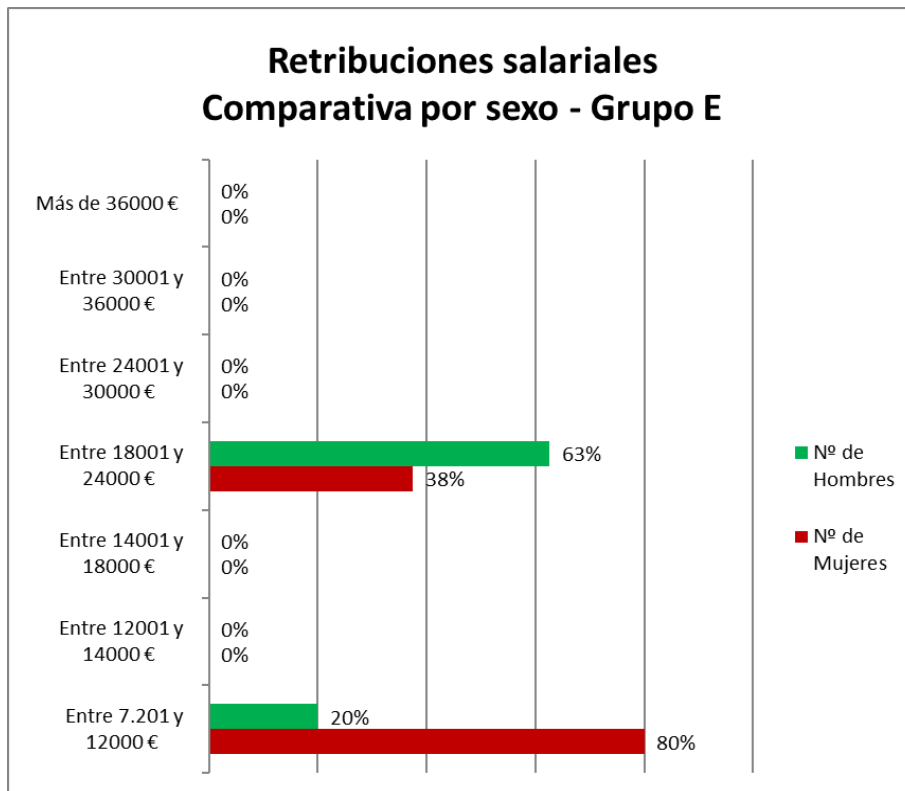
Hombres Grupo C1



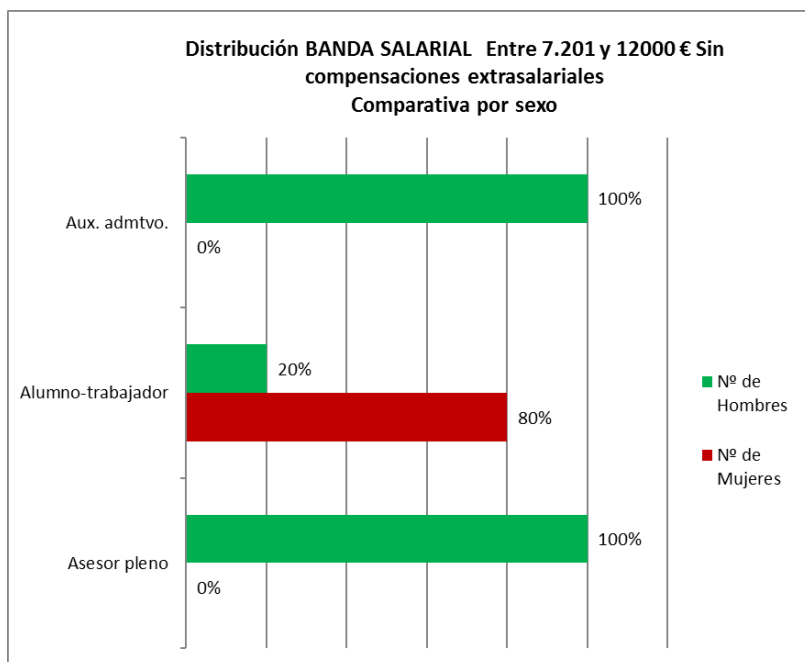


En el grupo C2 es donde se sitúan mayor número de mujeres (n=37), en proporción parecida a los hombres (n=34). La mayoría de las mujeres (n=35) se sitúan en la franja de 18.001 a 24.000 €. Los hombres se sitúan la mayoría (n=20) en la misma franja.

En el Grupo E se observa una brecha de g3nero entre las 44 personas que la conforman. De las 25 mujeres que se sitúan en este grupo, la mayoría (n=16) se sitúan en la banda inferior (de 7.201 a 12.000 €), pocos varones (n=4) ocupan esta misma banda. La mayoría de los hombres (n=15) ocupan la banda de ingresos medios, de 18.001 a 24.000 €

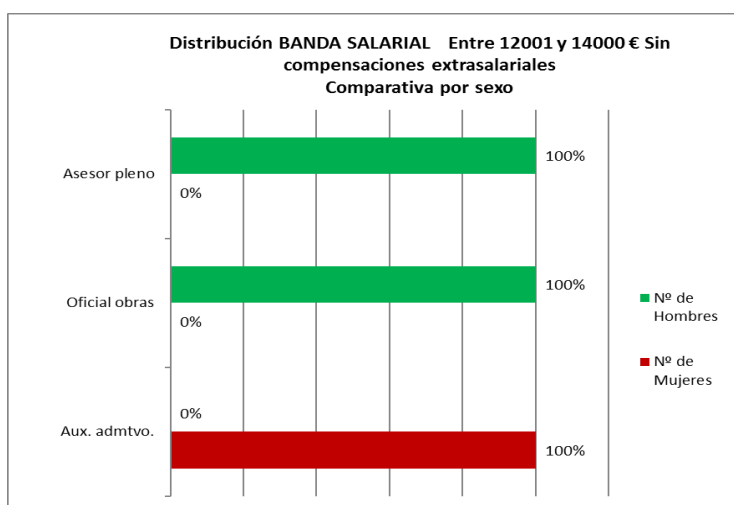


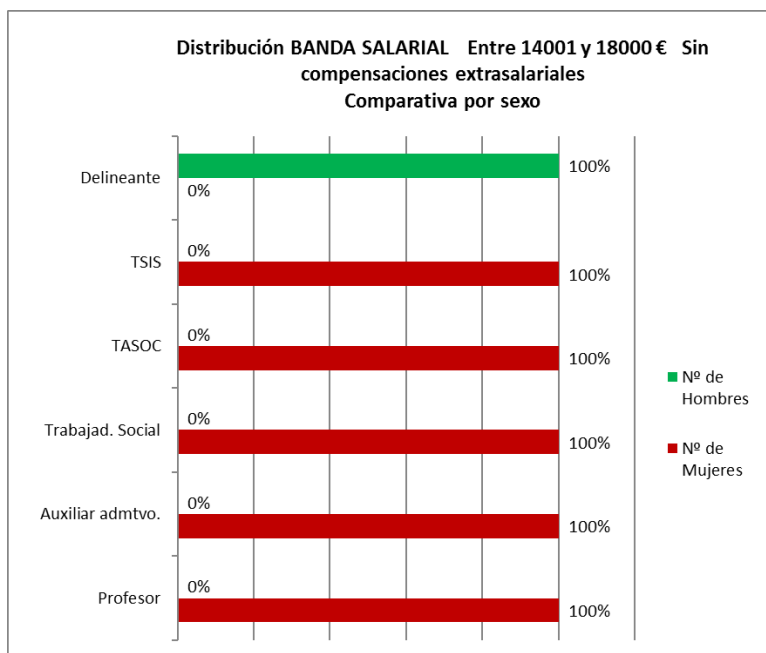
A continuaci3n, se muestran la distribuci3n de los cargos por Bandas Salariales.



En la banda salarial m1s baja (de 7.201 a 12.000 €) se encuentran 16 alumnas y 4 alumnos, un auxiliar administrativo y un asesor del pleno que tiene una dedicaci3n del 30%.

