

# PLAN DE IGUALDAD INTERNO 2023 -2026 AYUNTAMIENTO DEL RÀFOL D'ALMÚNIA



Ajuntament  
**del Ràfol d'Almúnia**



### Subvencionado por la Diputación de Alicante

La Junta de Gobierno de la Excma. Diputación Provincial de Alicante, en sesión ordinaria de fecha 11 de julio de 2022, en virtud de la delegación efectuada por Decreto del Ilmo. Sr. Presidente número 2019-2946, de fecha 24 de julio de 2019 (B.O.P. núm. 145 de fecha 1 de agosto de 2019) en relación a la distribución de la Convocatoria de subvenciones a Ayuntamientos y Entidades de ámbito territorial inferior al municipio (E.A.T.I.M.) de la provincia de Alicante para la elaboración y evaluación de planes de igualdad de género, anualidad 2022



Coordinado y Elaborado por:  
Kanals Box, S.L. – B-97910558 - Equitativ Consultors  
C/ La Senia, 26  
46650 Canals – Valencia  
Telf. 690 84 43 47  
[agente@igualdadgenero.net](mailto:agente@igualdadgenero.net)

**Agente de Igualdad: Marisa Camarasa Pastor**



## INDICE

1. Presentación.	3
2. Introducción.	4
3. Normativa.	5
4. Diagnóstico.	8
5. Áreas Plan.	
5.1 Proceso de selección y contratación.	23
5.2 Clasificación profesional, promoción y formación.	24
5.3 Conciliación familiar y laboral.	25
5.4 Infrarrepresentación femenina.	26
5.5 Condiciones de trabajo, retribuciones y auditoria salarial entre hombres y mujeres	27
5.6 Salud laboral. Prevención del acoso sexual y por razón de género	17
5.7 Comunicación y lenguaje no sexista.	28
6. Cronograma.	29
7. Seguimiento y evaluación.	32
8. Vigencia	34



## 1.PRESENTACIÓN

Aunque parezca impensable que en la sociedad en la que vivimos, donde cada día hay más avances en ámbitos como: la medicina, la ciencia, la tecnología...en otros ámbitos como: el papel de la mujer en la sociedad no avanzamos casi.

Siguen existiendo desigualdades entre hombres y mujeres, desigualdades por razones de género que se hacen patentes desde que nacemos. En la forma de vestir, nos visten diferente, nos dan juguetes diferentes, nos socializan de forma diferente y se espera mostremos un comportamiento diferente en función del sexo.

En la edad adulta se hacen patentes estas desigualdades en la ocupación y las condiciones laborales, en el reparto del trabajo doméstico y en el cuidado de las personas, en la feminización de la pobreza, en la participación social y política de las mujeres y en la violencia de género entre otros.

Hemos de unir nuestros esfuerzos para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres eliminando los obstáculos que todavía hoy existen hacia la igualdad, impulsando políticas de equidad y derecho para que podamos desarrollarnos según nuestras características individuales siendo agentes libres y con igualdad de condiciones.



## 2. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento del Ràfol de Almúnia asume el compromiso con la Igualdad de Oportunidades al realizar este primer Plan de Igualdad del personal. Con esta iniciativa se pretende:

1. Incorporar la igualdad entre hombres y mujeres en el funcionamiento y gestión diaria del Ayuntamiento, con la finalidad de evitar la discriminación por sexo, garantizar que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todos los ámbitos de la administración.
2. Mejorar la gestión y funcionamiento del Ayuntamiento, aprovechando el talento y una fidelización del personal más idónea. Mejorar el clima laboral, motivando a los equipos de trabajo, incrementado su compromiso con el Ayuntamiento. Mejorar la imagen externa, detectar situaciones de discriminación y actuar para evitar la imposición de sanciones por la Autoridad laboral competente.

Con esta iniciativa el Ayuntamiento también cumple con la normativa vigente “Real Decreto Legislativo 5/2015, de fecha 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público” en su disposición adicional séptima. Planes de Igualdad.

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo a todo el personal que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.



Así como con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que regula las auditorias retributivas.

### 3. NORMATIVA

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal, internacional, comunitario y autonómico.

#### Ámbito Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial de la Mujer, convocada por Naciones Unidas (1975 Año Internacional de la Mujer).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada en 1980).
- Plataforma de Acción de Beijing'95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, Naciones Unidas (1995).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156), la protección de la maternidad (nº 183), y sobre violencia y acoso (nº 190).



## Àmbito Comunitario

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).
- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, (2.006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
- Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015).
- Plan de acción de la UE en materia de género (2016-2020).
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025).

## Àmbito Nacional

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



- 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.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### Ámbito Autonómico