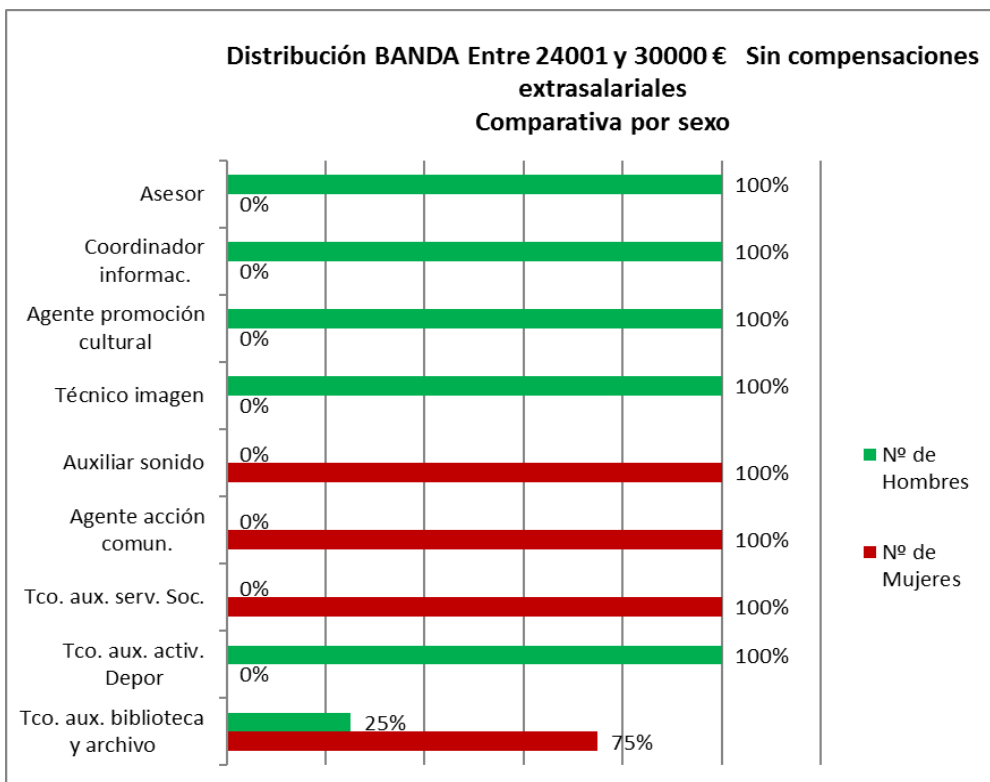
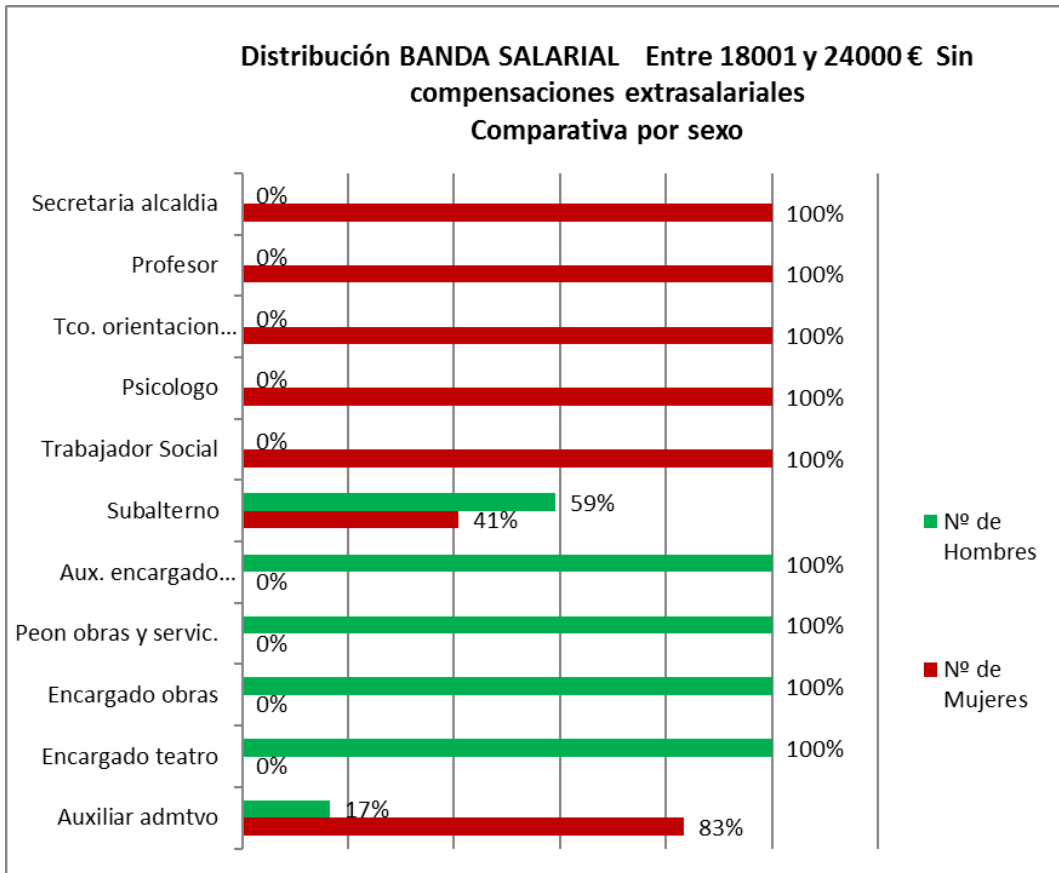
Dentro de la banda de 12.001 a 14.000€ hay una sola mujer en la categor1a Auxiliar Administrativa. El resto son Oficiales de Obra (n=8) y Asesores del Pleno (n=2), con un 50% de dedicaci3n.



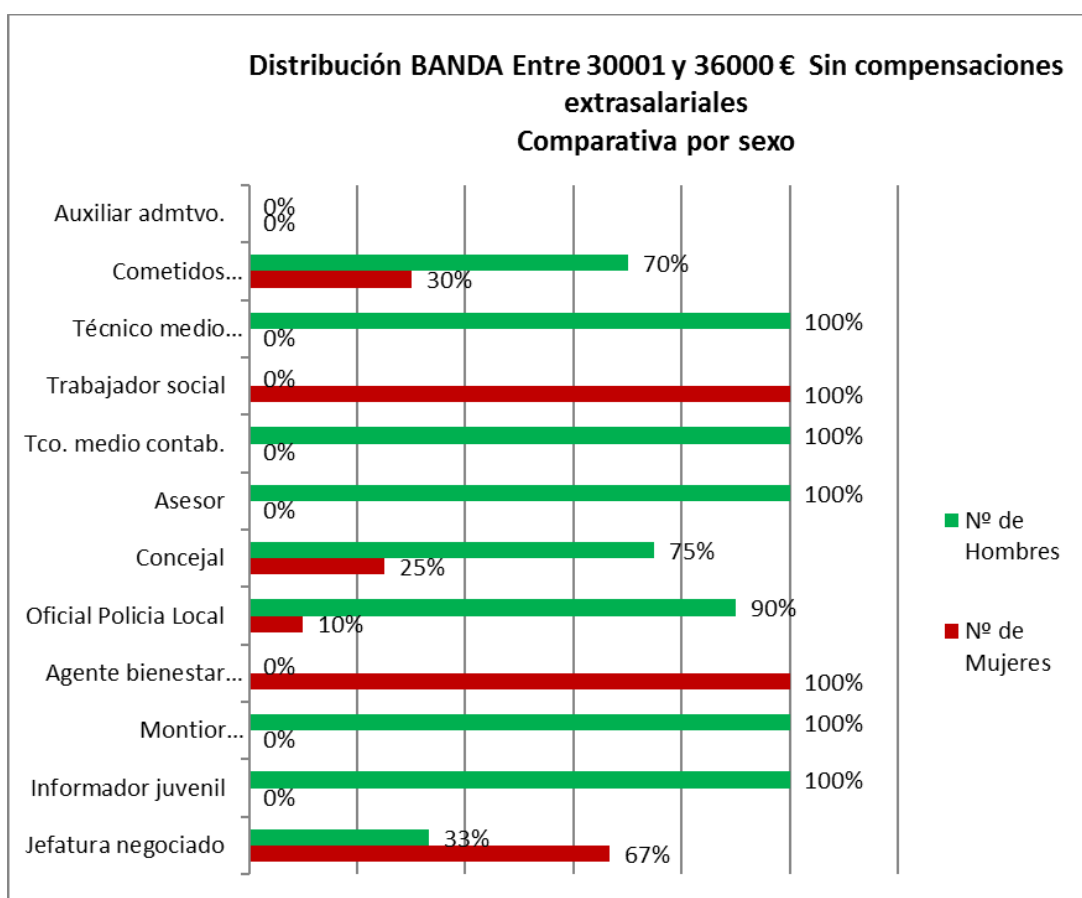


Los cargos dentro de esta banda salarial (de 14.001 a 18.000 €) en su mayoría est1n ocupados por una sola persona, a excepci3n de las categorías TASOC y TSIS, con dos mujeres cada una, respectivamente.

La banda salarial inmediatamente superior (18.001 a 24.000 €) agrupa a 51 mujeres y a 35 hombres. Las categorías m1s pobladas son las de Auxiliar Administrativa/o donde se sitúa muchas m1s mujeres (n=30) que hombres (n=6), y la categoría de Subalterna/o, donde existe cierto equilibrio, entre los hombres (n=13) y las mujeres (n=9). El resto de las categorías est1n formadas por una o dos personas, excepto la categoría de Oficial de Obras, en la que se observa una segregaci3n masculina (n=6).

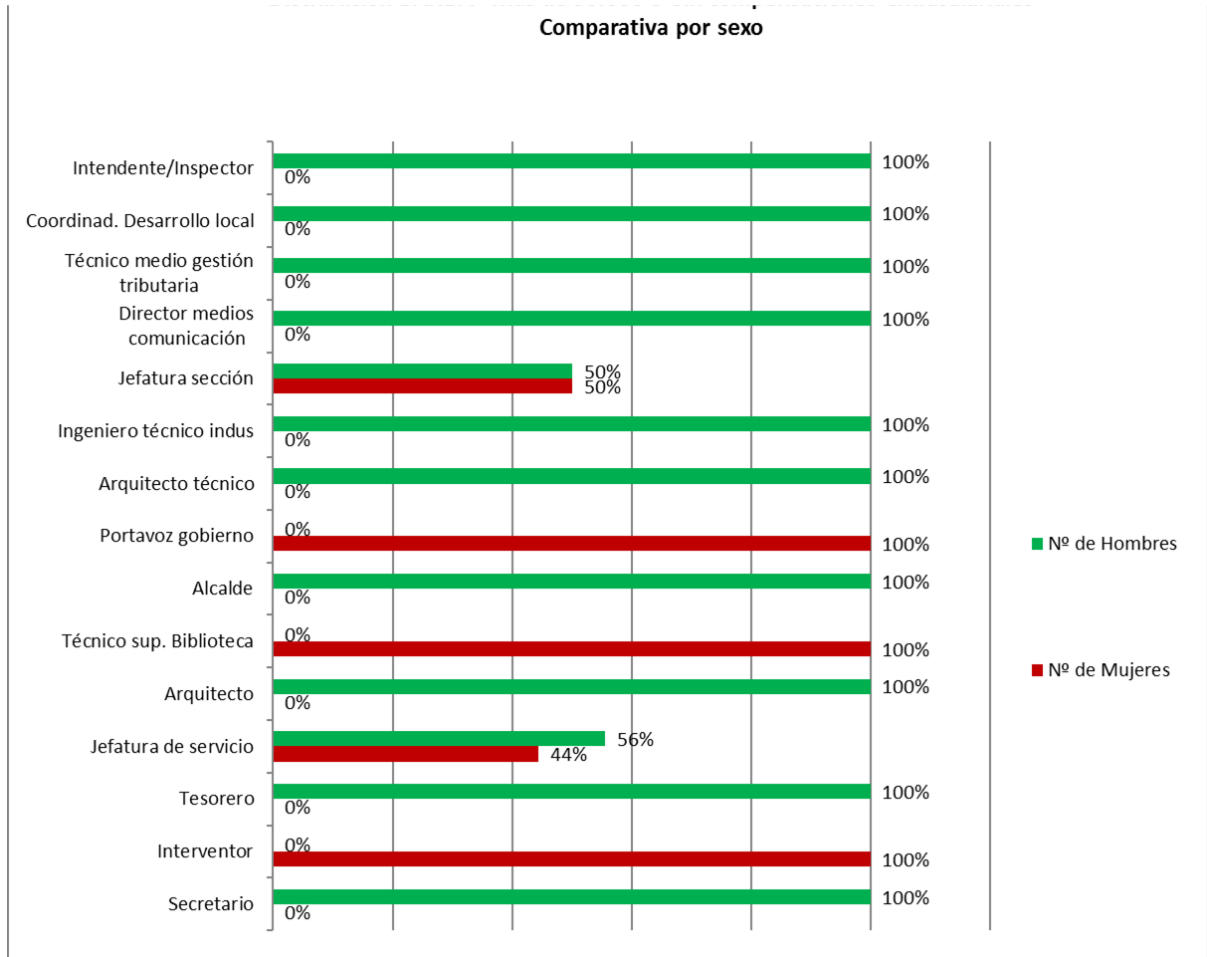


Respecto de la banda de entre 24.001 y 30.001 € est1 compuesta mayoritariamente por hombres (n=57), estando la mayor1a situados en la categor1a de Agente de Polic1a (n=43), T1cnico de Imagen (n=3), Asesor (n=2) y Auxiliar Administrativo (n=2). Las mujeres (n=23) se sit1an fundamentalmente en las categor1as Auxiliar Administrativa (n=8), y de manera minoritaria como Agente de Polic1a (n=6).