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana

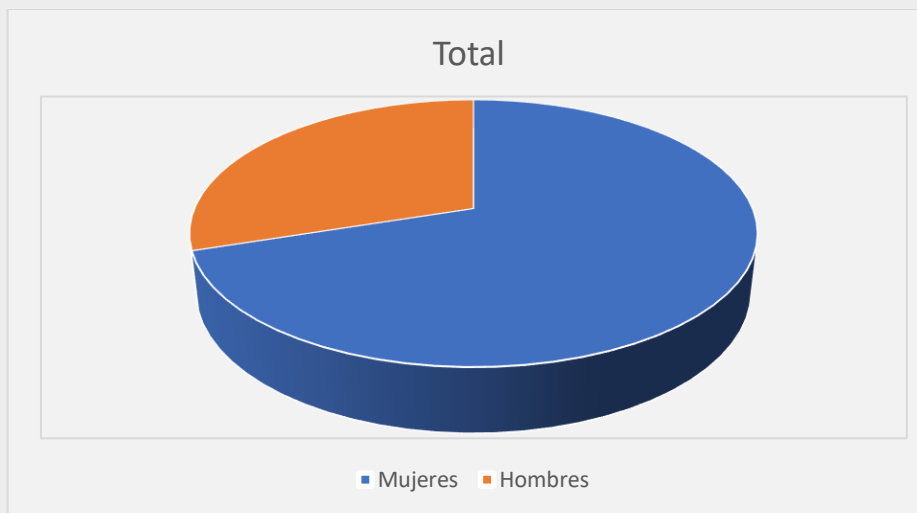


## 4. Diagnóstico

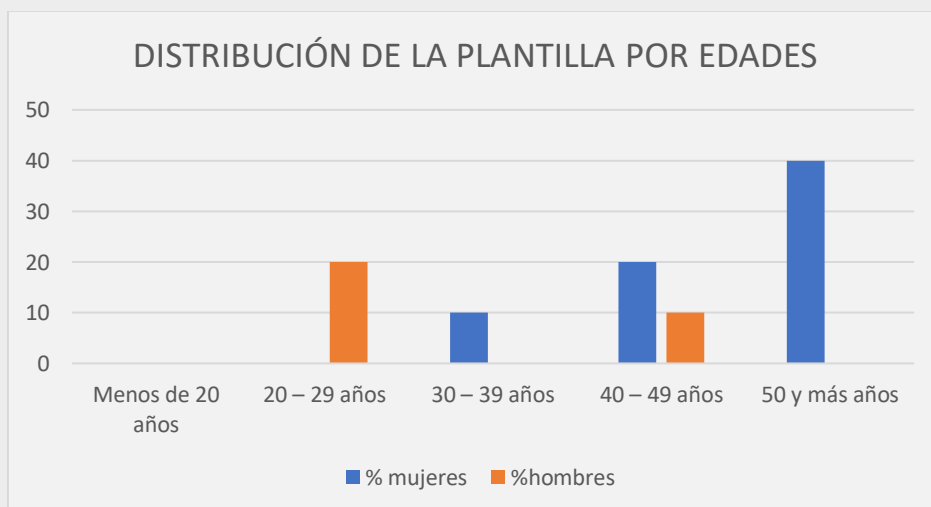
### 4.1. Condiciones generales

#### 4.1.1 Distribución total de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Ràfol d'Almúnia:

El Ayuntamiento de Ràfol d'Almúnia, cuenta con un total de 10 profesionales, de los cuales 7 son mujeres (70 %) y 3 son hombres (30 %).



Distribución de mujeres y hombres por edad y sexo.





Se observa que los grupos de edad que concentran mayor porcentaje de personal municipal son los de más de 50 años (40,0%) y 40 a 49 años (30,0%), mientras que menores de 20 años hay un 0,0%.

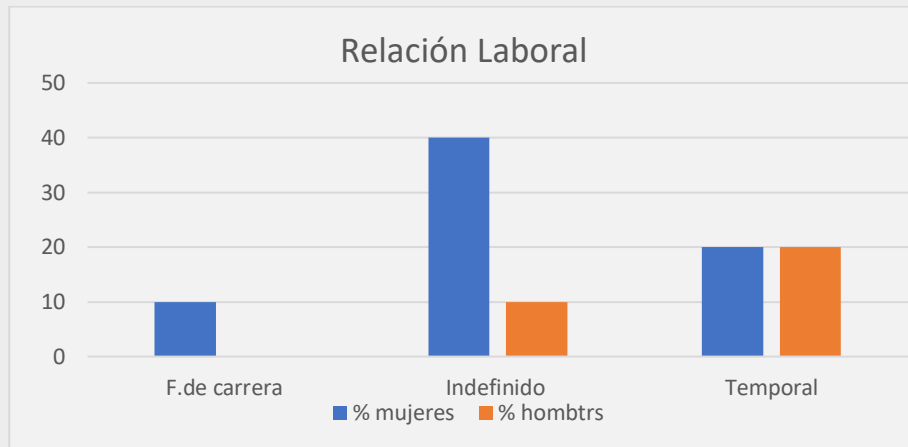
En cuanto a la distribución por sexos dentro de estos grupos de edad, se observa que, en los tramos de edad más jóvenes el porcentaje de hombres es del 100%, mientras que en el último tramo de edad (más de 50 años) el porcentaje de mujeres es del 100%. En consecuencia, según vamos disminuyendo en la edad del personal, el número de hombres supera al de mujeres llegando a un 20,0% de hombres menores de 30 años frente al 0,0% de mujeres de esa franja de edad.

Si analizamos la distribución por edades dentro de cada uno de los sexos, el mayor porcentaje de mujeres se sitúa en los de mayor 50 años de edad, en el caso de los hombres es el tramo de edad de 20-29 años.

El porcentaje de mujeres es superior en el grupo de edad de 30 a 39 años en mujeres (10%) frente al 0% de los hombres y en el tramo de edad de 40 a 49 años, mujeres (20%) frente a los hombres (10%).

4.1.2 Distribución de mujeres y hombres según el tipo de relación laboral y vinculación jurídica.

A continuación, se procede a analizar el grado de temporalidad en la prestación de servicios dentro de la plantilla municipal. Para ello diferenciamos: funcionariado de carrera, personal indefinido y personal temporal, desagregando los datos por sexo:

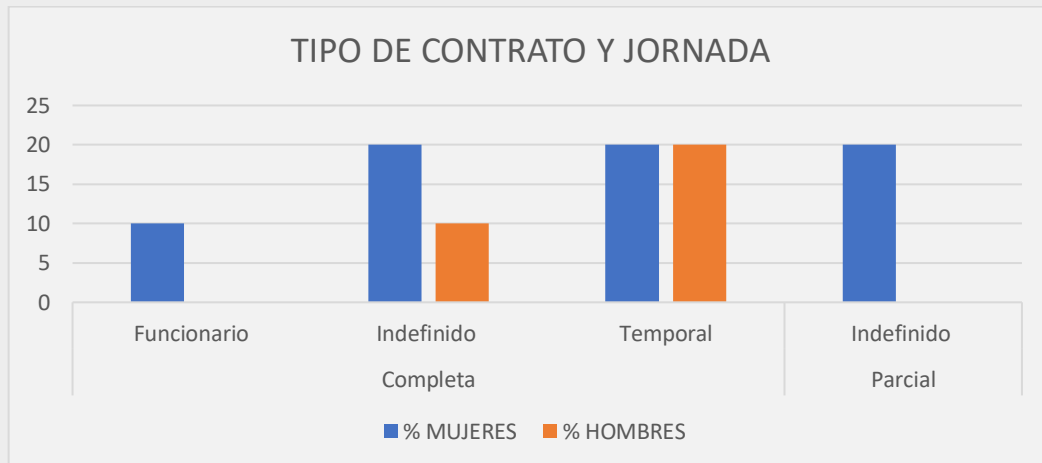


El 10,0% de la plantilla municipal es personal con relación jurídica estable, mientras que el 40,0% es temporal, y un 50,0% es indefinido. Dentro del personal estable, el 10,0% son mujeres siendo el porcentaje de hombres del 0,0%, mientras que en el caso de personal temporal el % de mujeres y de hombres es el mismo. En el caso del personal indefinido, el 40% son mujeres.

En consecuencia, el porcentaje de mujeres en las categorías de personal relación jurídica estable, tanto funcionarios de carrera como personal laboral fijo, supera al de hombres. Por el contrario, en la contratación temporal, el porcentaje de mujeres y de hombres, son más equilibrados.

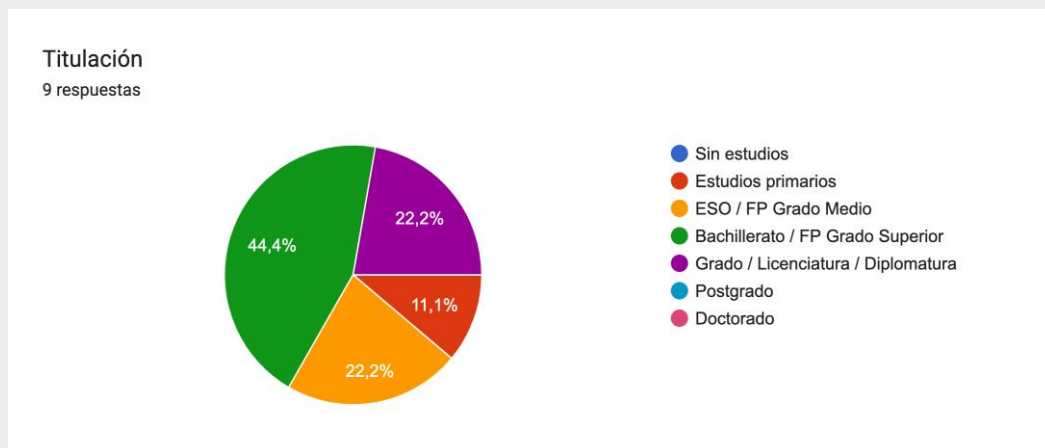
Analizando la distribución dentro de cada sexo, se observa que el 50,0% de las mujeres tienen una vinculación con la Administración de fijeza, mientras que el 20,0% su relación es temporal. En el caso de los hombres, el 10% son fijos y el 20,0% temporales.

Un 50% de mujeres poseen jornada completa, frente al 20% que tiene jornada parcial. En el caso de los hombres el 30% poseen jornada completa.



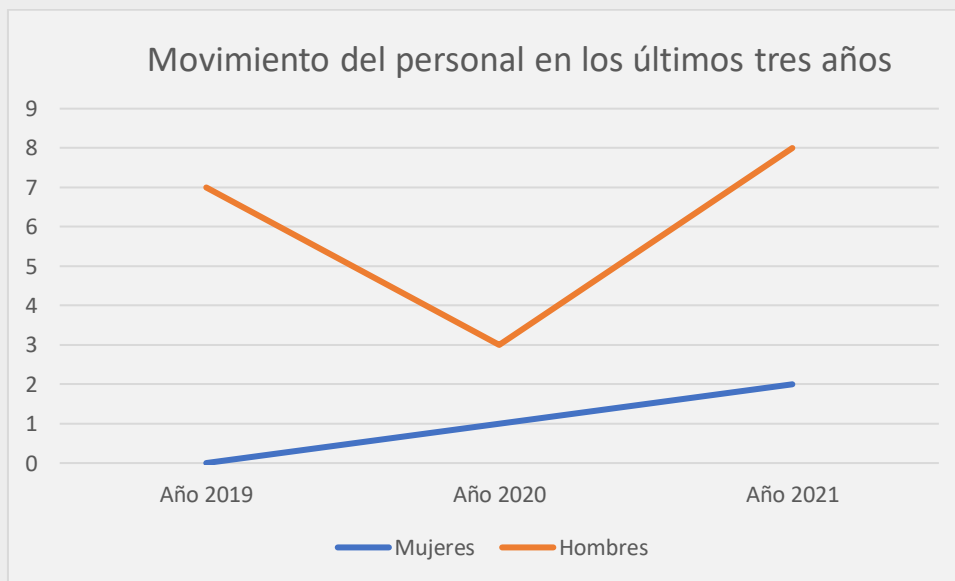
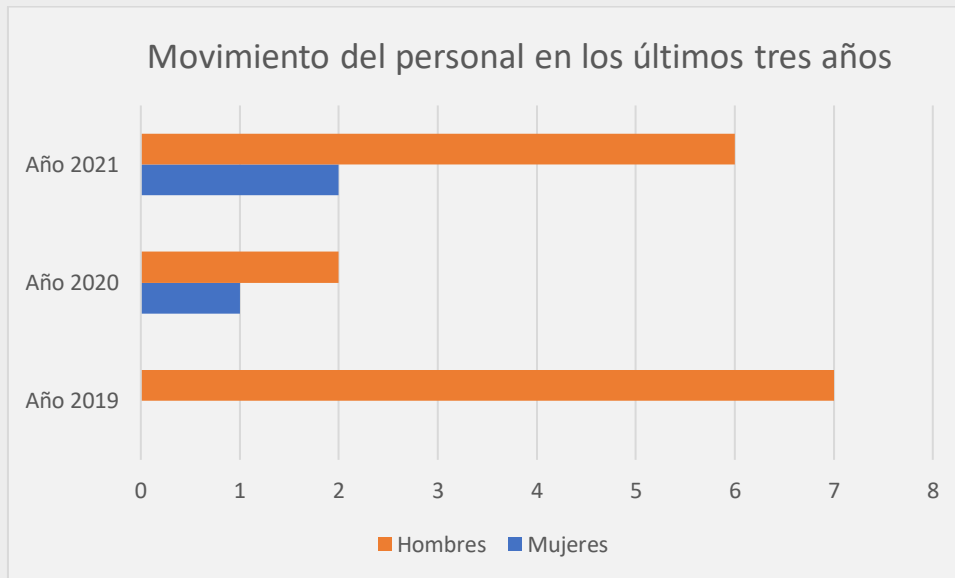
#### 4.1.3 Distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento por titulación