La banda de 30.001 a 36.000 € est1 compuesta por m1s del doble de hombres (n=26) que mujeres (n=11), la mayor1a en la categor1a de Oficial de Polic1a (n=9), Cometidos Especiales (n=7) y Concejales (n=3). Las mujeres est1n repartidas entre Cometidos Especiales (n=3), Trabajadoras Sociales (n=3) o Jefatura de

Negociado (n=2) y una m1s por cada una de las categor1as restantes (Agente de Bienestar, Oficiala de Polic1a y Concejala).



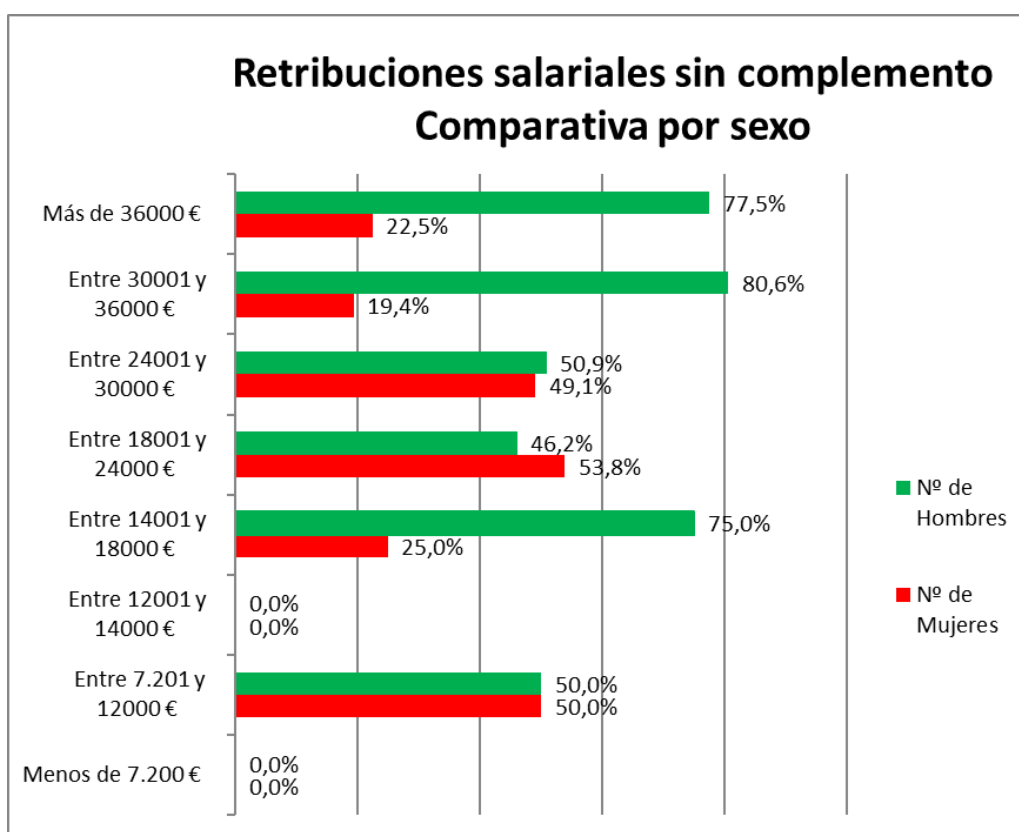
En la banda salarial m1s alta de m1s de 36.000 €, el n1mero de hombres casi triplica al de mujeres. Los varones (n=25) se encuentran en las categor1as de Intendente o Inspector (n=8), Jefatura de Servicio (n=5), Ingeniero T1cnico Industrial (n=2), y Jefatura de Secci3n (n=2), ocupando individualmente cada una de las restantes categor1as, como puede observarse en la gr1fica. Las mujeres (n=9) tienen presencia en la Jefatura de Servicio (n=4), Jefatura de Secci3n (n=2) y Jefatura de Negociado (n=2).

X.II Retribuciones Salariales del Personal en plantilla

En este apartado, siguiendo con la metodologfa aplicada a este estudio, se realiza el mismo an3lisis, aunque contemplando solo a la plantilla m3s estable, para sacar conclusiones estructurales y no coyunturales de la misma, teniendo en cuenta las retribuciones salariales sin complementos, ya que los datos con complementos no varfan en absoluto.

a. Retribuciones salariales sin complementos.

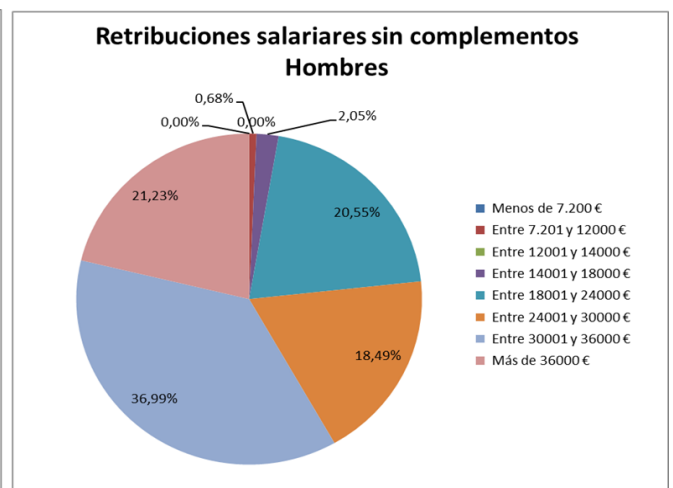
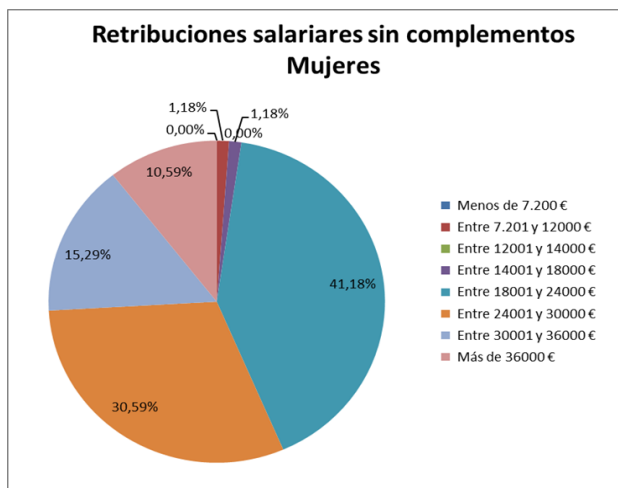
Al analizar los datos de retribuciones salariales de la plantilla estructural, aparece una gr3fica que cambia sustancialmente en las franjas retributivas m3s bajas, pero que l3gicamente sigue reflejando una brecha salarial importante en las franjas retributivas m3s elevadas.



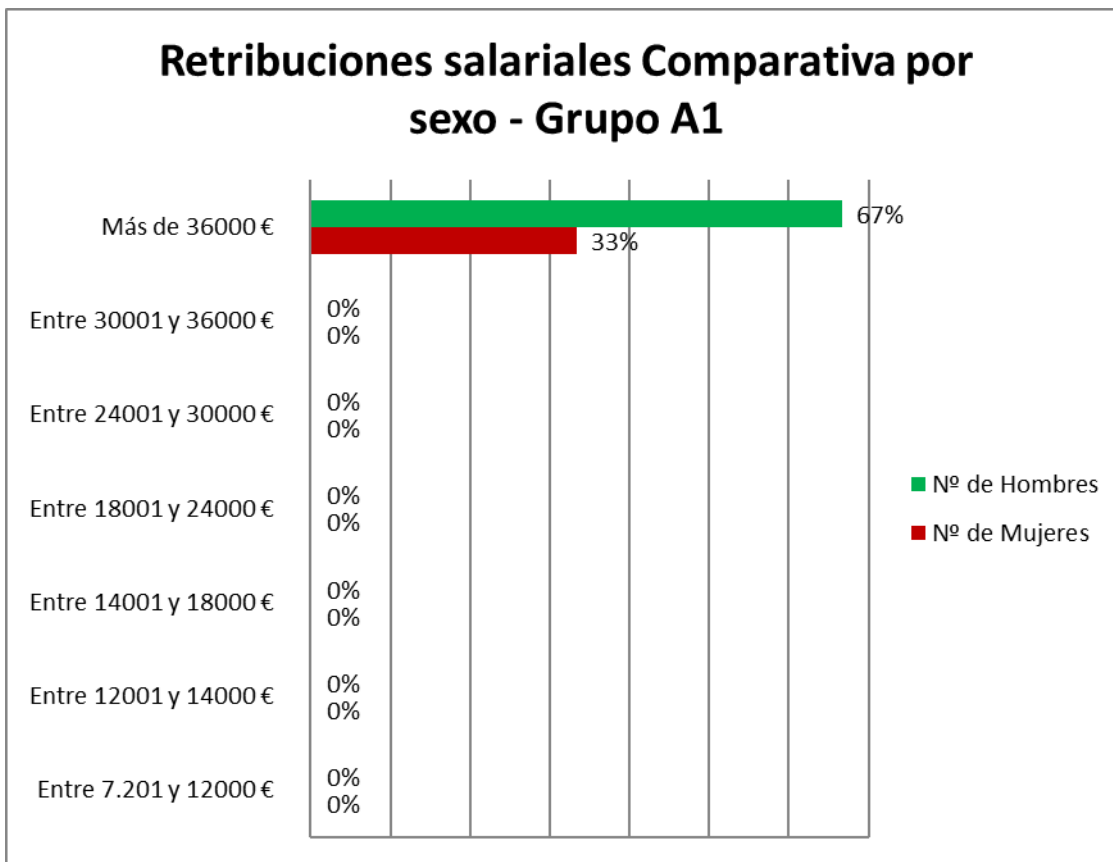
Se valora un cierto equilibrio en las franjas inferiores, y aunque hay diferencias en funci3n del sexo, 3stas no son significativas.

Tambi3n se observa un cierto equilibrio en las franjas intermedias donde se encuentra la mayor parte de la poblaci3n femenina, en concreto el 71% de las mujeres (n=61) se sitúan en las franjas de 18.000 a 24.000 € (n=35) y en la de 24.001 a 30.000 € (n=26), franjas que ocupan el 39% de los hombres, en un n3mero bastante similar (n=30 y n=27 respectivamente).

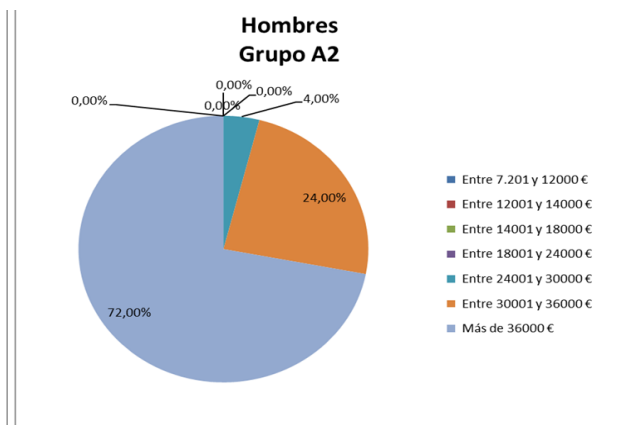
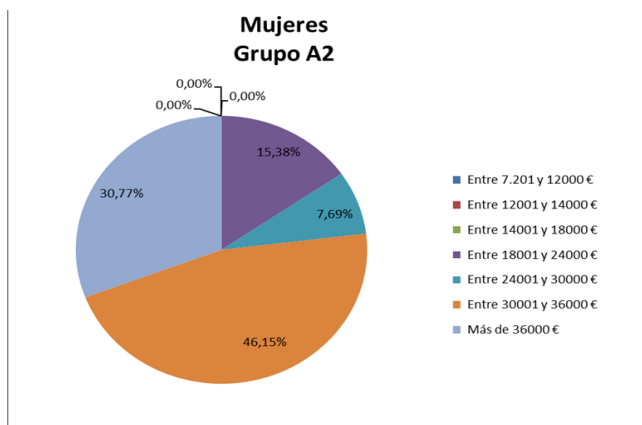
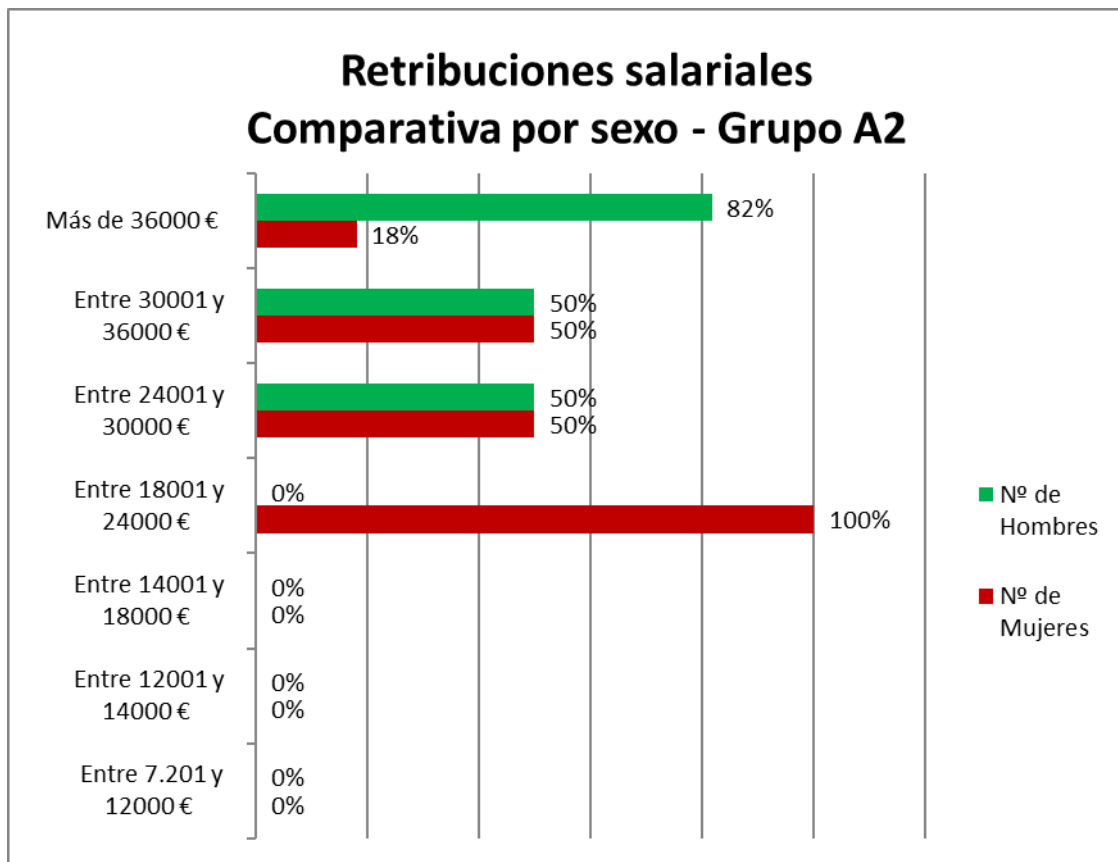
Las bandas salariales superiores son ocupadas mayoritariamente por los varones. En n3mero absolutos los hombres (n=54) acaparan la banda de 30.001 a 36.000, siendo pocas las mujeres (n=13) que ocupan esa banda salarial. En la banda mejor retribuida de m3s de 36.000 € se sitúan m3s del doble de hombres (n=24) que de mujeres (n=9).



b. Salario Bruto por grupo.

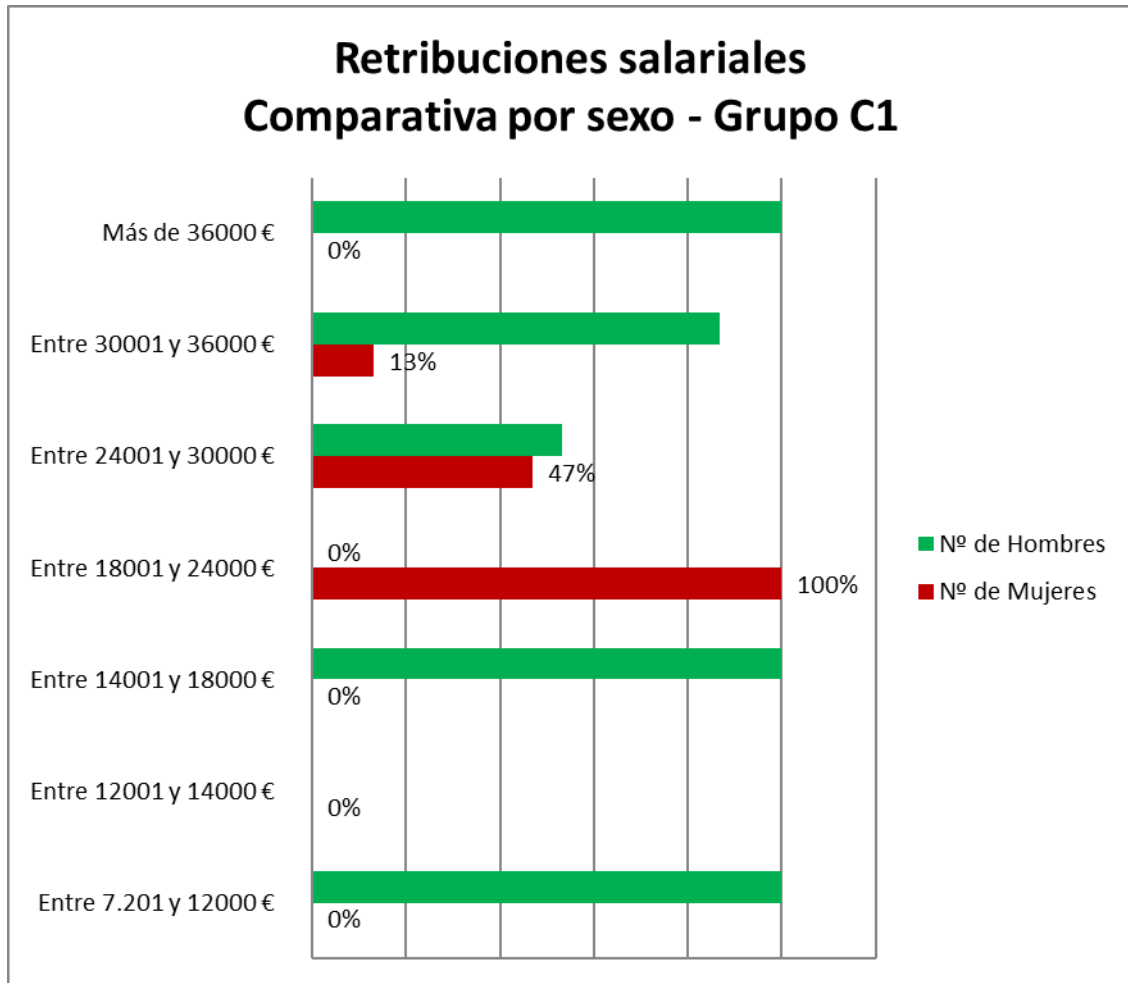


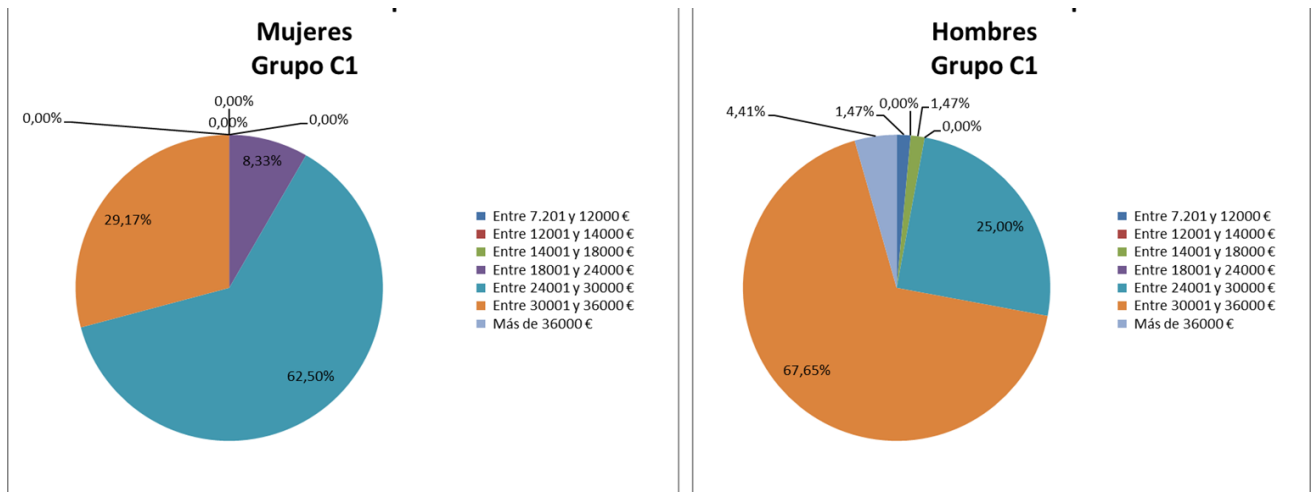
En la categoría A1 hay el doble de hombres (n=10) que de mujeres (n=5), en la misma franja.