De la encuesta cualitativa se extraen los siguientes datos: el 11,1% del personal tiene estudios primarios. El 22,2% tiene estudios equivalentes a ESO/FP Grado Medio. El 44,4% posee titulación de Bachillerato o FP Grado Superior. El 22,2% cuenta con estudios de Grado, Licenciatura, Diplomatura.



#### 4.1.4 Evolución del personal municipal en los últimos 3 años

Analizando los datos correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021, en función de su vinculación con el Ayuntamiento del Ràfol d'Almúnia se observa en el personal que, el número de hombres supera al de mujeres en la contratación. La tendencia es creciente en el número de mujeres.



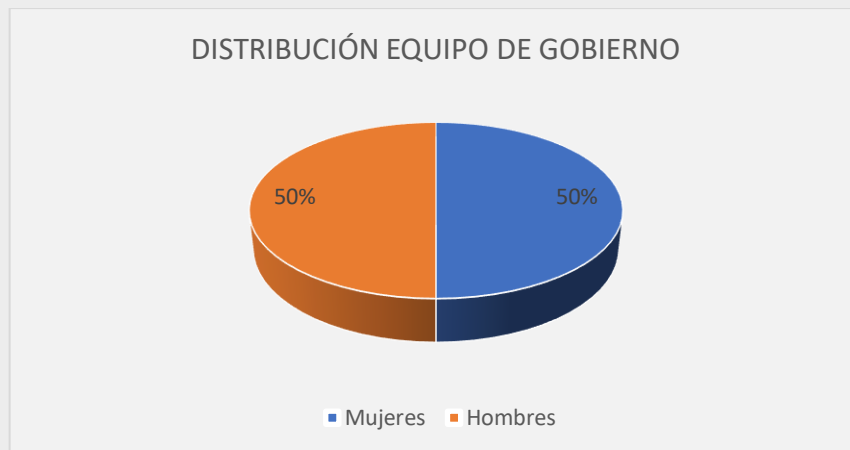
Los procesos de selección realizados, han sido los de Programas de Fomento de Empleo siguiendo las instrucciones del Labora-Servef. Siempre con la presencia de los sindicatos representativos de la Comunidad Valenciana.

Únicamente EMDONA, requiere la búsqueda específica de las candidaturas de mujeres.



#### 4.1.5. Distribución del equipo de gobierno por sexos en el Ayuntamiento.

La distribución de mujeres y hombres en el Ayuntamiento del Ràfol de Almúnia, como se puede comprobar en el gráfico es equilibrada. 50% mujeres frente al 50% de hombres respetando la paridad tal y como indica la normativa.



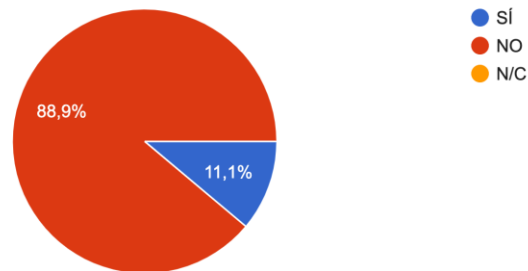


## 4.2 Conciliación y distribución del tiempo de trabajo.

De la encuesta cualitativa obtenemos los siguientes resultados:

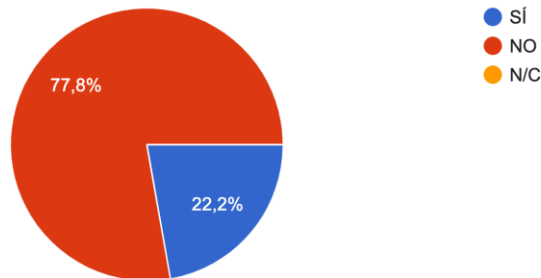
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?