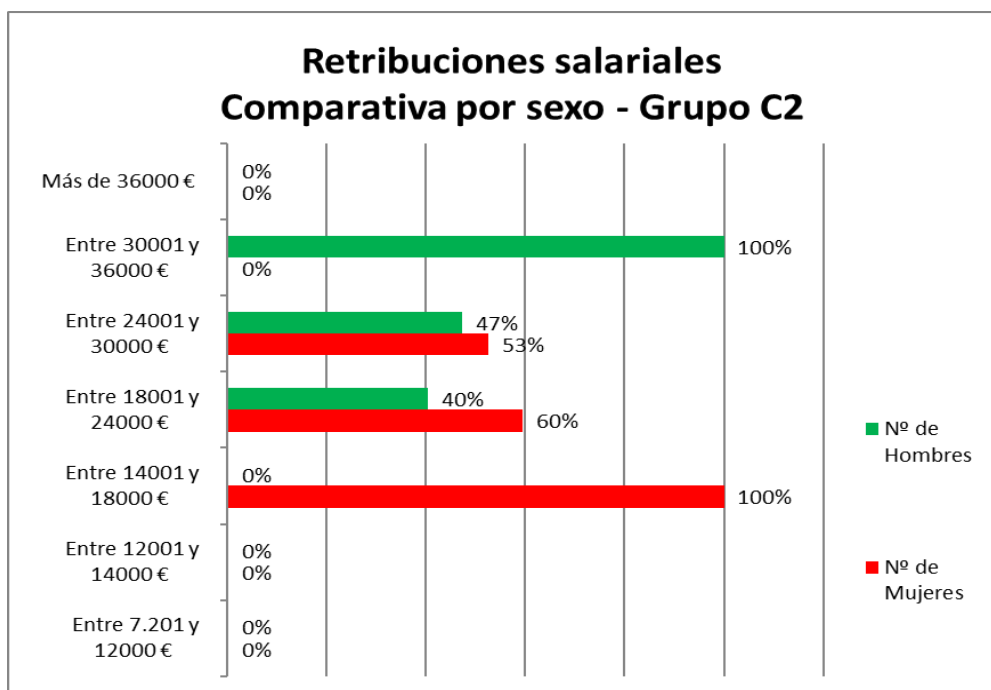
En el grupo A2 es donde se observan mayores diferencias. La mayoría de los hombres (n=18) se sitúan en la franja mejor retribuida de más de 36.000 €, algunas mujeres (n=4) se sitúan en la misma franja salarial. La mayoría de las mujeres (n=6) y el mismo número de hombres (n=6) se sitúan en la franja de 30.001 a 36.000 €.

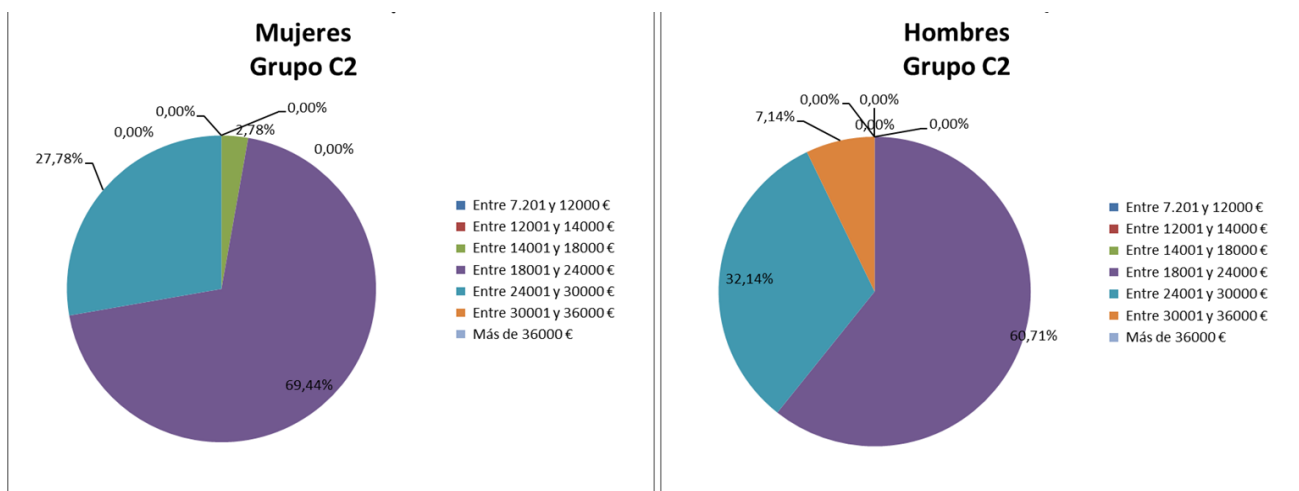
En la franja inmediatamente inferior de 24.001 a 30.000 € se encuentran dos personas, una de cada sexo. La franja de 18.001 a 24.000 € est1n situadas solo dos mujeres.





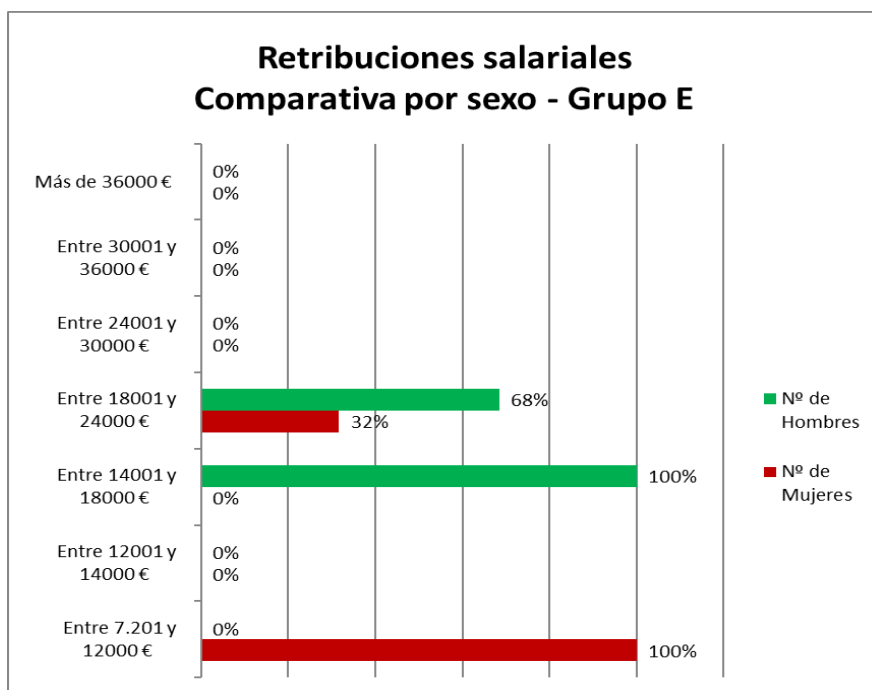
En el Grupo C1 es donde se encuentran el mayor número de personas (n=92), con 68 varones y 24 mujeres. La mayoría de las mujeres (n=15) y algunos hombres (n=17) se sitúan en la banda de 24.001 a 30.000 €. La mayoría de los hombres (n=46) y algunas mujeres (n=7) se sitúan en la banda de 30.001 a 36.000 €. En la banda inmediatamente superior de más de 36.000 € se sitúan solo hombres (n=3).

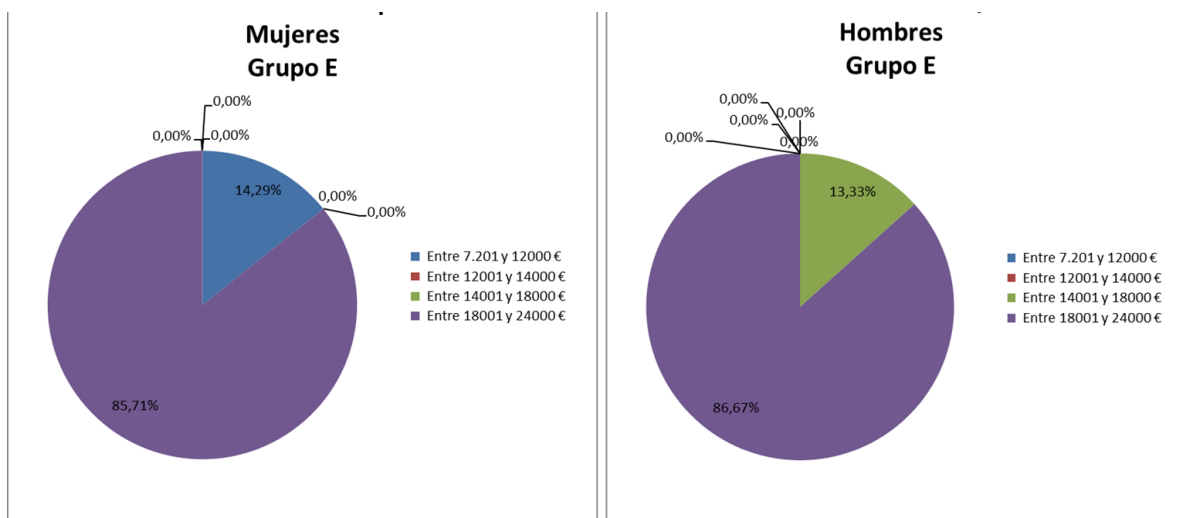




La categoría C2 es la segunda más poblada después de la C1, con 64 personas, habiendo más mujeres (n=36) que hombres (n=28). En las bandas salariales más pobladas hay un cierto equilibrio, estando formada la de 18.001 a 24.000 por algunas mujeres más (n=25) que hombres (n=17). Igual que la de 24.001 a 30.000 €, por 10 mujeres y 9 hombres.

Sin embargo, en la banda inferior de 14.001 a 18.000 € solo hay una mujer, y en la banda superior de 30.001 a 36.000 € solo hay dos hombres.





Respecto al grupo profesional E, lo conforma el doble de hombres (n=15) que de mujeres (n=7). La mayoría se sitúa en la población de 18.001 a 24.000 €; dos hombres se sitúan en la franja entre 14.001 y 18.000 € y, solo una mujer se sitúa en la banda salarial inferior (entre 7.001 y 12.000 €).

XI. Acoso sexual y por razón de sexo

La Ley de Igualdad regula en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

En su artículo 27.3.c) establece además que “las Administraciones públicas (...) desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

Y en su artículo 48, establece la necesidad de redactar Protocolos para “(...) promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Se ha aprobado un Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

4. An3lisis y Recomendaciones.

An3lisis Interno de la organizaci3n con perspectiva de g3nero:

FORTALEZAS:

El Ayuntamiento de Mislata tiene una dilatada trayectoria en el desarrollo e implementaci3n de pol3ticas p3blicas de igualdad y en 2017 decide dar un paso m3s, redactando el I Plan de Igualdad de Mislata. Para ello, crea la Comisi3n de Igualdad en su fase interna, con un compromiso institucional expl3cito, con la implicaci3n de los puestos pol3ticos, t3cnicos, y sindicales, y con recursos espec3ficos mediante la contrataci3n de una consultora experta, decidido a que este Plan sea estrat3gico y transversal en el dise1o de las pol3ticas que afecten o puedan afectar a su plantilla. El hecho de tener previamente interiorizada una cultura igualitaria hace que algunos 3tems de salida sean considerados como fortalezas que ayudarn y facilitarn la adecuada implementaci3n de este Plan de Igualdad, como:

- El porcentaje de personas que tienen alg3n tipo de diversidad funcional supera el m3nimo establecido por la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integraci3n Social de Minusv3lidos, siendo aproximadamente del 5%, 12 mujeres y 4 hombres. Ello indica que no existe sesgo contractual ni de g3nero ni por esta causa.
- En los 3rganos pol3ticos, se valora muy positivamente que el Equipo de Gobierno Local cumpla con el principio de presencia equilibrada con un 50% de mujeres y un 50% de hombres. Lamentablemente este principio no se cumple en la composici3n del Pleno, en el que las mujeres no alcanzan ni el 40%.
- En el 3rea de comunicaci3n, queda acreditado que se hace en general un uso del lenguaje y de las im3genes inclusivo y libres de sesgos sexistas, tendencia que habr3 que fomentar y mantener a trav3s de los medios de comunicaci3n con los que se cuenta (TV Mislata, web, Redes Sociales...).

- En cuanto a tipos de tipos de contrataci3n, no hay grandes diferencias en el uso de contratos a tiempo parcial, siendo muy similar el n3mero de hombres que trabajan menor n3mero de horas.
- La formaci3n en materia de igualdad de oportunidades es una baza fundamental para implementar con 3xito las pol3ticas p3blicas de igualdad en el Ayuntamiento de Mislata, por lo que se considera una fortaleza el hecho de que el Ayuntamiento ya est3 ofreciendo dicha formaci3n al personal que forma parte de la Comisi3n de Igualdad. Se considera imprescindible mantener esa l3nea de trabajo y garantizar el acceso a la formaci3n en igualdad a toda la plantilla.

DEBILIDADES:

Se observan las debilidades cl3sicas que se suelen producir en la inmensa mayor3a de los entes locales, como una marcada segregaci3n vertical de g3nero en los 3rganos asesores y en algunas Jefaturas de servicio, una segregaci3n horizontal y vertical en las 3reas de polic3a, urbanismo y brigadas, fuertemente masculinizadas, y en servicios sociales, fuertemente feminizada. Dicha debilidad viene acompa1ada de una brecha salarial que conviene tratar y sobre la que se debe realizar un seguimiento que valore la superaci3n de la misma, y de un ejercicio de la conciliaci3n que cumpla los patrones tradicionales de los estereotipos femeninos sobre el cuidado de las personas.

Tambi3n se valora como una debilidad la falta de presencia equilibrada en el Pleno, que sin embargo supone una fortaleza en cuanto al Equipo de Gobierno como se ha comentado.

An3lisis Externo de la organizaci3n con perspectiva de g3nero:

OPORTUNIDADES:

El Ayuntamiento de Mislata cuenta con una larga tradici3n en la implementaci3n de pol3ticas p3blicas de igualdad, tanto a trav3s de la Concejal3a de Igualdad como de otras 3reas transversales fundamentales en la redacci3n interna de este Plan.

Redactar un Plan de Igualdad con una marcada cultura igualitaria conseguida previamente sitúa al Ayuntamiento de Mislata en un punto de salida aventajado. Una parte importante de la sensibilizaci3n necesaria para acometer esta labor se ha adquirido vivencialmente por parte de muchos puestos t3cnicos y de la plantilla en general, aunque quedan otros puestos estrat3gicos que necesitarán revisar profesionalmente algunas cuestiones inherentes a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

AMENAZAS

No se detectan amenazas expl3citas en este an3lisis, m3s all3 de las derivadas de los sesgos de g3nero promotores de desigualdad y de Violencia impl3citas en el modelo estructuralmente patriarcal de las sociedades contempor3neas.

Recomendaciones:

1. Diseñar acciones para reconducir la segregaci3n horizontal y vertical que presenta la plantilla del Ayuntamiento, como en las 3reas de polic3a, urbanismo, brigadas, trabajo social...
2. En el diagn3stico se aprecia que los nombramientos realizados en los últimos años mediante el sistema de mejora de empleo han beneficiado en mayor medida a los hombres que a las mujeres en esta organizaci3n, y se aporta la explicaci3n justificativa. No obstante, se recomienda realizar acciones de seguimiento de esta circunstancia.
3. Ante la ausencia de realizaci3n de informes de impacto de g3nero previa a la redacci3n de normativa interna y a las convocatorias de empleo p3blico, se recomienda la realizaci3n de formaci3n espec3fica en la materia para poder comenzar a realizarlos cuando se convoque vacantes de empleo p3blico.

4. La composici3n de los tribunales para el acceso al empleo y en 3rganos an3logos respeta el principio de presencia equilibrada establecido en la LOI, sin embargo, para consolidar esta circunstancia se recomienda protocolizar la constituci3n de estos 3rganos.
5. Se propone plantear acciones que ayuden a realizar una mayor aproximaci3n a la realidad de la organizaci3n en determinados aspectos como la edad de hijos e hijas, ya que dicha informaci3n podr3a resultar de inter3s para formular estrategias en el 3rea de conciliaci3n.
6. La desagregaci3n de datos se ha de incorporar al consistorio de manera que la informaci3n de las diferentes 3reas sea f3cil de analizar desde la perspectiva de g3nero. Ello no s3lo en 3reas como la conciliaci3n (que tambi3n), sino que el objetivo debe ser mucho m3s ambicioso y abarcar todas las diferentes 3reas que lo componen. La legislaci3n es expl3cita en la labor que han de realizar los poderes p3blicos, el art. 20 de la LOI 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de 22 de marzo establece que “los poderes p3blicos, en la elaboraci3n de sus estudios y estad3sticas, deber3n:
 - a) Incluir sistem3ticamente la variable de sexo en las estad3sticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
 - b) Establecer e incluir en las operaciones estad3sticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestaci3n e interacci3n en la realidad que se vaya a analizar.

c) Dise1nar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminaci3n m1ltiple en los diferentes 1mbitos de intervenci3n.

d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en funci3n de la variable de sexo.

e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes 1mbitos de intervenci3n.

f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoraci3n del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipaci3n negativa de determinados colectivos de mujeres.

S3lo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el 3rgano competente, podr1 justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.”

7. Se recomienda revisar las Evaluaciones de Riesgos Laborales, para garantizar que estas incorporen los aspectos b1sicos que integren la aplicaci3n de la perspectiva de g3nero.

8. En materia de conciliaci3n:

a. Se propone el dise1no de mecanismos de promoci3n sobre el uso de las medidas de conciliaci3n, realizando un documento de consulta para la difusi3n de las medidas de conciliaci3n a todo el

- personal empleado en el Ayuntamiento de Mislata (no solo el funcionariado), accesible desde la intranet.
- b. La realizaci3n de campa~as y sesiones de sensibilizaci3n y formaci3n, en la que se cuestionen los roles y estereotipos de g3nero, tratando de poner en valor la corresponsabilidad familiar.
 - c. El estudio de estrategias para la conciliaci3n de la vida laboral, personal y familiar m3s all3 de las establecidas legalmente.
9. Se recomienda avanzar en la revisi3n de toda la documentaci3n que genera el Ayuntamiento y de la comunicaci3n interna y externa para certificar que est3 adaptada a un uso no sexista del lenguaje, poniendo especial atenci3n en las convocatorias p3blicas de selecci3n de personal, bolsas de trabajo o concurso-oposici3n. Al ser la comunicaci3n, una de las fortalezas de este Ayuntamiento, se pretende dar mayor visibilidad y valorizaci3n al trabajo realizado en esta 3rea, y hacerlo extensivo a todas las 3reas del Ayuntamiento.
 10. Se propone revisar la redacci3n del Protocolo ante el Acoso Sexual y por raz3n de sexo como una acci3n dentro del Plan de Igualdad.
 11. Se recomienda dise~ar medidas y acciones dirigidas a llevar un seguimiento sobre la evoluci3n y las causas de la brecha salarial.
 12. Se propone introducir acciones que contemplen el reconocimiento de los periodos suspensivos para que esta situaci3n no penalice la carrera profesional de quienes ejercen est3n medidas, que por lo general suelen ser siempre las mujeres.

5. Plan de Igualdad

Objetivos del Plan de Igualdad

- Difundir y visibilizar una cultura del Ayuntamiento comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Sensibilizar a todo el personal, en todos los niveles de la organizaci3n, de la necesidad de actuar y trabajar de manera cooperativa para conseguir la igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier obst3culo que dificulte la consecuci3n de la igualdad real, actuando tanto sobre las normas como sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.
- Promover el acceso de las mujeres al empleo p3blico en condiciones de igualdad, m3rito, capacidad y publicidad, especialmente en los cuerpos o categor3as en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, y evitar cualquier tipo de discriminaci3n directa o indirecta.
- Garantizar formaci3n espec3fica en todas aquellas 3reas en las que es imprescindible transversalizar la igualdad.

Contenido

El Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Mislata, en su fase interna contempla 9 ejes, algunos de ellos segmentados en varias 3reas:

1. RRHH. (SELECCI3N, FORMACI3N, PROMOCI3N, PPE, RETRIBUCIONES)
2. POSICIONAMIENTO LABORAL
3. FORMACI3N

4. CONCILIACI3N

5. COMUNICACI3N

6. SALUD LABORAL

7. ESTRUCTURA SALARIAL

8. PREVENCI3N Y ACTUACI3N ANTE LA VIOLENCIA DE G3NERO

9. TRANSVERSALIDAD

Acciones del Plan de Igualdad Interno de Mislata

I. Selecci3n y Promoci3n de personal

Acci3n n3 1	Descripci3n acci3n	Eje I
-------------	--------------------	-------

Revisar la redacci3n de la RPT (actualmente en proceso de redacci3n) con perspectiva de g3nero, tanto en la redacci3n definiciones de los puestos de trabajo y competencias, como en el uso de un lenguaje inclusivo.

Responsable: Personal / A. I. O.

Indicador/es: - Documento de la RPT revisado.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 1

Acci3n n3 2	Descripci3n acci3n	Eje I
-------------	--------------------	-------

Realizar una revisi3n de las convocatorias de puestos de trabajo, en l3nea con lo descrito en la acci3n de la RPT.