9 respuestas



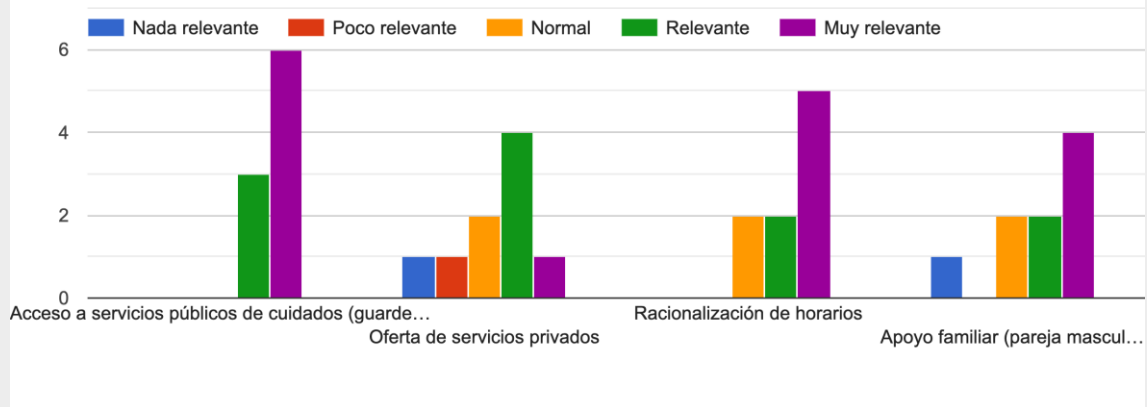
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?

9 respuestas



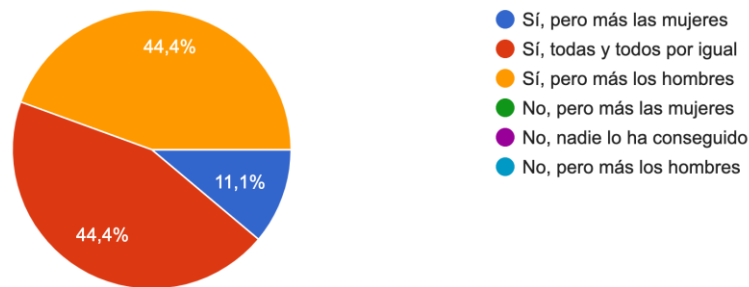


¿Qué aspectos consideras claves para conciliar vida privada y profesional?



¿Crees que las mujeres y los hombres conseguimos un equilibrio entre nuestra vida personal y profesional?

9 respuestas



Un 88,9% de la plantilla manifiesta no tener dificultades para compatibilizar su actual trabajo con sus responsabilidades sociales y aficiones personales frente al 11,1 % que si los tienen.

Un 77'8% del personal no tiene dificultades para compatibilizar su actual trabajo con sus responsabilidades familiares frente a un 22'2% que manifiesta si tenerlas.

En cuanto a los aspectos que consideran claves para conciliar vida privada y profesional consideran muy relevantes: acceso a servicios públicos de cuidados (guarderías, residencias, transporte...). Racionalización de horarios y apoyo familiar.



A la pregunta de si mujeres y hombres consiguen un equilibrio entre su vida personal y profesional, el 44,4% opina que sí. El 44,4% opina que más los hombres frente al 11,1 % opina que más las mujeres.

#### 4.3. Condiciones de trabajo, retribuciones y auditoria salarial entre hombres y mujeres.

De la encuesta cualitativa vemos que la percepción de la plantilla en cuanto a retribuciones se realiza de forma igualitaria entre hombres y mujeres.



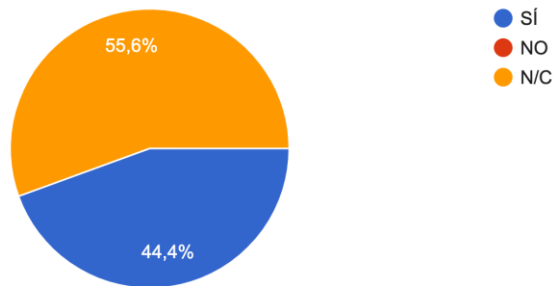
#### 4.4. Salud laboral y violencia de género.

Como muestran los gráficos de la encuesta cualitativa podemos comprobar que hay desconocimiento por parte de la plantilla respecto a la adaptación de los puestos de trabajo en función del sexo. 55,6 % no saben no contestan frente al 44,4 % que afirman estar adaptados.



¿Las condiciones de trabajo están adaptadas a los riesgos en función del sexo de las personas?.

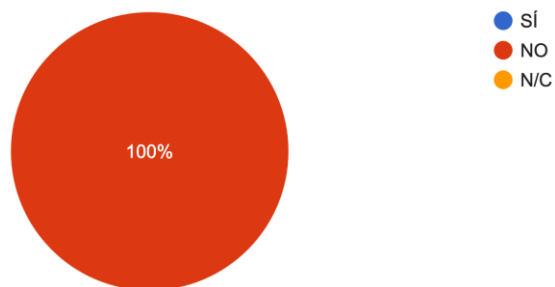
9 respuestas



El 100% de la plantilla no tienen conocimiento de discriminación ni acoso en la plantilla por razón de sexo.

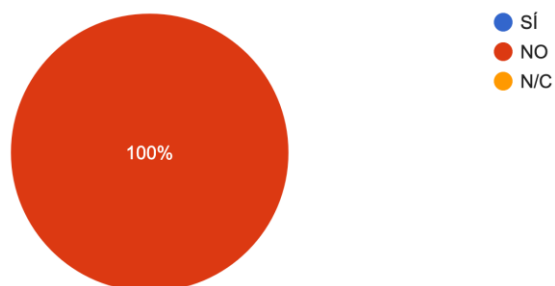
¿Se producen comentarios irónicos o burlas, admitidas con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeros y compañeras?.

9 respuestas



¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la entidad por razón de sexo?

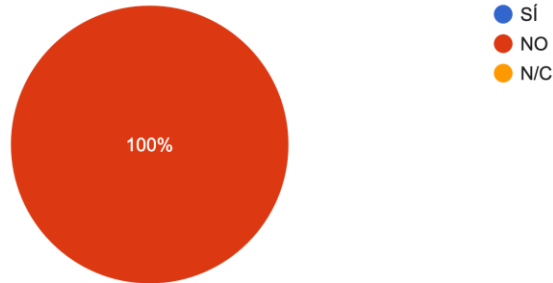
9 respuestas





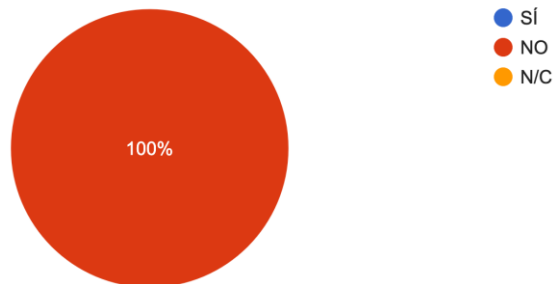
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la entidad?

9 respuestas



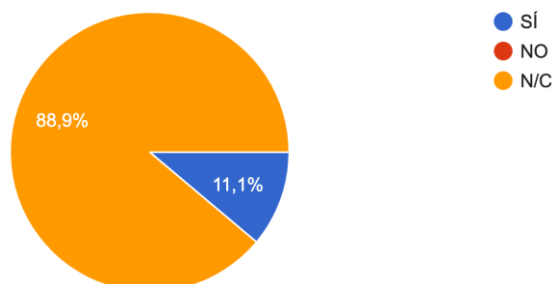
¿Conoces el caso de alguna persona de la empresa que haya sufrido acoso sexual por parte de otra persona de la entidad?

9 respuestas



En caso que hayas tenido conocimiento de este acoso sexual, ¿se ha resuelto satisfactoriamente?

9 respuestas



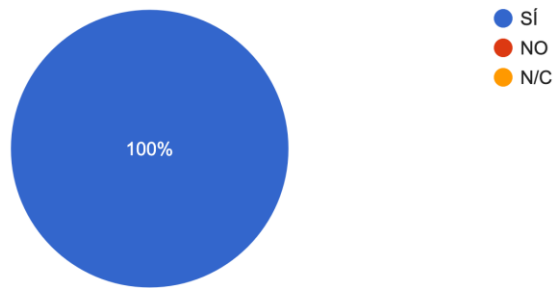


#### 4.5. Comunicación y lenguaje no sexista.

A la vista de los gráficos podemos concluir que el 100% de la plantilla opina que se usa un lenguaje no sexista en la administración manifestando el 77,8 % un grado de satisfacción con la entidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

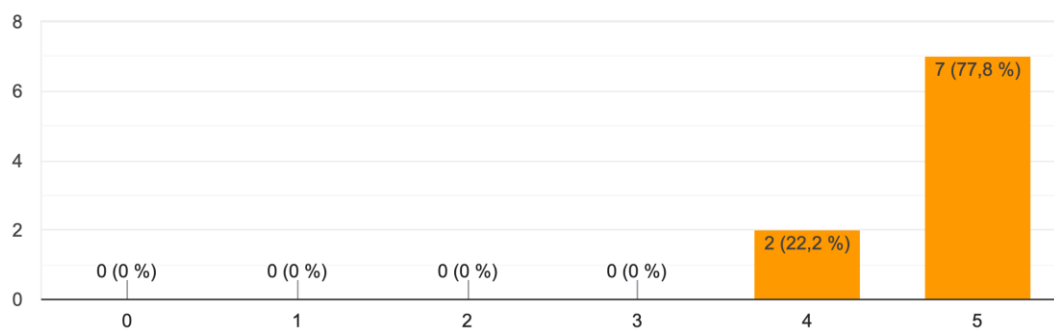
La comunicación interna y externa, el lenguaje y las imágenes utilizadas en tu organización son inclusivas y favorecen la diversidad de género y la igualdad de oportunidades.

9 respuestas



Del 0 al 5 ¿cuál es el grado de satisfacción que tienes con la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

9 respuestas





#### 4.6. Otras cuestiones.

A la pregunta abierta realizada a la plantilla indicando que nombre tres aspectos fundamentales en los cuales cree que se debería trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento. Las respuestas aportadas son:

- *Salario.*
- *En estos momentos no veo la diferencia, pienso que es tema de compañerismo.*
- *Equiparación salarial.*
- *Pienso que no hay ningún aspecto FUNDAMENTAL en el que se debería trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en el Ayuntamiento.*
- *EN ESTOS MOMENTOS NO VEO NINGÚN TEMA A TRATAR.*
- *La participación política de las mujeres, el acceso a la educación, el acceso al mercado de trabajo.*
- *Lo desconozco.*
- *Que mas mujeres trabajen en sectores considerados para hombres y viceversa y sin verse mal visto, igualar los salarios, fomentar estas practicas.*

#### 4.7 Conclusiones

Conforme a todo lo analizado en el presente informe se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En términos totales, la plantilla del Ayuntamiento del Ràfol de l'Almúnia está feminizada 70%, de mujeres frente al 30,0% de hombres.



Analizando el tipo de relación laboral y vinculación jurídica, existe un mayor número de mujeres entre el personal funcionario (10% de mujeres y 0% de hombres), mientras que en el personal laboral el número de mujeres es mayor (40,00 % de mujeres y 10% de hombres). El personal temporal presenta una distribución equilibrada.

Respecto a la distribución en las Áreas de Gobierno, es paritaria.

Si nos centramos en la titulación el 44,4% de la plantilla posee titulación de Bachillerato o FP Grado Superior. El 22,2% posee estudios universitarios.

No podemos analizar la distribución por niveles del personal al no facilitar la entidad esta información.

En cuanto a las incorporaciones en los últimos tres años 2019, 2020 y 2021, el mayor porcentaje correspondió a los hombres. Estas contrataciones corresponden a los contratos vinculados a programas temporales.

Por lo que se refiere a la formación, no tenemos datos para saber la asistencia a cursos de mujeres y de hombres al no facilitarlos la entidad.

En el ámbito de las condiciones de trabajo, retribuciones y auditoria salarial entre hombres y mujeres, si bien se han intentado incorporar todas las nuevas obligaciones señaladas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, la entidad no aporta los datos necesarios para la realización del registro salarial si bien por la disposición adicional cuarta del RD 902/2020 dicho registro afecta únicamente al personal laboral. Por todo lo expuesto se ha optado por iniciar el proceso y establecer medidas en el Plan de Igualdad que garanticen su desarrollo.

En el análisis de la conciliación y distribución del tiempo de trabajo la percepción de la plantilla es positiva en cuanto opina que el trabajo en la administración les permite compatibilizar su vida familiar y laboral.

En cuanto al acoso sexual no se han establecidos mecanismos para prevenirlo y detectarlo.



## 5. Àreas del Plan



## Àrea 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

<b>OBJETIVO</b>	Asegurar y garantizar procesos de selección no discriminatorios, promoviendo una representación por sexos equilibrada en todos los sectores del Ayuntamiento.
-----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Elaborar ofertas públicas de empleo y convocatorias con lenguaje no sexista ni cláusulas que puedan suponer discriminación directa o indirecta.	RRHH	Humanos
Incluir la formación específica en igualdad de género en los baremos de selección	RRHH	Humanos
Introducir en todos los procesos de selección (conceptos básicos, leyes, etc.) que permitan el conocimiento de la legislación básica y su aplicación.	RRHH	Humanos
Diseñar un manual de acogida que incorporará entre otras cuestiones de interés para el puesto de trabajo, información sobre derechos laborales de conciliación y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH	Humanos Económicos



## Àrea 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO	Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en la promoción de la carrera profesional y formación
----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Priorizar la participación de personal reincorporado a su puesto de trabajo tras licencias o permisos relacionados con los cuidados en acciones formativas	RRHH	Humanos
Realizar una jornada formativa de trabajo dirigida a la Comisión de Igualdad, al personal de RRHH y al equipo de gobierno para proporcionar herramientas que permitan comprender el alcance y la aplicación de la transversalidad de género	RRHH	Humanos Económicos
Sensibilizar y formar en igualdad de género a toda la plantilla. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desarrollándose de forma transversal en las diferentes áreas.	RRHH	Humanos y económicos
Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.	RRHH	Humanos



### Àrea 3. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO	Promover una cultura de corresponsabilidad social y familiar entre la plantilla
----------	---------------------------------------------------------------------------------

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Realizar un documento de derechos y deberes de conciliación que se mantendrá actualizado y será difundido de forma que sea accesible a toda la plantilla.	RRHH	Humanos Económicos
Asegurar que la organización de los servicios tenga en cuenta la situación de las personas con responsabilidades de cuidados en la elección de turnos y periodos vacacionales.	RRHH	Humanos
Diseñar acciones formativas (talleres de sensibilización) en pro de la conciliación entre mujeres y hombres potenciando el ejercicio por estos de los derechos reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	RRHH	Humanos y económicos
Estudiar la posibilidad y en su caso implantar medidas de flexibilidad horaria que permitan disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo reducido en la semana o semanas siguientes. (Bolsas de horas).	RRHH	Humanos
Detectar las necesidades de conciliación del personal teniendo en cuenta las distintas situaciones de personas a cargo (familias monoparentales, menores o mayores con alto grado de discapacidad o dependencia), de cara a poner en marcha medidas de conciliación adicionales.	RRHH	Humanos



#### Àrea 4. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO	Fomentar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada
----------	-----------------------------------------------------------------

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Contemplar la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se encuentren sub representadas.	Personal	Humanos
Recabar información relativa a la representación de las mujeres en el Ayuntamiento.	Personal	Humanos



### Àrea 5. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO	Identificar las desigualdades retributivas por razón de sexo
----------	--------------------------------------------------------------

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Confeccionar un informe anual retributivo según lo dispuesto en el RD 902/2020	Personal	Humanos

### Àrea 6. SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

OBJETIVO	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo e integrar la perspectiva de género en la salud laboral.
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Salud laboral	Humanos y económicos
Realizar acciones formativas para la prevención y atención a la violencia machista en el entorno laboral	RRHH	Humanos y económicos
Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	RRHH y Mutua	Humanos



## Àrea 7. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO	Desarrollar una cultura de la comunicación no sexista entre la plantilla.
----------	---------------------------------------------------------------------------

ACCIONES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS
Realizar acciones formativas dirigidas a las personas responsables de comunicación sobre lenguaje no sexista.	RRHH y comunicación	Humanos y económicos
Revisar la documentación externa e interna para su adaptación a un uso no sexista del lenguaje	Comunicación	Humanos
Revisar la denominación de los puestos de la RPT utilizando un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones.	RRHH	Humanos
Elaborar y aprobar una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.	Alcaldía	Humanos



## 6. Cronograma

	ACCIÓN	2023	2024	2025	2026
1	Elaborar ofertas públicas de empleo y convocatorias con lenguaje no sexista ni cláusulas que puedan suponer discriminación directa o indirecta.				
2	Incluir la formación específica en igualdad de género en los baremos de selección				
3	Introducir en todos los procesos de selección (conceptos básicos, leyes, etc.) que permitan el conocimiento de la legislación básica y su aplicación.				
4	Diseñar un manual de acogida que incorporará entre otras cuestiones de interés para el puesto de trabajo, información sobre derechos laborales de conciliación y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.				
5	Realizar una jornada formativa de trabajo dirigida a la Comisión de Igualdad, al personal de RRHH y al equipo de gobierno para proporcionar herramientas que permitan comprender el alcance y la aplicación de la transversalidad de género				
6	Sensibilizar y formar en igualdad de género a toda la plantilla. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desarrollándose de forma transversal en las diferentes áreas.				
7	Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.				
8	Realizar un documento de derechos y deberes de conciliación que se mantendrá actualizado y será difundido de forma que sea accesible a toda la plantilla.				
9	Asegurar que la organización de los servicios tenga en cuenta la situación de las personas con responsabilidades de cuidados en la elección de turnos y periodos vacacionales.				
10	Diseñar acciones formativas (talleres de sensibilización) en pro de la conciliación entre mujeres y hombres potenciando el ejercicio por estos de los derechos reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				



	ACCIÓN	2023	2024	2025	2026
11	Estudiar la posibilidad y en su caso implantar medidas de flexibilidad horaria que permitan disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo reducido en la semana o semanas siguientes. (Bolsas de horas).				
12	Detectar las necesidades de conciliación del personal teniendo en cuenta las distintas situaciones de personas a cargo (familias monoparentales, menores o mayores con alto grado de discapacidad o dependencia), de cara a poner en marcha medidas de conciliación adicionales.				
13	Contemplar la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se encuentres sub representadas.				
14	Recabar información relativa a la representación de las mujeres en el Ayuntamiento.				
15	Confeccionar un informe anual retributivo según lo dispuesto en el RD 902/2020				
16	Elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.				
17	Realizar acciones formativas para la prevención y atención a la violencia machista en el entorno laboral				
18	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.				
19	Realizar acciones formativas dirigidas a las personas responsables de comunicación sobre lenguaje no sexista.				
20	Revisar la documentación externa e interna para su adaptación a un uso no sexista del lenguaje				
21	Revisar la denominación de los puestos de la RPT utilizando un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones.				
22	Elaborar y aprobar una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo				



## 7. Seguimiento y evaluación

	ACCIÓN	INDICADORES
1	Elaborar ofertas públicas de empleo y convocatorias con lenguaje no sexista ni cláusulas que puedan suponer discriminación directa o indirecta.	Nº de ofertas públicas de empleo
2	Incluir la formación específica en igualdad de género en los baremos de selección	Nº de personas puntuadas
3	Introducir en todos los procesos de selección (conceptos básicos, leyes, etc.) que permitan el conocimiento de la legislación básica y su aplicación.	Nº de procesos selectivos en que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad
4	Diseñar un manual de acogida que incorporará entre otras cuestiones de interés para el puesto de trabajo, información sobre derechos laborales de conciliación y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Manual de acogida elaborado
5	Realizar una jornada formativa de trabajo dirigida a la Comisión de Igualdad, al personal de RRHH y al equipo de gobierno para proporcionar herramientas que permitan comprender el alcance y la aplicación de la transversalidad de género	Sesión formativa realizada Relación de asistentes (nº, sexo, categoría laboral y departamento)
6	Sensibilizar y formar en igualdad de género a toda la plantilla. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desarrollándose de forma transversal en las diferentes áreas.	Nº de acciones formativas
7	Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas.	Procesos de promoción, nº candidaturas, nº y sexo pre-seleccionadas por fases.
8	Realizar un documento de derechos y deberes de conciliación que se mantendrá actualizado y será difundido de forma que sea accesible a toda la plantilla.	Documento informativo sobre derechos de conciliación. Correos enviados y publicación portal transparencia.
9	Asegurar que la organización de los servicios tenga en cuenta la situación de las personas con responsabilidades de cuidados en la elección de turnos y periodos vacacionales.	Valoración de solicitudes de cambio de turno y vacaciones en las que se contempla la necesidad del cuidado.



	ACCIÓN	INDICADORES
10	Diseñar acciones formativas (talleres de sensibilización) en pro de la conciliación entre mujeres y hombres potenciando el ejercicio por estos de los derechos reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Registro de las acciones informativas y formativas Nº Participantes.
11	Estudiar la posibilidad y en su caso implantar medidas de flexibilidad horaria que permitan disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo reducido en la semana o semanas siguientes. (Bolsas de horas).	N.º de mujeres y hombres con bolsa de horas.
12	Detectar las necesidades de conciliación del personal teniendo en cuenta las distintas situaciones de personas a cargo (familias monoparentales, menores o mayores con alto grado de discapacidad o dependencia), de cara a poner en marcha medidas de conciliación adicionales.	Características de las necesidades de conciliación según las distintas responsabilidades y posibles medidas para darles respuesta.
13	Contemplar la posibilidad de poner en marcha medidas de acción positiva para facilitar el acceso de mujeres a los puestos u ocupaciones en los que se encuentren sub representadas.	Nº de medidas implantadas
14	Recabar información relativa a la representación de las mujeres en el Ayuntamiento.	Nº de secciones o departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres
15	Confeccionar un informe anual retributivo según lo dispuesto en el RD 902/2020	Informe anual realizado
16	Elaboración de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	Protocolo elaborado
17	Realizar acciones formativas para la prevención y atención a la violencia machista en el entorno laboral	Nº acciones formativas realizadas
18	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	Plan de prevención con perspectiva de género
19	Realizar acciones formativas dirigidas a las personas responsables de comunicación sobre lenguaje no sexista.	Nº de acciones formativas
20	Revisar la documentación externa e interna para su adaptación a un uso no sexista del lenguaje	Nº de documentos revisados Nº de documentos adaptados
21	Revisar la denominación de los puestos de la RPT utilizando un lenguaje no sexista: uso de formas neutras o en masculino/femenino en el lenguaje y los conceptos que se emplean para describir los puestos de trabajo y sus funciones.	Actuaciones puestas en marcha para la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en la RPT.
22	Elaborar y aprobar una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo	Instrucción elaborada



## 8. Vigencia

El presente Plan tiene una vigencia de 4 años (2023-2026). Se procederá a su aprobación plenaria a finales de 2022 para iniciar su vigencia de enero de 2023 hasta diciembre de 2026.



Ajuntament  
**del Ràfol d'Almúnia**