Responsable: Personal / A. I. O.

Indicador/es:

- N3mero de convocatorias realizadas.
- N3mero de convocatorias revisadas.
- Informe en el que conste las modificaciones incorporadas en las convocatorias.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 2

Acci3n n3 3	Descripci3n acci3n	Eje I
-------------	--------------------	-------

Realizar una formaci3n sobre procesos de selecci3n con perspectiva de g3nero, incorporando en el programa contenidos sobre identificaci3n de sesgos de g3nero, uso del lenguaje y realizaci3n de informes de impacto de g3nero.

Responsable: Personal (coordinaci3n) / Igualdad

Indicador/es: -N3mero de actividades formativas.
-Programa de contenidos de las formaciones.
-Control de personas asistentes.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 1

Acci3n n3 4

Descripci3n acci3n

Eje I

Realizar informes de impacto de g3nero previos a los procesos de selecci3n y de promoci3n de la carrera profesional.

Responsable: Personal (coordinaci3n) / Igualdad

Indicador/es: -N3mero de actividades formativas.
-Programa de contenidos de las formaciones.
-Control de personas asistentes.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 1

Acci3n n3 5

Descripci3n acci3n

Eje I

Procurar que los tribunales de selecci3n sean paritarios. Si ello no fuera posible, emitir un informe indicando las causas.

Responsable: Personal / A. I. O. / 3rea que propone la selecci3n

Indicador/es: -Número de tribunales constituidos.
-Número de tribunales paritarios y número de informes emitidos.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 1

Acci3n nº 6 **Descripci3n acci3n** **Eje I**

Reconocer los periodos suspensivos que por diferentes causas han mantenido a la trabajadora, o al trabajador en situaci3n de excedencia o reducci3n de la jornada laboral por motivos de conciliaci3n, para que esta situaci3n no penalice la carrera profesional de quienes ejercen est3n medidas, que por lo general suelen ser siempre las mujeres.

Responsable: Personal / A. I. O. / Secretar3a

Indicador/es: -Reglamento de carrera profesional.
-Incluir esta circunstancia en las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del ayuntamiento.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 1

II. Posicionamiento laboral

Acci3n nº 7 **Descripci3n acci3n** **Eje II**

Implementar medidas de acci3n positiva para combatir la marcada segregaci3n horizontal que se detecta en los perfiles de Polic3a Local, Urbanismo y Brigadas.

Responsable: Personal / A. I. O. / Igualdad

Indicador/es: -Recomendaciones de los Informes de impacto de g3nero.
-Incorporaci3n de las recomendaciones.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 2

III. Formació

Acció nº 8

Descripció acció

Eje III

Se realizará una encuesta entre la plantilla, con el objetivo de conocer sus necesidades de formación en materia de Igualdad. En ella, se analizarán aspectos como los horarios de los cursos, el lugar de impartición, el formato presencial o a distancia, y la temática de estos.

Responsable: Personal / Igualdad

Indicador/es: -Encuesta realizada, número de recepciones y de contestaciones.
-Informe de conclusiones.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 1

Acció nº 9

Descripció acció

Eje III

A partir de los datos obtenidos en la encuesta mencionada en la acción anterior, se elaborará un Plan de Formación en Igualdad que contemplará y calendarizará las necesidades formativas surgidas del presente Plan de Igualdad:

- a. Sensibilización en materia de Igualdad y Violencia de Género a la totalidad de plantilla.
- b. Formación básica en materia de Igualdad de Oportunidades a mandos intermedios.
- c. Formación específica en materia de transversalidad de género, estrategias para la igualdad e informes de impacto de género dirigido al personal técnico.
- d. Formación en comunicación inclusiva y no sexista.

- e. Formación en cláusulas sociales con perspectiva de género.
- f. Formación en materia de Presupuestos con perspectiva de género dirigida al personal encargado de la realización y gestión del presupuesto municipal.

Responsable: Personal / A. I. O.

Indicador/es: Estadística de asistencia a las formaciones. Contenidos de los programas formativos. Certificados de aprovechamiento, en su caso.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 1

Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las personas reincorporadas tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por el cuidado de personas dependientes.

IV. Conciliación

Acción nº 10

Descripción acción

Eje IV

Se presentará una Moción o una Declaración Institucional para solicitar a los órganos legislativos competentes, con el objetivo de poder asimilar las ventajas del permiso de maternidad al permiso de paternidad, de modo que los varones de la plantilla que sean padres puedan disfrutar de 16 semanas (incluyendo los 30 días de permiso de paternidad reconocidos por el sistema de la Seguridad Social) para el cuidado de su hija o hijo, y ese tiempo dedicado al cuidado sea remunerado por el ayuntamiento, previo informe jurídico favorable. Esta medida supone una apuesta importante por la ruptura del rol reproductivo de las mujeres y productivo de los varones, promoviendo que ambos puedan compaginar crianza y ámbito laboral. Se propone reconducir contenido de esta acción a la negociación colectiva, por la vía de Convenio Colectivo.

Responsable: Alcaldía

Indicador/es: Presentación de la Moción o Declaración Institucional.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 2

Acción nº 11

Descripción acción

Eje IV

Se dará preferencia a los turnos de trabajo y periodos vacacionales a las personas que deban atender a menores de 14 años o personas mayores de 65 en situación de dependencia, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Responsable: Responsables de cada área

Indicador/es: -Número de situaciones resueltas.
-Incluir esta circunstancia en las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del ayuntamiento.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 3

Acción nº 12

Descripción acción

Eje IV

Conceder autorización para flexibilidad horaria por el tiempo indispensable para que el personal con hijas e hijos en edad escolar pueda asistir a las tutorías del centro, cuando éstas deban ser en el tramo del horario fijo de trabajo.

Responsable: Responsables de cada área

Indicador/es: -Incluir esta circunstancia en las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del Ayuntamiento.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 1

Acció nº 13 **Descripción acción** **Eje IV**

Se presentará una Moción o una Declaración Institucional para solicitar a los órganos legislativos competentes, la concesión del permiso retribuido de 15 días en caso de fallecimiento del otro progenitor cuando haya hijas e hijos menores de 12 años.

Responsable: Alcaldía

Indicador/es: Presentación de la Moción o Declaración Institucional.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 2

Acció nº 14 **Descripción acción** **Eje IV**

Establecer como permiso retribuido la asistencia a procesos y técnicas de reproducción asistida previo aviso y justificación.

Responsable: Personal

Indicador/es: Incluir esta circunstancia en las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del ayuntamiento.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 1

Acció nº 15 **Descripción acción** **Eje IV**

Abrir en la intranet un buzón de sugerencias en materia de igualdad.

Responsable: Personal / Igualdad / Régimen interior

Indicador/es:
-Implantación del buzón.
-Nº de sugerencias recibidas.
-Nº de sugerencias implantadas.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 2

Acción nº 16 **Descripción acción** **Eje IV**

Se realizarán campañas anuales para promover la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación.

Responsable: Personal / A. I. O.

Indicador/es: -Campañas realizadas.
-Asistencia de la plantilla.
-Número de solicitudes masculinas de conciliación.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 1

V. Comunicación

Acción nº 17 **Descripción acción** **Eje V**

Se realizará una formación en comunicación cuyo programa contendrá contenidos en materia de uso de lenguaje, de imágenes y de canales. Esta formación irá dirigida a todo el personal con competencias en la materia, y de manera especial a las responsables de:

- Redactar convocatorias, circulares y cualquier tipo de documentación interna o externa.
- Diseñar campañas en todas las áreas (deportes, juventud, cultura, educación, etc.)
- Medios de comunicación locales de titularidad pública (televisión, radio, boletines municipales).
- Otros que se estime conveniente.

Responsable: Personal / A. I. O./Comunicación

Indicador/es: -Formación y programa de contenidos.
-Asistencia y aprovechamiento (acreditada mediante prueba).

Periodicidad: Puntual

Prioridad 2

Acci3n n3 18 **Descripci3n acci3n** **Eje V**

Tras la realizaci3n de la formaci3n, se proceder3 a revisar:

- . La documentaci3n emitida por todas3reas de la corporaci3n.
- . La Web, revisando las im3genes y los contenidos.
- . Las redes sociales.
- . Los medios de comunicaci3n.
- . Cualquier otro contexto que se considere.

Responsable: A.I.O. / Todos los servicios

Indicador/es: N3mero revisiones realizadas en todos los servicios.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 3

Acci3n n3 19 **Descripci3n acci3n** **Eje V**

Tras la realizaci3n de la formaci3n en comunicaci3n y la revisi3n de la documentaci3n, se revisar3 el manual de estilo para incorporar la perspectiva de g3nero.

Responsable: A.I.O. / Comunicaci3n

- Indicador/es:**
- Revisi3n del manual de estilo.
 - Comunicaci3n a la plantilla del nuevo manual.
 - Uso del manual en todas las3reas.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 4

VI. Salud laboral

Acci3n n3 20 **Descripci3n acci3n** **Eje VI**

Se solicitar3 al personal o empresa responsable del Plan de Prevenci3n de Riesgos Laborales, que acredite haber recibido formaci3n b3sica (m3nimo 30

horas) sobre salud laboral y g3nero. Este requisito se incluir3 en la licitaci3n del servicio.

Si esta circunstancia no pudiera ser acreditada, se le conceder3 un a1o para que as3 lo haga.

Responsable: Igualdad / Contrataci3n / Coordinaci3n prevenci3n de riesgos laborales

Indicador/es: - Acreditaci3n de la formaci3n.
- Incorporaci3n del requisito en la licitaci3n del servicio.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 1

Acci3n n3 21 **Descripci3n acci3n** **Eje VI**

Se realizar3 una revisi3n del riesgo de cada puesto de trabajo, con perspectiva de g3nero. Ello implicar3 constatar c3mo afecta el g3nero en dicha evaluaci3n, los motivos, y las propuestas para minimizar el mismo.

Responsable: Igualdad / Contrataci3n / Coordinaci3n prevenci3n de riesgos laborales

Indicador/es: - Acreditaci3n de la formaci3n.
- Incorporaci3n del requisito en la licitaci3n del servicio.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 2

Acci3n n3 22 **Descripci3n acci3n** **Eje VI**

Se revisar3 la entrega de todos los Equipos de Protecci3n Individual de la plantilla, garantizando que la misma se ha realizado con perspectiva de g3nero. Si ello no fuere as3, se levantar3 un informe con las incidencias y las propuestas para superar las mismas.

Responsable: Coordinaci3n de prevenci3n de riesgos laborales / Igualdad

Indicador/es: Entrega de EPIs con enfoque de g3nero.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 3

Acci3n n3 23

Descripci3n acci3n

Eje VI

Se revisar3 el modo en que se realiza la vigilancia de la salud, constatando si se cumplen los criterios del g3nero. Se levantar3 un informe con las conclusiones, y las propuestas de mejora en su caso.

Responsable: Coordinaci3n de prevenci3n de riesgos laborales / Igualdad

Indicador/es: Informe de conclusiones. Nuevos criterios de vigilancia salud con enfoque de g3nero.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 4

VII. Estructura salarial

Acci3n n3 24

Descripci3n acci3n

Eje

VII

Realizar un estudio detallado de las retribuciones que incluyen todos los conceptos y compensaciones extrasalariales que recibe el personal para analizar los motivos que causan la brecha salarial en las categor3as C1 y A2.

Responsable: Personal / A.I.O.

Indicador/es: Informe de conclusiones del estudio realizado.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 4

Acci3n n3 25

Descripci3n acci3n

Eje

VII

Tras la realizaci3n del estudio contemplado en la acci3n anterior y de la revisi3n de la RPT, se realizar3 un seguimiento sobre la evoluci3n de la brecha salarial.

Responsable: Personal / A. I. O.

Indicador/es: Informe de actuaciones propuestas.
Evidencias de actuaciones realizadas.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 4

VIII. Prevenci3n y actuaci3n ante el acoso sexual y por raz3n de sexo

Acci3n n3 26

Descripci3n acci3n

Eje

VIII

En el momento en que se redacta el presente Plan de Igualdad, existe un Protocolo para la prevenci3n y actuaci3n ante el acoso sexual y por raz3n de sexo. Se propone una colaboraci3n de la Comisi3n de Igualdad en la revisi3n del mismo en lo referente al acoso sexual o por raz3n de sexo.

Responsable: Igualdad / Personal / Coordinaci3n de prevenci3n de riesgos laborales

Indicador/es: -Propuesta de revisi3n.
-Documento revisado.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 1

Acci3n n3 27

Descripci3n acci3n

Eje

VIII

Tras la revisi3n del Protocolo de actuaci3n ante el Acoso sexual y por raz3n de sexo revisado, se propondr3 la constituci3n de un Comit3 T3cnico Anti-acoso, con representaci3n t3cnica y sindical, que recibir3 una formaci3n especifi3a de 30 horas.

Responsable: Igualdad / Coordinaci3n de prevenci3n de riesgos laborales

Indicador/es: -Constituci3n del Comit3 T3cnico.
-Realizaci3n y aprovechamiento de la formaci3n.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 2

Acci3n n3 28

Descripci3n acci3n

Eje

VIII

Se realizar3 una presentaci3n del Protocolo a toda la plantilla, con el objetivo de que todo el mundo conozca tanto la herramienta como el compromiso de tolerancia cero con la Violencia de G3nero. En dicha presentaci3n, se indicar3 el lugar log3stico en que se halla el Protocolo, facilitando el enlace inform3tico.

Responsable: Igualdad / Coordinaci3n de prevenci3n de riesgos laborales

Indicador/es: -Realizaci3n de la presentaci3n.
-Enlace inform3tico.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 2

IX. Transversalidad

Acci3n n3 29

Descripci3n acci3n

Eje IX

Tras la aprobaci3n del Plan de Igualdad, el ayuntamiento realizar3 un acto de presentaci3n y difusi3n del mismo dirigida a toda la plantilla, y facilitar3 el lugar log3stico donde se halla ubicado, as3 como el enlace inform3tico.

Responsable: Igualdad / Alcald3a

Indicador/es: -Realizaci3n de la presentaci3n.
-Enlace inform3tico.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 0

Acci3n n3 30

Descripci3n acci3n

Eje IX

Tras la aprobaci3n del Plan de Igualdad interno del ayuntamiento de Mislata, se constituir3 una Comisi3n de Implementaci3n y Seguimiento de car3cter interdepartamental, que se regir3 por lo establecido en su Reglamento de R3gimen Interno.

Responsable: Igualdad / Secretaría
Indicador/es: -Constitución de la CISI.
-Aprobación del Reglamento.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 1

Acción nº 31 **Descripción acción** **Eje IX**
En el periodo de elaboración de los presupuestos municipales, se preverá el coste de implementación del PIO en función de las acciones temporalizadas para ese ejercicio, y se incluirá en los mismos.

Responsable: Igualdad / Personal/Hacienda
Indicador/es:

- Solicitud de las cantidades necesarias en las partidas presupuestarias.
- Materialización de la solicitud.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 1

Acción nº 32 **Descripción acción** **Eje IX**
Se realizará una adaptación del sistema informático para sistematizar la desagregación por sexo de todos los datos, de manera que la información de las diferentes áreas sea fácil de analizar desde la perspectiva de género.

Responsable: Régimen interior / Presupuestos / Informática
Indicador/es: -Aplicación informática.

Periodicidad: Puntual/Permanente

Prioridad 1

Acción nº 33 **Descripción acción** **Eje IX**

Se incluir3n contenidos de pol3ticas p3blicas de igualdad en los temarios y en las pruebas de los distintos procesos selectivos.

Responsable: R3gimen interior / Igualdad

Indicador/es: -Convocatorias realizadas.

-Convocatorias en las que se incorpora en el temario.

Periodicidad: Puntual/Permanente

Prioridad 1

Acci3n n3 34

Descripci3n acci3n

Eje IX

Con car3cter anual se realizar3 una evaluaci3n de seguimiento del Plan de Igualdad de Mislata. A la finalizaci3n de la vigencia del mismo, se realizar3 una evaluaci3n de proceso e impacto, cuyos datos servir3n para avanzar hacia la redacci3n del siguiente Plan.

Responsable: Comisi3n de igualdad / Igualdad

Indicador/es: -Informe de evaluaci3n anual.

-Informe de evaluaci3n de proceso.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 1

Acci3n n3 35

Descripci3n acci3n

Eje IX

Para la correcta implementaci3n del Plan de Igualdad, toda la plantilla realizar3 un curso-taller de sensibilizaci3n de 3 horas. Adem3s de esta formaci3n, los puestos t3cnicos e intermedios realizar3n una Formaci3n B3sica de Igualdad de 6 horas.

Responsable: Personal / A. I. O.

Indicador/es: Estad3sticas sobre los registros de asistencia. Programa de contenidos.

Periodicidad: Puntual

Prioridad 1

Acci3n n3 36 **Descripci3n acci3n** **Eje IX**

Con car3cter previo a la redacci3n y publicaci3n de cualquier normativa interna, ordenanza o instrucci3n, se realizar3 un informe de impacto de g3nero.

Responsable: Igualdad / Secretar3a

Indicador/es: - N3mero de normas internas publicadas.
- N3mero de informes de impacto de g3nero realizados.

Periodicidad: Permanente **Prioridad 3**

Acci3n n3 37 **Descripci3n acci3n** **Eje IX**

Clausulas sociales: con el fin de proyectar la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en torno a empresas proveedoras del ayuntamiento, se redactar3n clausulas sociales viables jur3dicamente con enfoque de g3nero en los pliegos de licitaci3n.

El personal responsable de redactar dichas clausulas, recibir3 una formaci3n espec3fica en la materia.

Responsable: Contrataci3n / Igualdad

Indicador/es:
- Formaci3n sobre clausulas sociales de g3nero.
- N3mero de pliegos de licitaci3n publicados anualmente.
- N3mero de cl3usulas sociales redactadas e implementadas.

Periodicidad: Permanente **Prioridad 2**

Acci3n n3 38 **Descripci3n acci3n** **Eje IX**

Principio de presencia equilibrada: el ayuntamiento aprobar3 mediante normativa interna la realizaci3n de un seguimiento permanente de la aplicaci3n del principio de presencia equilibrada en todos los3rganos de toma de decisi3n, en las mesas de negociaci3n colectiva y en los3rganos colegiados.

Responsable: Igualdad/Secretarí

Indicador/es:

- Normativa aprobada.
- Evidencias de implementaci3n de la normativa.

Periodicidad: Permanente

Prioridad 1

Acci3n nº 39

Descripci3n acci3n

Eje IX

El Ayuntamiento de Mislata introducirá paulatinamente los criterios necesarios para la realizaci3n de Presupuestos con Enfoque de Género. Previamente, el personal con competencias y responsabilidades en la elaboraci3n de los presupuestos recibirá la formaci3n adecuada (2)

Responsable: Alcaldía/Igualdad/Hacienda/Secretarí

Indicador/es:

- Registros de asistencia a la Formaci3n (2).
- Programa de Contenidos (2).
- Criterios de género incorporados en los presupuestos (3).

Periodicidad: Puntual/Permanente

Prioridad 2-3

6. Sistema de Evaluaci3n del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad, se ver3 sometido a **una evaluaci3n anual de procesos**, en la que se determinar3 el grado de implementaci3n de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que est3n en proceso de ejecuci3n, y las que no se han ejecutado). Para ello ser3 de gran utilidad el uso de la ficha de implementaci3n y seguimiento que figura como Anexo I del presente documento, los indicadores de implementaci3n de cada acci3n, y la periodificaci3n establecida en cada acci3n del Plan:

Nivel 1: acciones a implementar en 2018

Nivel 2: acciones a implementar en 2019

Nivel 3: acciones a implementar en 2020

Nivel 4: acciones a implementar en 2021

Tambi3n se prev3 una **evaluaci3n de resultados** a la finalizaci3n de la vigencia del Plan, en la que se valorar3 el grado de consecuci3n de los objetivos del Plan, y para ello se har3 una comparativa con los datos recogidos en el Informe de Diagn3stico del Plan de Igualdad, y que servir3 de Diagn3stico para la redacci3n del II Plan de Igualdad.

Anexo

FICHA DE IMPLEMENTACI3N Y SEGUIMIENTO

PLAN DE IGUALDAD *Interno Recursos Humanos* *Externo Ciudadanía*

ÁREA:

Nº de Acci3n:

Contenido:

OBJETIVO

INDICADOR/ES:

ACCIONES REALIZADAS:

RECURSOS ASIGNADOS:

Externos

Propios

PERIODICIDAD:

Permanente

Puntual

Concejalías

- Alcaldía*
- Personal*
- Igualdad/AIO*
- Comunicaci3n*
- Hacienda*
- Contrataci3n*
- Secretaría*
- Régimen Interior*
- Coordinaci3n de Riesgos Laborales*
- Presupuestos*
- Informática*
- Comisi3n de Igualdad*
- Otro 3rgano*

Representantes Sindicales:

OBSERVACIONES

Dificultades encontradas:

Soluciones emprendidas en su caso:

ESTADO:

En ejecuci3n

Realizada

No realizada

TEMPORALIZACI3N:

Codificaci3n de la Prioridad:

Fecha de implementaci3n de la acci3n:

Fecha recogida de datos:

Fecha evaluaci3n interna:

Fecha evaluaci3n externa/ auditoria: