



ajuntament
de Finestrat

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el personal del Ayuntamiento de Finestrat

2021- 2024







*Guía de Documentos que conforman el Plan de Igualdad de Oportunidades
entre mujeres y hombres para la plantilla del Ayuntamiento de Finestrat*

- FICHA DE DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN

- FASE I MARCO LEGAL Y PUESTA EN MARCHA
 - COMUNICACIÓN INICIO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN
 - MARCO LEGAL Y PUESTA EN MARCHA
 - DESARROLLO DE ACTUACIONES
 - ACTA COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO 2020
 - ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN IGUALDAD 2020
 - ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA 2021
 - REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

- FASE II DIAGNÓSTICO
 - ACTA DE APROBACIÓN DEL DIAGNÓSTICO
 - DOCUMENTO DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- FASE III ELABORACIÓN, APROBACIÓN Y REGISTRO
 - OBJETIVOS Y FINALIDAD
 - PERSONAS Y ÓRGANOS
 - ACTUACIONES POR ÁREAS. FICHAS DE MEDIDAS
 - CALENDARIO
 - SISTEMA DE SEGUIMIENTO
 -

- HOJA ESTADÍSTICA





DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA



Ayuntamiento de Finestrat			
Razón social	Plaça de l'Ajuntament, 1 03509 Finestrat.Alicante		
NIF	CIF: P-0306900-B		
Domicilio social	Plaça de l'Ajuntament, 1 03509 Finestrat.Alicante		
Forma Jurídica	Administración local		
Responsable de la Entidad			
Nombre	Juan Francisco Pérez Llorca		
Cargo	Alcalde		
Teléfono	965878100		
e-mail	contacta@finestrat.org		
Responsable de Igualdad			
Nombre	Miryam Lloret Fernández		
Cargo	Técnica de igualdad		
Teléfono	965878100		
e-mail	psico@finestrat.org		
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	Administración pública		
CNAE	8411		
Descripción de la actividad	Administración pública local		
Forma jurídica	Persona jurídica		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Municipal		
DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres	Hombres	Total 18
Centros de trabajo	Plaça de l'Ajuntament, 1 03509 Finestrat.Alicant		
Facturación anual	16.130.735,72 de euros		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAL			
Dispone de Departamento de personal	si		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno hasta la fecha		
Representación legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadores	Mujeres	Hombres	Total 14





FASE I. MARCO LEGAL Y PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD. CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN NEGOCIADORA







Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Ayuntamiento de Finestrat, N.I.F. P 03069008 y domicilio social PLAÇA DE L'AJUNTAMENT, 1, 03509 en FINESTRAT, CNAE 8411, Convenio Colectivo aplicable de las Administraciones públicas promueve la negociación de su Plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que el pasado 16 de Febrero de 2021, se constituyó formalmente la Comisión de Igualdad con objeto de elaborar el Plan de Igualdad del Ayuntamiento, así como su impulso y seguimiento y que la nueva normativa surgida con posterioridad a raíz de este real Decreto 901/2020 Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte del Ayuntamiento de Finestrat para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo se extiende a la totalidad de la plantilla empleada por el Ayuntamiento de Finestrat en todos sus centros de trabajo, 186 personas en la provincia de Alicante.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.





ajuntament de Finestrat
regidoria de dona i igualtat

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones el indicado más arriba como domicilio y a **Miryam Lloret, técnico de igualdad del Ayuntamiento** como persona de contacto o en la dirección de correo electrónico: igualdad@finestrat.org

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente como representante de la empresa a efectos de negociación de dicho Plan de Igualdad de Oportunidades.

Fdo.

VÍCTOR DARIO LLINARES LLORET

MARÍA LLORCA LLINARES

En Finestrat a 16 de Febrero de 2021



INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las políticas de igualdad en las organizaciones tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia, el Ayuntamiento de Finestrat ha elaborado con la implicación activa de su personal y de la representación de su plantilla, su primer Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres configurado como un documento vivo, que irá actualizándose conforme se vaya produciendo el desarrollo de las medidas y recursos dispuestos a partir del diagnóstico inicial aprobado por la Comisión negociadora constituida al efecto.

MARCO LEGAL

Contexto europeo

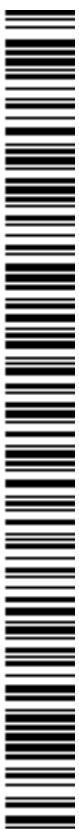
La Unión Europea tiene un primer e importante papel en lo que respecta al campo del derecho originario. Así, la declaración de intenciones que supone el Tratado de Roma firmado el 25 de marzo de 1957 hace referencia clara a la igualdad de género, concretando una de sus necesidades en la garantía de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, este concepto comienza a tomar cuerpo en los posteriores Tratados de ámbito Europeo.

El Tratado de Maastrich de 1993, legitimando las medidas de acción positiva orientadas a compensar y equilibrar la desigualdad de la mujer para alcanzar su igualdad real y el posterior Tratado de Ámsterdam en 1997 que fija como objetivo transversal comunitario el reconocimiento de la igualdad, exigiendo en su artículo 13 la "obligación de adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, y entre otros, de orientación sexual, fueron conformando un marco jurídico favorable y orientado a la igualdad de género en el empleo.

La implicación de la Unión Europea no se limita a este derecho originario, sino que ha descendido al derecho derivado, adoptando en poco más de 25 años, hasta 17 directivas comunitarias específicas de igualdad centradas en el acceso al empleo, la retribución, protección social, dignidad en el trabajo y participación equilibrada en la toma de decisiones.

La Carta de Derechos Fundamentales del año 2000 supone un importante labor de recopilación de lo fijado en tratados, convenciones y de lo tratado por la jurisprudencia, dotando de mayor visibilidad a los derechos reconocidos por la Unión hasta el momento de su adopción. Esta Carta de derechos consagra la igualdad de todas las personas ante la ley y la prohibición de toda discriminación, especialmente la que se produce por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos, opiniones políticas o de cualquier otro ríu, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad edad u orientación sexual.





En suma, la labor de la Unión Europea en su compromiso por la igualdad ha sido determinante en la evolución normativa en materia de igualdad de género, tanto por su legislación en igualdad de trato, como por su legislación en igualdad de trato, transversalidad o interacción de la perspectiva de género en todas las políticas.

Ámbito estatal

La Constitución Española de 1978 reconoce como valor superior de su ordenamiento jurídico la igualdad en su art. 1.1. y la fija como principio que los poderes públicos deben observar en su actuación (art.92). Igualmente, nadie puede recibir un trato discriminatorio o desfavorable por razón de sexo (art.14) además de ser enunciado de manera expresa en el terreno de las condiciones de trabajo, y especialmente, del salario (art.35.1).

En España, la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, supone la transposición de las Directivas europeas en materia de igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo. Concretamente las Directivas 2002/73/CE y la 2004/113/CE. La primera relativa al principio de igualdad de trato en lo referente a acceso al empleo, la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, y la segunda, sobre el principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios u suministro. Pero sobre todo, supone la obligación para toda empresa de adoptar cuantas medidas sean necesarias para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo.

El Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -en adelante EBEP- reiteran el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, insistiendo en la obligación de negociar y adoptar medidas a favor de la igualdad real y la erradicación de la discriminación entre mujeres y hombres.

Con todo, y al entender que las medidas de naturaleza fundamentalmente promocional o de fomento de la Ley de Igualdad de Oportunidades no obtuvieron las consecuencias deseadas y que, los resultados fueron discretos, el 8 de marzo de 2019 entró en vigor el 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, modificando la Ley de Igualdad citada en alguno de sus aspectos fundamentales en aras de incrementar su efectividad. De entre ellos, cabe destacar por lo que nos interesa, la modificación del número de empresas obligadas a implantar un Plan de Igualdad – incrementándose, ya que desciende el número de trabajadores para considerar su obligatoriedad, el replanteamiento del diagnóstico de situación, que pasa a tener un contenido mínimo y que siempre debe ser negociado, además de algunas otras cuestiones del contenido del Plan de Igualdad que también han sido objeto de reconsideración.



En este sentido, y teniendo en cuenta la nueva redacción, es importante tener en cuenta las siguientes definiciones normativas:

- **Principio de igualdad de trato** entre mujeres y hombres (art. 3): Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.** (Art. 4). La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.
- **Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.** (Art.5). El principio de igualdad de trato en el empleo tanto de carácter privado como público se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales u empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Discriminación directa e indirecta** (Art. 6). Considerando discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido, o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Frente a ella, la discriminación indirecta por razón de sexo se da en la situación de que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o directamente por razón de sexo.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo** (Art.7). Constituye **acoso sexual**, a efectos de esta Ley y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Consideramos **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En todo caso, ambos tipos de acoso se considera discriminatorios. Igualmente será discriminatoria la situación de condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad** (Art 8). Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.



- **Indemnidad frente a represalias.** (Art 9) Se considerará también discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.** (Art.10) Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas.** (Art.11) Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Las personas físicas y jurídicas también podrán adoptarlas.
- **Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.** (Art 42). Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. Los programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos o contemplar una determinada proporción de mujeres.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva** (Art.43). De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** (Art. 44) Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Además. El permiso y la prestación de maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Par contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



- **Elaboración y aplicación d ellos planes de igualdad:** (art. 45) Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se ha hecho referencia deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos Enel mismo.
- Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de Igualdad, previa negociación o consulta en su caso, con la representación legal de la plantilla cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesoria por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
- **El artículo 46** es el precepto más relevante a los presentes efectos, porque es el referido al **concepto y contenido del Plan de Igualdad y del diagnóstico:**
 - 1.- Los Planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
 - 2.- Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, o en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
 - Proceso de selección y contratación
 - Clasificación Profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres
 - Ejercicio corresponsable d ellos derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en ese apartado, así como los datos del registro salarial regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

4.- Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social y de las Autoridades laborales de las Comunidades Autónomas.

5.- Las empresas están obligadas a inscribir sus Planes de Igualdad en el citado registro.

6.- Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

- **Transparencia en la implantación del Plan de Igualdad (Art. 47):** Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos. Esto se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan las competencias.

- **Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art.48)** Las empresas deberán 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 podrán para ello establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir estos tipos de acoso mediante la sensibilización de la plantilla frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

- **Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. (Art. 49)** Para impulsar la adopción voluntaria de Planes de Igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las peques y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.



Tras la entrada en vigor del Real Decreto- Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica la anterior Ley Orgánica en lo relativo a los plazos para cumplir la obligación de disponer de un Plan de Igualdad de Oportunidades, éstos se adelantan en función del número de personas que prestan servicios en su organización en los tramos de más de 50 personas trabajadoras, más de 100 ó más de 150.

Del mismo modo, los siguientes Reales Decretos, regulan los planes de Igualdad y su registro, así como las medidas a implantar por las empresas para avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, estableciendo concretamente la obligatoriedad de la Auditoría salarial y su contenido:

- 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.

Marco autonómico

La normativa de **ámbito autonómico** arranca con el Decreto 21/1997 de 10 de Julio, del Gobierno Valenciano con la creación de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se aprueba en 2003 la Ley 9/2003 de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y hombres que considera las actuaciones de ámbito laboral de máxima importancia por su interés en el acceso al mundo laboral, imprescindible para la igualdad real. Hace referencia igualmente a la igualdad en la retribución y las condiciones laborales, promoción profesional y la conciliación como pilares básicos en que se fundamenta la política autonómica.

Especial atención pone esta norma autonómica en la violencia de género contra las mujeres como forma perversa de ejercer poder sobre ellas y en la necesidad de incidir dentro del mundo laboral sobre aquellos sectores, como los de los cuidados, en los que siguen siendo asumidos laboralmente en su mayoría por mujeres.

Esta norma precisaba ya la obligatoriedad de tener un Plan de igualdad para aquellas empresas con capital mayoritariamente público (art.20) y establece:

Art.44 la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo a través de los planes plurianuales de formación, desde el respeto a los principios de mérito y capacidad.

Art.45 La igualdad en la promoción interna determinada por cada departamento.



Art.46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación: en el caso de empate técnico, las posiciones de los licitadores mejorarán si tiene un plan de igualdad aprobado previamente por cualquier administración pública.

Art.47. Incorporación de un código de conducta de acoso sexual

Art.48 Utilización lenguaje no sexista en los escritos de carácter administrativo.

Por otra parte, Ley 10/2010 de 9 de julio de la **Generalitat de Ordenación y Gestión de la Función Pública valenciana** se hace eco en el art. 51. de los principios que rigen para todas las personas en lo que respecta al acceso al empleo como son: mérito , capacidad e igualdad; publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia; imparcialidad y profesionalidad de las personas que componen los órganos de selección, independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de éstos; adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones y tareas a realizar; agilidad y objetividad en los procedimientos de selección, así como eficacia y eficiencia y por último: igualdad de oportunidades entre ambos.

La disposición adicional número 11 de la norma dispone que las administraciones públicas “elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrán un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de obstáculos que impidan o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a empleo público y al desarrollo profesional”.

El Decreto 3/2017 de 13 de Enero, del Consell aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana que integra la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la gestión de los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo para hacerla efectiva, teniendo en cuenta la problemática personal para una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ponderando la agrupación familiar, las dificultades para el acceso de las personas con diversidad funcional y las víctimas de violencia de género, implicando una discriminación positiva para éstas en lo referido a traslados, bolsas de empleo temporal y protección en general.

El **Estatuto de Autonomía** define como prioritario el ámbito de actuación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y se refiere expresamente al empleo y trabajo, así como a la protección contra la violencia de género.

La Ley 7/2012 de 23 de noviembre de la Generalitat integral sobre Violencia sobre la mujer, en el ámbito de la Comunidad Valenciana en su artículo 19 reconoce la prioridad de las empleadas públicas en lo que respecta a traslados, bajas, o adaptación de la jornada en los términos de la ley 10/2010 de Ordenación y Gestión de la función pública en el ordenamiento y en los planes de igualdad de todas las administraciones públicas.



Prevé la norma igualmente en sus competencias respectivas, que las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana desarrollen actuaciones de información y sensibilización social para prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer, los estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos disponibles para la atención integral a las víctimas. (Art.31).

Asimismo los artículos 38 y 39 del Decreto 56/2016 de código de buen gobierno implica la participación ciudadana y mejora continua de procesos con visión estratégica centrada en las demandas y necesidades de los propios ciudadanos.

PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Consideraciones generales

Desde la entrada en vigor del 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, la negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo, es preceptiva para aquellas empresas obligadas, legal o convencionalmente, como es en este caso el Ayuntamiento de Finestrat, por tener más de 50 personas empleadas, a elaborar y aplicar un plan de igualdad. De tal forma que la constitución de la **Comisión Negociadora** es de vital importancia en la elaboración del plan y constituye el eje de actuación de esta primera Fase.

A tales efectos, el Ayuntamiento de Finestrat, como empleador, entiende por persona trabajadora y por empresa, las señaladas en los apartados 1 y 2, respectivamente, del artículo 1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, considerando persona trabajadora aquella que voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleadora o empresaria. Asimismo, serán empresarias todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el párrafo anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

El cómputo del número de trabajadoras y trabajadores se ha realizado sobre la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se ha computado, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.





A este número de personas se han sumado los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad vigentes en la empresa durante los 6 meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo.

Desarrollo de las actuaciones

Es obligación y voluntad del Ayuntamiento de Finestrat, la elaboración del I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de su plantilla, para lo cual, ciñéndose a la normativa en vigor revisada y a su propia idiosincrasia comienza en el año 2020 las actuaciones necesarias para diseñarlo y ponerlo en práctica.

Así pues, conforme a lo previsto se desarrollan las siguientes acciones :

- Compromiso del Ayuntamiento de Finestrat con el desarrollo de Políticas de Igualdad el 10 de Julio de 2020. Documento Adjunto a continuación
- Creación de la Comisión de Igualdad posteriormente aunque en la misma fecha. Documento Adjunto.



No obstante, la dificultad de reunión que ha existido en el año 2020 por la situación y demás restricciones bajo el estado de alarma decretado durante el año 2020 para atajar la crisis sanitaria del COVID 19, así como la perspectiva de un novedades legislativas posteriores, como de hecho se produjeron con la aprobación de los Reales Decretos 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 Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, aplazaron la continuidad de las actuaciones necesarias para la elaboración del Plan de igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Finestrat que comenzó realmente en 2021 con la revisión de lo acordado el año anterior y su adaptación a la nueva normativa, de modo que con carácter previo a la creación preceptiva de la Comisión Negociadora, se comunicó el día 16 de Febrero por parte del Ayuntamiento -que se posee la legitimación conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo-, la negociación sobre el ámbito del plan de igualdad, y las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El documento se adjunta a continuación, igual que el acta de constitución de la nueva "Comisión Negociadora" promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes, así como que alguno de sus integrantes tuvieran formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. El reparto de las personas, con voz y voto, en la constitución de la comisión negociadora se efectuó con respeto al derecho de todas las personas legitimadas para negociar y en proporción a su representatividad y no superará el número de 13 personas en la representación de cada parte e iniciando en ese momento la negociación.

El resultado primero de la actividad de la Comisión Negociadora, asistida por el apoyo técnico externo manifestado su acta de constitución y su reglamento ha sido el impulso, la elaboración y la aprobación según el acta que se adjunta, del Diagnóstico previo preceptivo para la elaboración del Plan de Igualdad según se plasma por escrito y se firma por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicidad, en los términos previstos en 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 se adjunta a continuación junto con el documento de diagnóstico aprobado.





El Ayuntamiento de Finestrat declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad municipal, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten en este sentido y se proyectará una imagen del Ayuntamiento acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad municipal y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

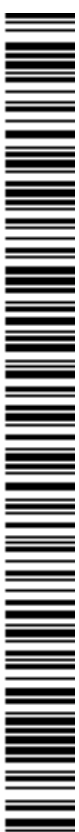
Finestrat, a 10 de julio de 2020

Firmado por:

VÍCTOR DARIÓ LLINARES LLORET

MARÍA LLORCA LLINARES







ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

De una parte en representación municipal: Víctor Darío Linares Lloret, como concejal de RRHH, María Llorca Linares como concejala de Igualdad y Miryam Lloret Fernández como técnico de igualdad.

De otra parte en representación de los trabajadores: Nieves Sáiz Tojo, Abel Villar Martínez, Juan David García López.

De otra parte como asesor externo en materia de planes de igualdad

Exponen:

Que con fecha de 10 de julio de 2020, se constituye una Comisión de Igualdad de Oportunidades en la Empresa, que permita abordar de forma conjunta, la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y elaborar un Plan de Igualdad. Las partes se reconocen mutuamente con capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

Acuerdan:

1º.- Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades. Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el Ayuntamiento de Finestrat, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2º.- Composición de la Comisión de Igualdad. La composición será paritaria, entre la entidad municipal y la Representación Legal de los Trabajadores (en adelante RLT); estando formada por Víctor Darío Linares Lloret, María Llorca Linares como y Miryam Lloret Fernández como integrantes por parte del ayuntamiento, y Nieves Sáiz Tojo, Abel Villar Martínez, Juan David García López representando a los trabajadores.

Se establece asimismo que el Ayuntamiento de Finestrat podrá estar asistido por Kalmás Gestión Empresarial como asesores hasta la elaboración del Plan de Igualdad.

Se podrá aumentar el número de asesores presentes, por razón de la materia a tratar, disponiéndose sobre ello en el seno de las Comisión de Igualdad, y preavisándose a las partes de forma adecuada (mínimo 48 horas) a los efectos del equilibrio en el debate.

De manera ordinaria se reunirá trimestralmente con un aviso previo mínimo de 10 días hábiles, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de (10 días) de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar las posiciones defendidas por cada parte.



3º.- Diseño del Plan de Igualdad para toda la entidad municipal. La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, elaborado por la empresa sobre la base de criterios compartidos con la Comisión de Igualdad, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver carencias detectadas, un seguimiento y evaluación para verificar el grado de cumplimiento.

4º.- Otras funciones de la Comisión de Igualdad. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad municipal

5º.- Se acuerda la aprobación del Reglamento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que se adjuntará como evidencia de la misma a la firma de este acta.

En Finestrat, a 10 de julio de 2020

Firmado por

VÍCTOR DARIÓ LLINARES LLORET

MARÍA LLOREA LLINARES

NIEVES SÁIZ TOJO

MIRYAM LLORET FERNÁNDEZ

ABEL VILLAR MARTÍNEZ

JUAN DAVID GARCÍA LÓPEZ





de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

4º- Remitir el Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación, impulsar de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla y asumir cualquier otra función que se acuerde en el seno de la misma, que pudiera atribuirle la normativa actual o posterior o el convenio colectivo de aplicación.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 12:00 horas del día 16 de febrero de 2021

Firmada por:

VICTORIA LLINARES LLORET

MARÍA LLORCA LLINARES

NIEVES SÁIZ TOJO

MIRYAM LLORET FERNANDEZ

ABEL VILLAR MARTINEZ

JUAN DAVID GARCÍA LÓPEZ

PURIFICACIÓN S. LLINARES MARTÍNEZ

HÉCTOR BALDÓ CORDERO







ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE FINESTRAT

En Finestrat, a 16 de Febrero de 2021

REUNIDOS

De una parte, en representación del Ayuntamiento: Víctor Darío Llinares Lloret, concejal de RRH María Llorca Llinares, como concejala de Igualdad, Héctor Baldó Cordero, concejal de cultura y Miryam Lloret Fernández, técnica de igualdad

De otra y en representación proporcional de las trabajadoras y trabajadores Nieves Saiz Tojo, Abel Villar Martínez Juan David García López y Purificación Sonia Llinares Martín.

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Finestrat (Plaza de l'Ajuntament,1) en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo: Decretos 901/2020 de 13 de octubre y 902/2020 de la misma fecha

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y

ACUERDAN

1ª- **Constituir** la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad a partir de la Comisión de igualdad ya existente, creada al efecto el 10 de Julio de 2021 y que se integrará en su totalidad en la nueva Comisión Negociadora en mejor cumplimiento de la nueva normativa en vigor, en concreto el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, adaptándose para englobar a los representantes del personal laboral, y una persona más en representación del Ayuntamiento para llegar a la paridad de representantes de ambas partes negociadoras y entre ambos sexos..

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

Esta Comisión será asistida técnicamente por la representante de MD Mediación en calidad de Especialista en Igualdad que, no formando parte de la comisión, con voz pero sin voto y deberá guardar de igual manera que sus miembros el deber de sigilo y confidencialidad expresamente de la información comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.





2º- Establecer sus competencias, siendo éstas el diseño y negociación del Plan de Igualdad para la entidad municipal, elaboración del diagnóstico y de su informe, así como la propuesta, negociación e implementación de las medidas prioritarias que lo integrarán, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como los recursos materiales, las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.

Igualmente, la Comisión Negociadora impulsará la implantación del Plan de Igualdad en la empresa, definirá los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

Además, la Comisión Negociadora garantizará el principio de igualdad y no discriminación en la empresa realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan, y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión.

3º. - Adoptar el **Reglamento interno** de funcionamiento que se acordó para la Comisión de Igualdad el pasado 10 de Julio de 2020, adaptándolo a la normativa y a la actual Comisión Negociadora en los siguientes términos:

La Comisión Negociadora será presidida por la concejal de Igualdad María Llorca Llinares actuando como secretaria la técnica de Igualdad Miryam Lloret Fernández. De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

Se reunirá de manera ordinaria trimestralmente con un aviso previo mínimo de 10 días hábiles, quedando convocadas las partes de una a otra reunión. De estas reuniones se levantará un acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo se hará constar las posiciones defendidas por cada parte. Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente documento será el establecido en el artículo 89 de Estatuto de los Trabajadores

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de éstos serán parciales o totales. En todo caso, requerirán la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos. El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan



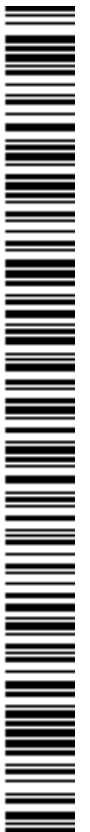


REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES


1. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres Y hombres (LOIMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las entidades a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y, en su caso, acordadas con la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT). El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno del Ayuntamiento de Finestrat se identifiquen y corrijan, en su caso, las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir. Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1. LOIMH). La Comisión de Igualdad estará encargada de negociar el Plan de Igualdad. La Comisión de Igualdad será paritaria en la medida de lo posible y estará compuesta por representantes por la parte entidad municipal y representantes de los trabajadores (RLT), pudiendo asistir asesores y asesoras externos, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto. Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes. La Comisión de Igualdad se reunirá: De manera ordinaria con carácter trimestral. De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimos de (10 días) laborables. De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará acta, donde se fijará la posición de cada parte. Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

2. Funciones de la Comisión de Igualdad:


- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad. Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación)
- Análisis de los datos facilitados por la entidad (dos años) para validar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
 - Acceso al empleo
 - Clasificación profesional
 - Formación Promoción
 - Retribuciones (incluidas variables): Jornada y distribución del tiempo de trabajo Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo



- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- Discriminación por embarazo y maternidad.




3. A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, el Ayuntamiento ha contratado a un asesor externo para la elaboración de dicho diagnóstico y presentación a esta Comisión de los resultados de la misma. Una vez realizado el diagnóstico de situación, el Ayuntamiento y la RLT negociarán y, en su caso, acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir, si las hubiere, las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los indicadores y plazos para su evaluación. En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan. Una vez aprobado por las partes el Plan de igualdad, se establecerá una Comisión de Seguimiento que efectuará la evaluación, seguimiento y control de aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.




Por último, El Ayuntamiento de Finestrat, se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que el resto de políticas municipales y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS



Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad. Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

DISPOSICIÓN FINAL



El presente acuerdo es firmado por todas las partes como acuerdo de la adopción del mismo



En Finestrat, a 10 de julio de 2020

Firmado por

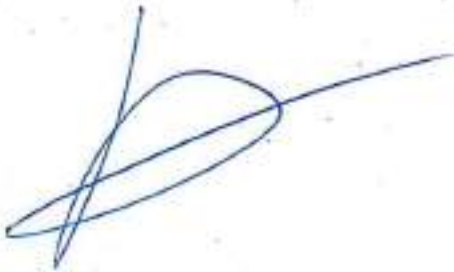
VÍCTOR DARTO LLINARES LLORET



NIEVES SÁIZ TOÑO



ABEL VILLAR MARTÍNEZ



MARÍA LLORCA LLINARES



MIRYAM LLORET FERNÁNDEZ



JUAN DAVID GARCÍA LÓPEZ





FASE II. REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO: RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS PARA CONOCER EL GRADO DE INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL AYUNTAMIENTO DE FINESTRAT





En esta Fase se ha llevado a cabo el análisis de la situación del Ayuntamiento que ha permitido elaborar una foto fija de la realidad y con ella identificar aquellos ámbitos en los que se pueden prevenir y detectar situaciones de desigualdad, y aunque no se han encontrado discriminaciones graves y evidentes más allá de los mejorables usos sociales cotidianos que aún forman parte de nuestra sociedad en general y del entorno municipal en particular, se debe mejorar y para actuar sobre ellos, el Plan de igualdad se va a convertir en una herramienta fundamental.

Para ello, se ha procedido a la recogida de información y al debate interno que ha permitido, formular las propuestas de mejora que hemos incluido en nuestro plan de igualdad.

El diagnóstico se ha elaborado siguiendo los siguientes criterios:

-La **confidencialidad** en el acceso y tratamiento de los datos personales de las trabajadoras y trabajadores ha sido garantizado conforme a la normativa que regula la protección de datos, y la inclusión de la obligación de confidencialidad por parte de los miembros de la Comisión Negociadora. Además se ha firmado un documento de confidencialidad por parte de la persona encargada de su interpretación por parte de la consultora externa.

- Será instrumento para **identificar ámbitos específicos** de actuación y **orientado a la toma de decisiones**.

- Se ha realizado de **manera flexible**, cumpliendo las exigencias normativas para elaborarlo, su contenido, extensión y forma responde a las necesidades concretas de la del Ayuntamiento de Finestrat, atendiendo especialmente a la eficacia y eficiencia de un **manejo fácil**, al alcance de cada una de las personas implicadas en las diferentes etapas del plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Finestrat

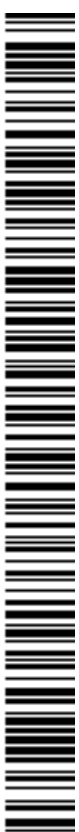
- No es un documento cerrado ni terminado. En ese sentido de que hemos querido dotarlo de **dinamismo que lo oriente al futuro**, de manera que sirva de base para ir añadiendo las necesidades y deficiencias detectadas en el día a día durante la vigencia del plan. En este sentido deberá ser revisado y actualizado periódicamente para adaptar a las necesidades y características de nuestro Ayuntamiento.

- La **perspectiva de género ha regido tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados**. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles tradicionales.

Esta información relevante ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad del Ayuntamiento impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha incluido asimismo la Auditoria Retributiva realizada conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en el diagnóstico.







ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE FINESTRAT

En Finestrat, a 13 de mayo de 2021,

REUNIDA

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla del Ayuntamiento de Finestrat, y asistiendo Víctor Darío Llinares Lloret, María Llorca Llinares, Héctor Baldó Cordero, Miryam Lloret Fernández, Nieves Saiz Tojo, Juan David García López y Purificación Sonia Llinares Martín.

En cumplimiento de su objeto y siguiendo las normas que el Reglamento interno de funcionamiento aprobó con su constitución y con motivo de la negociación y en su caso, aprobación del Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres entre el personal del Ayuntamiento de Finestrat de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Finestrat (Plaza de l'Ajuntament,1) en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo: Decretos 901/2020 de 13 de octubre y 902/2020 de la misma fecha.

ACUERDA

1ª- Aprobar por unanimidad y en su totalidad el diagnóstico de la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que constituye la Fase II del I Plan de Igualdad de Oportunidades para la plantilla de este Ayuntamiento.

2ª.- Guardar **sígilo y confidencialidad** expresamente de la información comunicada con carácter reservada y teniendo en cuenta que ningún documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.





Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, siendo las 14:00 horas del día 13 de mayo de 2021

Firmada por:

VICTOR DARIO LLINARES LLORET

MARÍA LLORCA LLINARES

HÉCTOR BALDÓ CORDERO

MIRYAM LLORET FERNANDEZ

JUAN DAVID GARCÍA LÓPEZ

NIEVES SÁIZ TOJO

PURIFICACIÓN S. LLINARES MARTÍNEZ





ajuntament de Finestrat
regidoria de dona i igualtat

FASE II

Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para el personal del Ayuntamiento de Finestrat

INFORME DIAGNÓSTICO





Objetivos y finalidad

Nuestro **objetivo general**: con la realización de diagnóstico ha sido identificar la situación en la que se encuentra el Ayuntamiento de Finestrat en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión de nuestros recursos humanos.
- Conocer y visibilizar la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se presta.
- Detectar la existencia de desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

En resumen, hemos querido identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, podía darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas eficaces dirigidas a corregirlas

Personal objeto del diagnóstico de igualdad.

El diagnóstico se ha realizado a los puestos y centros de trabajo del Ayuntamiento y a todos los niveles jerárquicos identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o en centros de trabajo ajenos o personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas. Se han incluido los sistemas de clasificación profesional, con datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso



Desarrollo de actuaciones

A fin de elaborar un diagnóstico adecuado y eficaz, completo y exhaustivo, recopilando y analizado la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y su desarrollo contenido en el Real Decreto 6/2019 de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y la ocupación aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Finestrat, con la finalidad de abordar la elaboración de su Primer Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, constituyó en 10 julio 2020 una Comisión de Igualdad. El COVID 19 y la expectativa de la nueva normativa anunciada por el Ministerio, aconsejó esperar la elaboración del Plan para que éste se ajustara a esas nuevas demandas.

La Comisión Negociadora exigida como novedad, se constituyó, de manera paritaria en lo que respecta al sexo y representación trabajadores/Ayuntamiento, el 16 de Febrero del 2021 para adaptarse a los cambios normativos derivados de los Reales Decretos 901 y 902 de 13 de octubre y se procedió a comunicar el inicio de la negociación con la recogida de información para la elaboración del diagnóstico previo al Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Finestrat.

El personal que ha participado en el diagnóstico, además de las personas que integran la Comisión Negociadora, han sido fundamentalmente los técnicos de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Finestrat y el Secretario General del mismo. Por áreas: la persona encargada de la Comunicación del Ayuntamiento, encargada del centro juvenil y trabajadora social. Ellos han vehiculado la información y la han priorizado, recogiendo desde la base, cada uno, desde su propio conocimiento del funcionamiento de su área de trabajo y de relación, de manera que no se perdiera la información desde la base de la plantilla, intentando llegar a cubrir su totalidad.

Todo ello ha sido coordinado por la **técnica de Igualdad del Ayuntamiento** y la coordinadora de igualdad de la consultora externa seleccionada para tal finalidad.

Para realizar un adecuado diagnóstico y posteriormente elaborar las propuestas que constituirán la parte troncal del Plan de igualdad del Ayuntamiento de Finestrat, hemos seleccionado la información obtenida y la hemos agrupado en las siguientes áreas como exige la normativa:

1. **Área de acceso al empleo**
 - Proceso de selección y contratación
2. **Área de Conciliación**
 - Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



3. **Área de clasificación profesional, promoción y formación**
 - Infrarrepresentación femenina
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
4. **Área de retribuciones**
 - Retribuciones
 - Auditoría retributiva
5. **Área de salud laboral**
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
6. **Área de comunicación y lenguaje no sexista**

Metodología

La **metodología** para la recogida de información ha estado condicionada por la necesidad de cumplir con los protocolos de seguridad anticovid. Evitándose por ello la distribución masiva de encuestas en papel, así como su puesta a disposición en mostradores o buzones que supusieran riesgo de contagio o dificultad de mantener la higiene y desinfección.

Para la recogida de información se han **priorizado herramientas cualitativas y cuantitativas** las fichas y cuestionarios cumplimentados a partir de ellos datos facilitados por los técnicos del ayuntamiento observando en todo momento el respeto a la **confidencialidad** de datos personales de las trabajadoras y trabajadores, con tablas ciegas a las que se nos ha dado acceso y entrevistas, toda la información se ha procesado utilizado como base la sugerida por la Guía de elaboración de Planes de Igualdad Instituto de la Mujer. Se ha trabajado también el análisis de los procedimientos y resultados de las convocatorias de representación sindical tanto de funcionarios como de personal laboral.

Los cuestionarios sobre datos cualitativos se han modificado para optimizarlos en el contexto del Ayuntamiento de Finestrat. Para ganar tiempo y no "saturar" a una plantilla sometida a una forma de trabajo condicionada por la situación sanitaria de prevención mencionada se ha optado por las entrevistas telefónicas a personas clave por cada área con formación y/o sensibilización previa en perspectiva de género.

El resto de datos se han obtenido a partir **del portal de transparencia del propio Ayuntamiento** y boletines oficiales, como la **Relación de puestos de trabajo**, y las **convocatorias de empleo de los últimos cuatro años**, así como los edictos de alcaldía y nombramientos incorporaciones al Equipo de gobierno en esos periodos

También se han tomado en consideración datos e información sobre publicidad, imagen, comunicación corporativa y uso del lenguaje no sexista o aspectos relativos a la relación de la empresa con el entorno, facilitados por el propio Ayuntamiento y recogidos de su web y publicaciones.



Además de los propios condicionantes negativos en la obtención de datos que ha supuesto la pandemia, la situación de adaptación informática en concreto, de programas de nóminas y adaptación para la creación y puesta en funcionamiento del Registro salarial que requiere la normativa .

El resultado diagnóstico por áreas es el siguiente:

1. Área de acceso al empleo

Al tratarse de una Administración local, la selección de personal, se sigue el DECRETO 3/2017, de 13 de Enero. Por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad de personal de la función pública valenciana (2017/521) Diario Oficial núm. 7964 de 24.01.2017), siendo los criterios determinantes para la apertura de un proceso de selección las necesidades de sustitución de trabajadores y trabajadores, exigencias productivas coyunturales y/o subvenciones y demás incentivos de fomento del empleo.

El diagnóstico de esta área se realiza a partir de los datos de las **convocatorias y contrataciones** de los periodos comprendidos entre 2018 y 2021.

Las **estrategias de reclutamiento** suelen ser las bolsas de trabajo temporal y/o la convocatoria pública, así como la promoción interna. Los criterios de selección utilizados son los marcados por la normativa: realización de pruebas selectivas., exámenes, oposiciones y/o concursos de méritos que garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad.

En ningún caso se ha apreciado la utilización de criterios de carácter personal o subjetivo en las entrevistas de trabajo ni que se hayan realizado contrataciones a partir de recomendaciones de carácter personal.

El Ayuntamiento dispone de **Relación de puestos de trabajo (RPT) (10.01.2007)** y hace referencia al texto consolidado de 2015 cuya última modificación se realizó el 05.11.2020 y se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante el día 19.11.2020.

El actual es el primer diagnóstico de impacto de género para las convocatorias de empleo público. No consta que se haya **realizado formación específica anterior** en la materia a los encargados de realizarla.

En la **composición de los tribunales** para el acceso se respeta el principio de presencia equilibrada conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la normativa posterior para su desarrollo

Los **datos cualitativos y criterios** funcionales se han obtenido de conversaciones con los técnicos del departamento de recursos humanos, el concejal del ramo y la agente de igualdad de propio Ayuntamiento. Además se ha recopilado información a través de cuestionarios siguiendo las recomendaciones del Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Presidencia,



Relaciones con las Cortes e Igualdad y cumplimentado a partir del análisis detallado de las últimas 4 convocatorias de empleo realizadas por el Ayuntamiento, que comprenden los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Se han analizado los **documentos publicados para las convocatorias**, las bases de las mismas, los listados de solicitantes y de admitidos y excluidos para las diversas convocatorias, así como los de asignación de los puestos. Los canales utilizados para difundir las ofertas laborales son igualmente adecuados para ambos sexos.

En todas las convocatorias analizadas, se han **respetado los criterios de la función pública de mérito, capacidad, transparencia e igualdad**. En ninguna de ellas se hace una búsqueda expresa ni se realiza una mención a mujeres u hombres.

Los **criterios de selección** están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional, no se han detectado otros de carácter subjetivo, en los que pudieran intervenir estereotipos de género.

El **lenguaje** que se utiliza en las convocatorias es inclusivo, aunque se utiliza en algún momento el neutro con terminación masculina, sin que de ello derive ninguna interpretación con sesgo de género. Para trabajar la inclusividad se tiende en general a la duplicación trabajado/ trabajadora o al recurso de -o/a en la terminación de los sustantivos. Los modelos de solicitud garantizan la obtención de datos relevantes para la selección, sin extenderse a otros datos personales que pudieran entenderse como discriminatorios.

Como se puede comprobar en los gráficos presentados a continuación, aunque el **resultado de las contrataciones beneficia numéricamente a las mujeres**, los sectores para los que son contratadas continúan la **tendencia social de masculinización y/o feminización**. Puede deducirse fácilmente observando el número de candidaturas recibidas para cada proceso selectivo. El **porcentaje de mujeres y hombres entre los miembros del tribunal** también varía, aunque menos porque se intenta ejercer un elemento corrector de género en su composición influido por la sectorización, no teniendo relevancia alguna en la selección de candidaturas en ninguno de los procesos revisados.

Se han tenido en consideración **otros aspectos como el número de aprobados en cada sexo y para cada prueba**, pero no arroja datos significativos para el objeto de nuestro análisis.

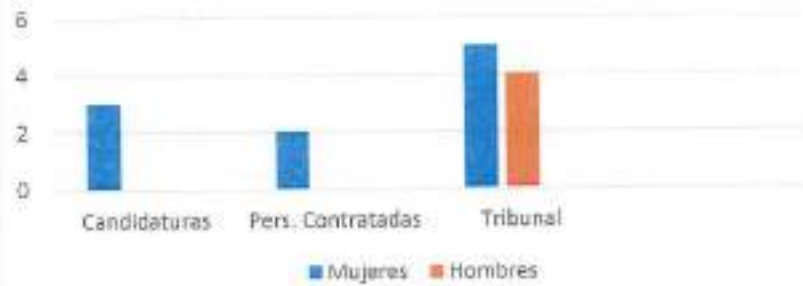




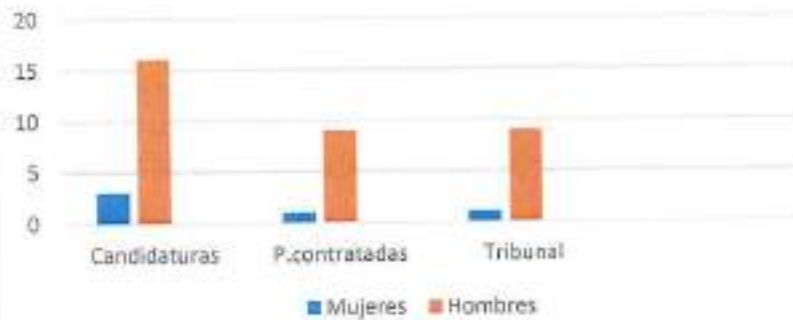
2017 Trabajo Social



2018 Ayuda a domicilio



2019 Ayudante oficios



2020 Técnico juventud



No se tiene constancia de que se fomente en modo alguno la contratación en puestos y categorías en las que uno de los géneros se encuentre subrepresentado, ni que los contenidos de las pruebas de selección sean diferentes para hombres y mujeres.

Hasta el momento, no quedan recogidos con criterios estadísticos ni segregados por sexos los resultados de las fases de reclutamiento y selección.

Si bien no se ha encontrado evidencia alguna de **acciones positivas** en los puestos de trabajo en los que hay infrarrepresentación de alguno de los sexos, tampoco se ha encontrado en los procesos de selección y reclutamiento analizados sesgo de género alguno en ninguna de las pruebas.

2. Área de Conciliación. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral del personal del Ayuntamiento de Finestrat.

El convenio laboral en vigor establece las medidas concretas para permitir y fomentar la corresponsabilidad y además de cumplirlas, **el criterio respecto a la conciliación es brindar a la plantilla del ayuntamiento la flexibilidad horaria**, así como transformar el contrato de trabajo de tiempo parcial en completo y viceversa.

En la actualidad no existen personas en situación de baja ni permiso por maternidad o paternidad, lactancia acumulada. Son 13 las personas disfrutan de jornada reducida por cuidado de familiar en este caso todos de menores. Una mujer disfruta de reducción por cuidado de menor que además concurre la circunstancia de discapacidad.

De las personas que se encuentran en situación de **reducción de jornada por guarda legal**, la distribución por sexos y tareas es la siguiente:



De los tres hombres en esta situación, dos, son policías locales, un sector totalmente masculinizado en el Ayuntamiento de Finestrat, situación que se presenta similar en la mayor parte de los municipios de la provincia y de la Comunidad Autónoma.

La reducción de la jornada en función del sexo se puede representar:



Solo se puede deducir del análisis del gráfico que cada persona valora sus circunstancias a la hora de reducir su jornada, si bien, estas reducciones y cuidados de menores continúan afectando más al sector femenino, lo cual no se cumple para los puestos de mayor responsabilidad directiva.

El cruce de esta información con la edad no aporta datos significativos más allá del que se nos proporciona de que las reducciones se han solicitado para cuidado menores, pero no de mayores, desconocemos si se debe a la existencia de estos recursos de manera suficiente en el municipio.

De todos modos, las reducciones de jornada solicitadas son pocas en términos absolutos, si tenemos en cuenta el global de la plantilla. La existencia de centros educativos en el municipio y las edades de los menores junto con el horario compatible con su atención puede ser causa positiva de ello, como veremos más adelante, en las tablas de horarios y puestos de trabajo.

No consta la realización de actividad formativa específica alguna con respecto a la conciliación por parte del ayuntamiento a su personal. Tampoco consta la existencia de una comunicación activa informativa a toda la plantilla, sobre las medidas existentes u otras en materia de conciliación, esa información se da bajo demanda de manera precisa por parte del personal del departamento recursos humanos y de las organizaciones sindicales.

No se han observado diferencias asociadas a las responsabilidades familiares en lo tocante a puestos de trabajo sino más bien como ya se ha especificado en el apartado correspondiente a la masculinización o feminización horizontal de ciertos ámbitos y puestos de trabajo.



3. Área de clasificación profesional, promoción y formación

La **plantilla** del Ayuntamiento, teniendo en cuenta todas las características comentadas es de 184 personas, 70 trabajadoras (38%) y 114 (62%) trabajadores.

Los datos obtenidos permiten valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal) o cómo se reparten los cargos de responsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa (segregación vertical).

Teniendo en cuenta los sectores -fuertemente masculinizados- que agrupan a un número importante de personas del total de la plantilla, y aunque al sobrepasar el número de hombre el porcentaje del 60% de hombres para considerar que ésta está masculinizada, no sería exacto ni válido para proponer acciones correctivas.

PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO



Es el análisis pormenorizado de datos por áreas y puestos de trabajo el que nos permite concluir que la plantilla está masculinizada fuertemente en algunos sectores o áreas, no de distinta manera que otras empresas, administraciones y organizaciones del sector de la administración local, como podrá verse a lo largo del diagnóstico.

Por edades:

La franja de edad más numerosa es la que comprende desde los 41 años a los 51 ya que abarca prácticamente a la mitad del personal (49.14%) con una composición por sexos del 67.4 hombres y 32.6 mujeres. A continuación, la franja de edad de entre 51 y 60 años ocupa al 26.51, distribuyéndose en ella de manera muy igualada hombres (52%) y mujeres (48%).



En tercer lugar se agrupan también de manera muy igualada las personas de entre 31 y 40 años, siendo de éstas el 53% hombres y el 47 % mujeres.

Prácticamente residuales son las edades de entre 27 y 30 años (un 2.2 %) todos hombres y de 61 a 70 años (6.63%), lo cual es bastante lógico si se piensa que los 65 años viene siendo la edad habitual de jubilación divididas en 25 % de mujeres y el 75% hombres.

Gráficamente, esta distribución de la plantilla por edad, puede representarse de la siguiente manera:



Efectivamente, los grupos de edad en los que las personas tienen responsabilidades familiares a cargo, coinciden también entre el personal del Ayuntamiento de Finestrat con una mayor diferencia en la presencia de hombres y mujeres en perjuicio numérico de éstas. Se debe destacar además que esta diferencia entre mujeres y hombres decrece en las franjas de edad en las que bien los menores o los mayores necesitan más cuidados y suelen delegarse en centros: guarderías los más pequeños y otros centros de atención a personas de tercera edad, que por su mayor número de años suelen ser más dependientes.

Vuelve a llamar la mayor presencia de hombres en el grupo demás edad que puede atribuirse a la escasa incorporación al mercado laboral de mujeres en esa generación.



Todo el personal dependiente del Ayuntamiento de Finestrat se distribuye por áreas y departamentos como muestra el siguiente **Organigrama**:

1. Alcaldía									
1.1 Área de alcaldía			1.2. Secretaría General		1.3. Empleo		1.4. Turismo		
Gabinete	Inspección de obras	Comunicación y prensa	Secretaría	Registro General	ADL	Consejo Vivero Empresas	Técnico de turismo	Auxiliares de turismo	
2. Recursos Humanos									
2.1 Departamento de personal									
Departamento de personal					Conserjes dependencias municipales				
3. Atención y Participación ciudadana									
4. Prevención de Riesgos Laborales									
5. Área de Urbanismo									
5.1 Departamento técnico					5.2. Departamento Jurídico-Administrativo				
Arquitectos y arquitectos técnicos		Ingenieros industriales/aperturas		Técnicos Delineación	Técnicos Jurídicos /Abogados		Administrativos Urbanismo	Administrativos aperturas	
Trabajadoras Sociales			Personal administrativo			Auxiliares Ayuda a Domicilio			
7. Departamento Municipal de Psicología									
Psicóloga Municipal									
8. Juzgado de Paz y Padrón Municipal									
Juzgado de Paz					Padrón Municipal				
9. Departamento de contratación									
10. Área de intervención-Tesorería									
Intervención de fondos			Tesorería municipal			Personal Administrativo			
11. Patrimonio									
12. Catastro y GIS									
Personal técnico					Personal Administrativo				
13. Departamento de Educación									
Personal técnico y administrativo					Conserjes colegios				
14. Área de Seguridad ciudadana y Trafico									
Policía Local									
Jefatura Policía Local			Oficiales policía local		Agentes de Policía Local			Personal Administrativo	
15. Área de Cultura									
15.1 Cultura									
Personal técnico cultura		Personal administrativo		Conserjes casa cultura		Conserjes museo		Oficina Promoción valenciano	
15.2. Fiestas									
15.36. Biblioteca y Archivo									
Personal Biblioteca					Personal Archivo				
16. Área de Obras y Servicios Públicos									
16.1. Departamento técnico									
Grad.Lic. Ingeniería Oras Públicas					Personal Administrativo				
16.2. Brigada mantenimiento e Instalaciones									
Encargado de brigada					Personal de oficios				
16.3. Brigada Parques y jardines									
Encargado de Brigada					Personal de Oficios				
16.4. Brigada de limpieza viaria									
Encargado de brigada					Personal de oficios				
17. Área de consumo y mercados									
18. Área de deportes									
Jefe departamento deportes			Monitores Deportivos			Conserjes instalaciones deportivas			
19. Área de Medio Ambiente y Playas									
20. Área de Modernización y nuevas tecnologías									
Jefe de informática					Personal administrativo				
21. Área de juventud									
Técnico de Juventud					Conserje Centro juvenil				
22. Área de sanidad									



La representación gráfica de esta distribución por sexos, muestra:

Representantes de los trabajadores: de los cinco miembros de la representación de los trabajadores laborales: 3 son hombres y dos mujeres. Las personas representantes de la Junta de personal son 9: 7 hombres y dos mujeres, es decir, la **representación sindical** es mayoritariamente masculina: de 14, cuatro mujeres frente a 10 hombres 71,4% frente 28,6 de mujeres. Viene a avalar lo anteriormente dicho sobre la infrarrepresentación femenina.

De los diez **cargos electos que configuran el equipo de gobierno**, son 6 hombres, de los que el 50% tienen ocupación a tiempo completo y cinco mujeres, una es segunda vicealcaldesa y otra portavoz adjunta municipal, solamente una tiene dedicación a tiempo completo. Por áreas, las mujeres siguen, en su mayor parte, ocupando área de la rama sanitaria y social o consideradas más feminizadas, educación y/o formación. Aunque el área de seguridad ciudadana, que tiene peso en la plantilla, con un importante número de puestos de policía, solamente uno es ocupado por una mujer.

Así pues, la representación sindical y la política, especialmente la primera, parecen seguir siendo cosa de hombres.



En el consejo de gobierno, las edades se reparten entre los dos grupos de edad más numerosos, de la siguiente manera:





El incremento de mujeres en la segunda franja de edad resulta coherente con el aumento de mujeres empleadas si se recuerda el cuadro anterior, a menor dedicación a éstos, mayor dedicación al trabajo o a otras dedicaciones, en este caso, al compromiso político.

Personal técnico cualificado del máximo nivel, puestos directivos y jefaturas de área A1 A2.

Son 35 personas, de las cuales 16 son de nivel A1 y están repartidos al 50% entre hombres y mujeres. 19 nivel A2, entre los que la diferencia a 12 hombres frente a 7 mujeres. En total en estos puestos: 57,5 hombres y 42,5 mujeres muy equilibrado. En cuanto a la formación y cualificación necesaria para ocupar los puestos con el nivel que determina la administración, no obstante, existen diferencias de género entre los puestos de mayor responsabilidad.

Para su análisis hemos contemplado **tres niveles de responsabilidad** en función de las características singulares de desempeño en el Ayuntamiento:

- las **jefaturas**, que incluyen desde la secretaría general y tesorería, las jefaturas de área, de departamento, de servicio e incluso de negociado, incluimos además a **los puestos de carácter técnico superior**;
- los dedicados a tareas administrativas y auxiliares,
- los puestos que requieren una menor cualificación y en consecuencia, responsabilidad, como los de **conserje/ordenanza, ayudante de oficios y auxiliares de ayuda a domicilio**.

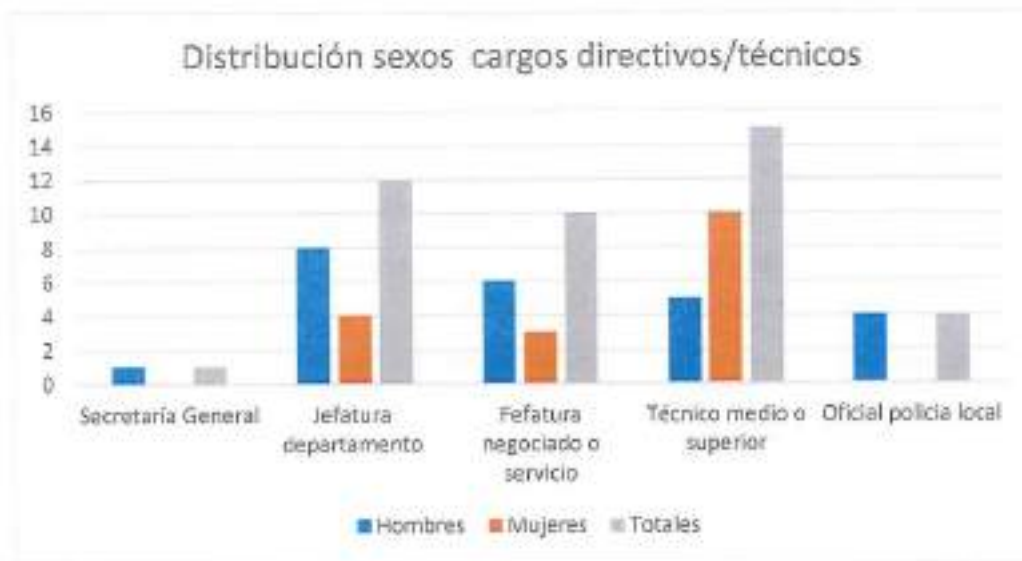
Hay 41 puestos de trabajo a los que podemos dar esa calificación de jefatura, incluimos en ellos los técnicos superiores porque a menudo, su área de trabajo es unipersonal o autónoma, recayendo la responsabilidad de su desempeño y de coordinación sobre ellos mismo, 24 de estos puestos son ocupados por hombres, lo que supone un 59% en la distribución porcentual, mientras que las mujeres ocupan el 41 % /, 17 puestos

Jefaturas y técnicos/as medios y superiores



Si bien los de mayor nivel de dirección como la Secretaria General, la jefatura del departamento jurídico o de contratación siguen estando ocupados por hombres

El siguiente gráfico muestra la diferente responsabilidad de hombres y mujeres en los niveles formativos que estamos analizando. En puede observarse que, a misma formación, el acceso y desempeño de los puestos técnicos para hombres y mujeres es el mismo, no así, las jefaturas y puestos directivos.



Por edades, su representación gráfica es la siguiente:



Las mujeres superan a los hombre en cargos directivos y técnicos en el tramo de edad de 31 a 40 años, lo cual puede deberse a los cambios sociales en materia de igualdad en lo que respecta al techo de cristal, y a la mayor formación y cualificación entre la población femenina. No obstante, la diferencia entre mujeres y hombres se dispara en detrimento de éstas en el siguiente tramo de edad aunque el número de mujeres en términos absolutos también crece en ese tramo. Será necesario determinar si se debe a la menor disposición o capacidad para llegar a esos puestos directivos tras el tiempo dedicado a la crianza o cuidados familiares.

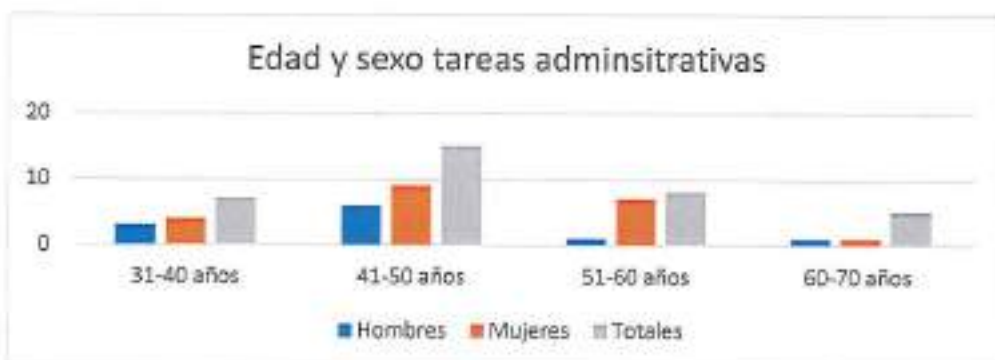


En la categoría de puestos **administrativos y auxiliares administrativos**:

Existen 28 puestos: 14 hombres y mujeres, equilibrio al 50% en un sector laboral tradicionalmente feminizado, lo que no se cumple en el Ayuntamiento de Finestrat.

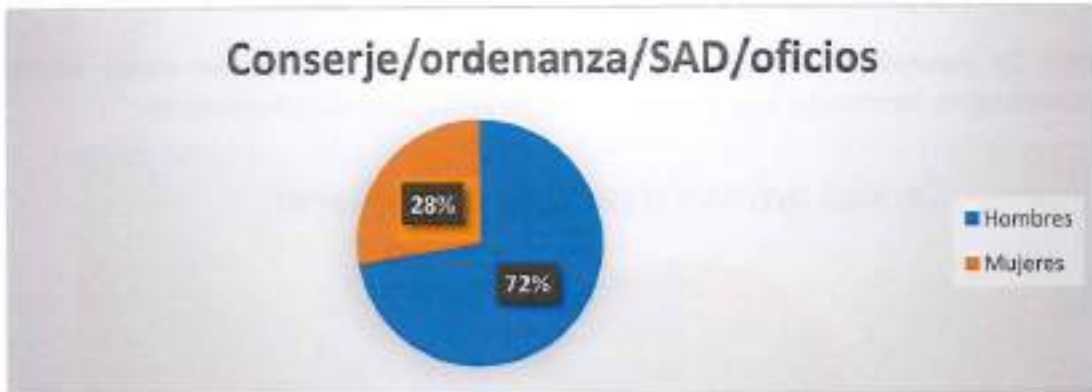


Por tramos de edad:

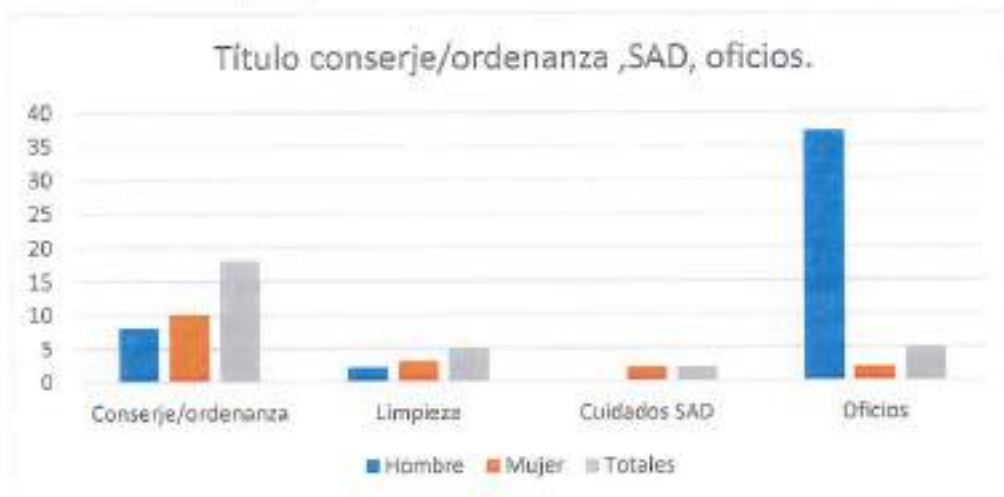


En el grupo de **menor nivel de cualificación requerido conserje, ordenanza, ayudante de oficios y Auxiliar de Ayuda a domicilio** encontramos más segregación de género: de los 65 puestos de trabajo, 47 son ocupados por hombres (72%) y 18 por mujeres (28%), los de capataz y el de encargado de brigada son masculinos en un sector de ocupación totalmente masculinizado, el 79% oficios en sus diferentes niveles jerárquicos: ayudante, oficial, 17% conserje y 4% limpieza, curiosamente uno de ellos es conductor, tradicionalmente también asociado al hombre el manejo de máquinas y vehículo de motor.



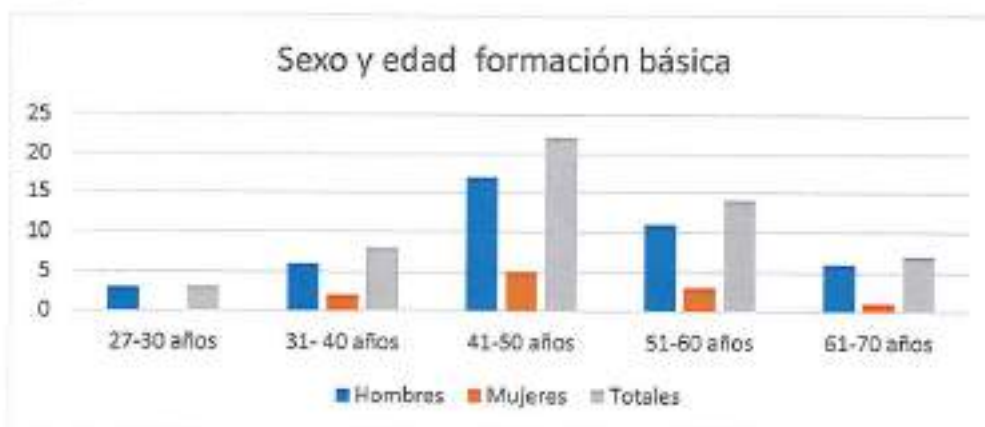


El desglose por actividad y género presenta elocuentemente la segregación laboral por género a los sectores tradicionalmente dedicados a los cuidados y la limpieza: del 28%, un 55% se dedican al oficio de conserje y/o ordenanza de edificios, 17% a SAD, 17% limpieza y tan solo 11% ayudante oficios. Si se observa el gráfico incluido a continuación, podemos observar que es precisamente en este sector, en el que los requerimientos de estudios y formación son menores que en los anteriores es donde tiene lugar una mayor segregación horizontal por géneros, siendo especialmente significativa la masculinización de los puestos de oficios y mantenimiento y la feminización de limpieza y cuidados.



La edad de cada uno de los sexos no parece ser por sí sola motivo de segregación para determinados puestos, sino la formación y/o ausencia de ella, aunque la cualificación requerida sea mínima.





Mención aparte, ha de hacerse de 25 la **policía local**, que, aunque dependiente del ayuntamiento, mantiene unas singularidades que merecen un tratamiento diferenciado. Ya que el 100% de la plantilla son hombres, con la única excepción de una mujer, que se ha incorporado recientemente.



No se ha detectado desequilibrio entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo que afecte de manera diferente a mujeres y hombres en los dos primeros grupos de formación analizados, siendo determinante, como se ha expuesto, en el tercero.

Por edad, los policías locales se reparte en grupos de la siguiente manera:





La única mujer que es agente de policía local se encuentra en el tramo de 51 a 60 años. Se ha observado que hay un oficial de policía local en el tramo de 41 a 50 años y dos en el de 51 a 60, lo cual fácilmente puede interpretarse como el resultado de la promoción interna. Al tratarse de un grupo absolutamente masculinizado, en el cómputo global de los empleados varones del ayuntamiento, y a la hora de analizar las futuras promociones internas, veremos que influirá en menos mujeres con cargos de responsabilidad.

Vinculación tipo de contratación y jornada.

Para el análisis de la estabilidad laboral, se ha optado por agrupar en dos grandes bloques al personal del ayuntamiento, diferenciando entre **temporales** (contratos de duración determinada por obra y servicio, e interinos, programas de empleo y otros) e **indefinidos** y/o funcionarios y laborales indefinidos y desagregando los datos por sexo,

Las variaciones: no sólo se ven determinadas por cuestión de género y masculinización de ciertas áreas sino por el acceso de determinados puestos a la administración, regidos por una normativa que condiciona el acceso como a la policía local. No obstante esas puntualizaciones, debemos concluir que los hombres continúan manteniendo una mayor estabilidad laboral. (88 hombres tienen contratos indefinidos frente a 30 Mujeres)



La **jornada a tiempo parcial** sólo tiene incidencia en dos puestos de conserje, ambos ocupados por mujeres que reducen su jornada prácticamente al 50%. Las personas miembros de la corporación dedican su tiempo de manera bastante equilibrada entre sexos: dos mujeres



dedican un 22% de jornada a la concejalía y una tercera el 60%, respecto a los hombres, uno

dedica el 22% y otros dos el 60%. Desconocemos quienes lo hacen por motivos personales o de conciliación o por su dedicación a otras ocupaciones.

Respecto a los horarios y tipos de jornada no se han encontrado diferencias significativas por sexos salvo en los casos de puestos que exigen presencia nocturna y en festivos que están al 100% cubiertos por hombres, ya que son los que desarrolla la policía local, cuya composición es en su totalidad masculina.

Distribución de la plantilla por puesto y antigüedad.

Para el análisis de la plantilla del Ayuntamiento por antigüedad, la hemos segregado por sexo y acotado cuatro bloques temporales: el primero englobaría las incorporaciones del 1985 hasta el 95, el siguiente los diez años posteriores, hasta el 2005, el tercero del 2006 hasta el 2016 y por último, los cuatro últimos años, des de 2017 a la actualidad 2021.



Hay dos datos muy significativos, primero, la **progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral**, el efecto que tiene la aparición de la policía local en el ayuntamiento con un gran número de hombres en los años 95-2005. El **superior número de mujeres que se incorporan al ayuntamiento entre los años 2006 y 2016 coincidiendo con la aprobación y desarrollo de la Ley de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del año 2007** y por último y significativo **equilibrio de incorporaciones en los últimos cuatro años.**

Aparte de los comentados, **no existen sesgos importantes entre antigüedad y puestos, y género**, que pongan de manifiesto la permanencia o no en la empresa en función de las políticas de conciliación de ésta.

En el Ayuntamiento de Finestrat la política de **promoción profesional** se rige por la normativa vinculante a las administraciones públicas, siendo lo habitual que ante la necesidad surgida se haga una convocatoria pública en la que se valoren los méritos requeridos para el puesto y entre ellos, la antigüedad y la experiencia si existe en el desempeño.

Para valorar la evolución de la promoción profesional por sexos en los últimos años, se han analizado las **promociones por nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado** así como las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, y desde el año 2018 -2021 podemos concluir que no han estado en ningún caso vinculada a



movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros que implicaran segregación o diferencias de oportunidades por razón de género. Igualmente ocurre con los procesos de información sobre su difusión y publicidad, realizándose con transparencia una difusión igualmente accesible para mujeres y hombres, si bien, se continua en la mayor parte de las ocasiones utilizando el género neutro en o, que puede ser interpretado como "masculino genérico" en alguno de los puestos.

El sistema de promoción profesional está basado en **criterios objetivos** y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla. **Lo que realmente condiciona el sesgo de sexo a la hora de promocionar es la masculinización o feminización del grupo de origen: de las ultimas 6 promociones internas, han sido cubiertas en su totalidad por hombres ya que 5 de ellas eran para personal de oficios, grupo absolutamente masculinizado cuya composición ya se ha detallado.** El otro puesto de promoción interna se ha dado en el grupo C1 con mayor porcentaje de hombres.

Formación.

Desde el año 2016, han sido 51 las personas empleadas por el Ayuntamiento que han recibido formación 19 (37%) mujeres y 32 (63%) hombres. Número total de 200 acciones formativas (54 suscritas por mujeres y 146 por hombres). Presenciales: 115, 26 cursadas por mujeres y 89 por hombres, y 85 en modalidades on-line total o parcialmente (e-learning y blended learning): 57 hombres y 28 mujeres. Es decir, de las 54 acciones formativas realizadas por mujeres, el 48 % han sido presencial y el 52% a distancia. Para los hombres la diferencia es mucho más significativa, distribuyéndose un 61% es presencial y 39% en modalidades a distancia.





Lo que nos sugiere el gráfico es que las distancias se acortan en cantidad de acciones formativas cuando éstas se desarrollan a distancia quizá porque les permiten una mejor conciliación por el considerable ahorro de tiempo y comodidad en desplazamientos.

Nos sugiere además un adecuado acceso del personal a los recursos técnicos y de capacitación para utilizarlos y disponer de ellos.

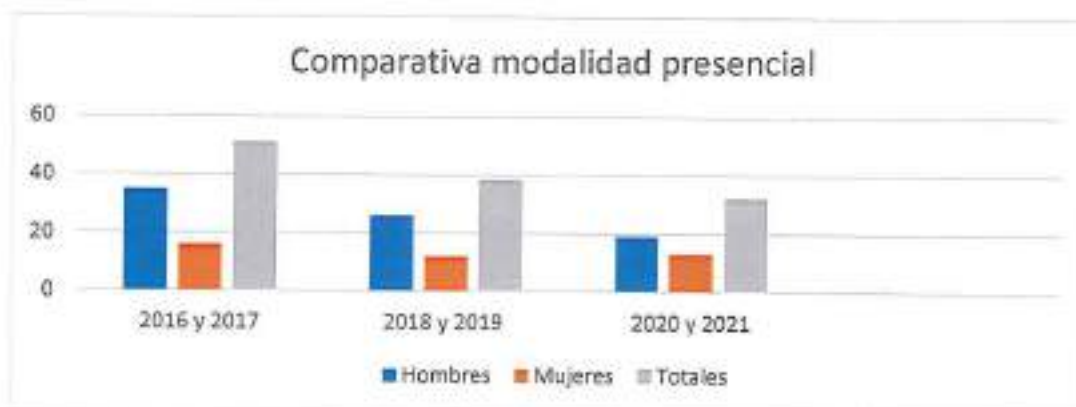
Por años:

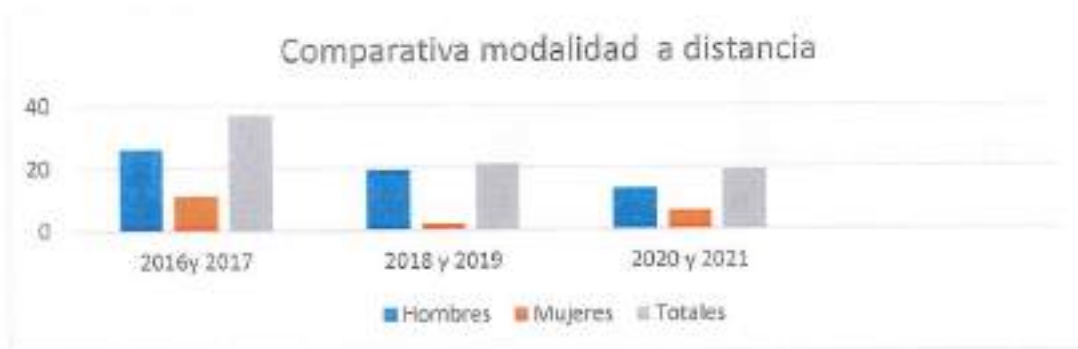
Se han tomado periodos bianuales para analizar las diferencias entre las acciones formativas a distancia y presenciales, obteniendo los siguientes datos:

Años 2016 y 2017: 61 acciones formativas cursadas por hombres, de las cuales han sido 35 presenciales 57% y 26 a distancia 43%, y 27 realizadas por mujeres, 16 de manera presencial 69% y 11 (31%)a distancia.

Años 2018 y 2019: los trabajadores participaron en 55 cursos, 26 de ellos presenciales 47% y 19 en su modalidad virtual 53%, y 14 mujeres, 12 presenciales 86 % y solamente 2 a distancia (14%).

Durante los años del COVID: 2020 y 2021, los resultados han sido los siguientes 32 cursos seguido los trabajadores, 19 de ellos de manera presencial 59% frente a los 13 virtuales 41% y 13 las trabajadoras, 7 de ellos en su modalidad física 45% y 6 a distancia 55%.





No consta en este análisis la formación específica que cada una de ellas han obtenido por iniciativa propia y no lo han notificado al ayuntamiento fuera de su jornada laboral. Toda esta formación se ha impartido cuando ha sido presencial en horario y jornada laboral, no afectando por tanto ni a su horario, ni a sus retribuciones, y ha permitido en alguno de los casos la promoción interna referida en el apartado correspondiente.

En los últimos años ha habido un **incremento importante de la formación a distancia**, más comprensible especialmente en los años de pandemia, aunque no se aprecian tanto en los gráficos por la reducción general de actividad formativa.

Todo el personal, sin diferencia alguna de sexos o departamentos ha tenido acceso a la información de los cursos y procesos formativos en igualdad de condiciones.

No obstante, no existe en el Ayuntamiento de Finestrat un **Plan de formación continua y específica** diseñado para sus necesidades específicas y lo habitual viene siendo que los trabajadores y trabajadoras, en función de sus propias necesidades e intereses vayan cursando lo ofertado por el Ayuntamiento que en la mayor parte de los casos sirve como vehículo de transmisión de otras Administraciones como la Diputación de Alicante o la Generalitat Valenciana.

En lo que respecta la **Formación específica en igualdad de oportunidades**, la persona encargada de Igualdad de Oportunidades es la única mujer que ha recibido formación específica en la materia impartida o gestionada por el Ayuntamiento en los años 2020 y 2021, así como un hombre, policía local en materia de violencia familiar.

La formación en general viene más condicionada por el desempeño del trabajo que por el nivel profesional, son los puestos de carácter directivo y administrativo, psicólogos, profesores y policía los que participan en mayor medida en formación, más quizá como reciclaje que como mejora profesional.



La recogida de cualitativos a través de encuestas y conversaciones con los responsables de departamentos, sindicatos y Ayuntamiento, **todos perciben la necesidad de formación en materia de Igualdad**. Probablemente la forma más eficaz de formar y sensibilizar a los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Finestrat sería añadir un módulo de igualdad en cada uno de los cursos que se realicen, de forma que adquieran unos conocimientos de manera transversal y en todos los niveles y departamentos.

4. Área de retribuciones. Auditoría retributiva.

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la **transparencia** (2014/124/UE), insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas. Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado **"trabajo de igual valor"**.

El **nuevo marco de desarrollo reglamentario** determina la necesidad de concretar el contenido de las obligaciones como concepto de trabajo de igual valor y su alcance, teniendo en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado, así pues se obliga al registro retributivo y desarrolla el alcance y el derecho al información retributiva de la empresa, determinando como instrumento de transparencia la auditoría salarial, dando cumplimiento a los dispuesto en el artículo 46.6 de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, convirtiendo a la auditoría en un electo nuclear de la consecución del objetivo de igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante el refuerzo de la transparencia.

El Real decreto 902/2020 de 13 de noviembre desarrolla lo establecido en los artículo 22.3 y 12.4 del Estatuto de los trabajadores que recogen la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres.

a) Diagnóstico de la situación retributiva

Para tratar de identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, se han comprobado los **valores medios de los salarios**, los **complementos salariales** y las **percepciones extrasalariales** de la plantilla, **desagregados por sexo, y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales y puestos de trabajo iguales o de igual valor**, considerando como tal su definición según 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, que considera que se da igual valor cuando "la naturaleza de las funciones y tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes"

Debe tenerse en cuenta **dos características determinantes del tratamiento salarial** del Ayuntamiento de Finestrat para con su personal, y que, viene a incrementar la garantía de igualdad:

- Al tratarse de una **Administración local**, la discrecionalidad en la mayoría de los factores que influyen en las medias salariales y los posibles sesgos de género en materia retributiva prácticamente son inexistentes, pues la observancia del principio de mérito, capacidad e igualdad son absolutamente transparentes tanto en materia de contratación, como de promoción y salarios. Los complementos se asignan en función del desempeño y sus cantidades están establecidas por la normativa que rige al empleo público, siendo determinante el nivel de cada puesto
- La RPT del Ayuntamiento de Finestrat es del 2007, con modificación aprobada de 2015. No obstante, el 5 de noviembre de 2020 -publicada en el boletín oficial de la provincia el 19 del mismo mes, lo cual supone una revisión y aprobación muy actual, con la nueva normativa de igualdad muy reciente. Esta reciente actualización fruto del análisis y realización de la valoración de puestos de trabajo, ya se ha producido, negociado y ha sido aprobada de manera consensuada teniendo en cuenta las últimas modificaciones normativas, no sólo como tendencia en igualdad y no discriminación salarial, sino vinculadas a su cumplimiento.

La situación retributiva del personal del Ayuntamiento de Finestrat con perspectiva de género es la siguiente en base a la evaluación de los puestos de trabajo y a otros factores que pudieran desencadenarla en caso de existir:

1º Evaluación de los puestos de trabajo

Para ello se ha partido de la que se establece la última RPT del Ayuntamiento de Finestrat y se ha tenido en cuenta además los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías que establece la administración local, analizando:

- la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.
- La distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado en la Administración para hacer la clasificación profesional.
- El salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración.

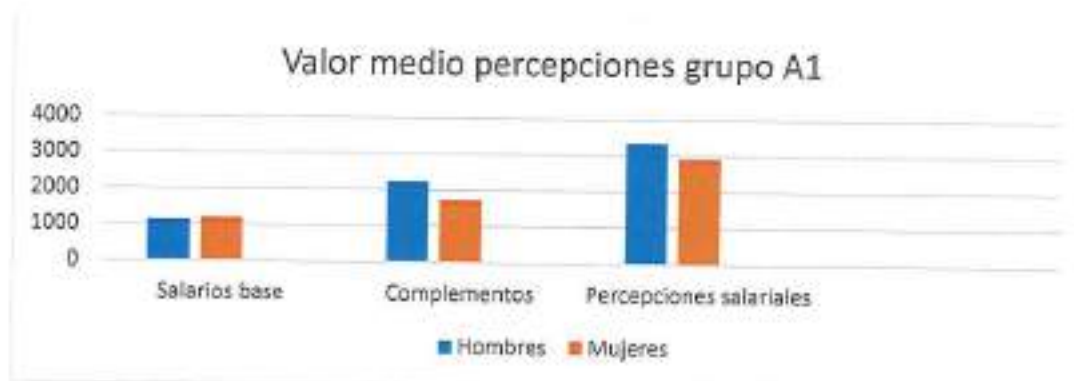


Para la valoración de los puestos, analizados conforme a los Artículos 4 y 8 del Real Decreto 902/2020 (conforme art. 28.1 del Estatuto de los trabajadores sobre igual valor en el trabajo), se ha tenido en cuenta la **equivalencia en las actividades laborales en lo que respecta a la naturaleza de sus funciones, condiciones educativas, profesionales y de formación y por último, las condiciones laborales y estrictamente relacionados con el desempeño del trabajo.**

Así como se han aplicado los criterios de **adecuación** ya que los factores analizados como relevantes tienen que ver con la adecuación, incluyendo la formación, la totalidad, teniendo en cuenta asimismo las condiciones y singularidad del trabajo con una valoración adecuada de los mismos y la objetividad de forma que la retribución no depende de que se reflejen los estereotipos de género.

De manera coherente con estos criterios, del análisis de las **cantidades percibidas** se puede deducir que no hemos encontrado diferencia entre sexos por los salarios base, que son los mismos para hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales, siendo:

Grupo A1:



La diferencia mínima por tratarse de un 7% estriba no tanto en los complementos de destino o de actividad sino en los trienios, en menor medida a los complementos específicos de los cargos directivos de mayor responsabilidad, con niveles superiores desempeñados por hombres.

Se puede apreciar en las tablas siguientes la diferencia en lo que respecta a la naturaleza de las funciones, formación y educación, así como las condiciones laborales y desempeño del trabajo desagregado por sexos. En general es superior el grupo de mujeres con nivel 25, frente a los hombres que alcanzan los puestos con nivel 26 y no ocupan puestos que generen otros complementos.



Puesto	Grupo	Provisión	C.Destino	C.Específico	Exclusividad	Dedicación especial	Turnicidad (m/TH)	Turnicidad (M/T)	Incompatibilidad	Peligrosidad	Flexibilidad	Toxicidad	Festividad	Nocturnidad	Jornada partida	Estudios	Sexo
Secretaria G.	A1	C	26													Habilitado N.	1H
Vicesecretaria	A1	C	26													Habilitado N.	1M
Jef. S.Urbanismo	A1	LD	28													Arquitecta/lic. Dº	1H
Jef.jurídica urbanismo	A1	C	26													Lic. En Derecho	1H
Jef.Dpto.sis info	A1	C	26													Lic. informática	1H
Jef.Dpto.Contrat	A1	C	26													Ing.Arqu. equivalente	1H
T.S Arqu. Biología	A1	C	25													Lic Superior	1M
TAdmon especi.	A1	C	25													Tit. Superior	2M
Jef. Prpm Valen.	A2	C	25													Lic/Titul Medio	1M
Jef.dpto.comun.	A3	C	25													Lic. periodismo	1M
Jef.dpto Agri MA	A1	C	25													Lic. Biología	1H
Jef.dto cult y arq	A1	C	25													Tit. Superior	1H
Jef.dto psicolog	A1	C	25													Lic Psico o Socio	1M
Jef. ADL	A1	C	25													Tonco. Superior	1M
Interventor	A1	C	25													Hab. Nac. Sub Secret (Mitja)	
Tec. Admon Gral	A3	C	25													Lic Ing. Arqu. O equ	

Grupo A2



La diferencia por sexos es mayor, un 17.25 %. Tampoco las condiciones de trabajo o personales como la conciliación son el motivo de esa diferencia inferior al 25%.

Veamos las tablas que representan naturaleza de las funciones, formación y educación, así como las condiciones laborales y desempeño del trabajo desagregado por sexos



Puesto	Grupo	Provisión	C. Destino	C. Especifico	Exclusividad	Dedicación especial	Turnicidad (MTN)	Turnicidad (M/T)	Incompatibilidad	Peligrosidad	Flexibilidad	Toxicidad	Festividad	Nocturnidad	Jornada partida	Estudios	Sexo
Jef. Dpto. Infraes	A2	C	26													Ing Sup/técnico	1H
Jef Dto Tec Indu	A2	C	25													IngTéc/arq Téc	1H
Jef Dto Ord Terr	A2	C	25													Ing Tec/Arqu Téc	1H
Ins Jef Pol Local	A2	c	25													Tít medio+CarAyB+BTP	1H
Tc. Gest. Econ.	A2	C	25													Diplo. Empresariales	1H
Tc Medio Arq /ing	A2	C	24													Arq./Ing Téc	3M/2H
Jef. Dpto. Turismo	A2	C	24													Diplo Turismo Idiom	1H
Jef Dpto. SSSS	A2	C	24													Diplom. Trabajo Soc	3M
Jef Dpto. Educación	A2	C	24													Dipl Magisterio	1H
Jef. Dto. Arch y Biblio	A2	C	24													Títul Medio	1H
Tc. Medio	A2	C	22													Títul Medio (TSocial)	3M/1H

Se da la misma situación que en el grupo anterior en la diferencia entre hombres y mujeres en el desempeño del puesto, en consecuencia, atribución de complementos y nivel de destino. Hay que resaltar que **tres de los puestos de trabajo pertenecen a un sector tradicionalmente atribuido a desempeño femenino** como el Trabajo social y con nivel 22.

Grupo B: 917,89 Ocupado en su totalidad por hombres :4 oficiales de la policía local, grupo absolutamente masculinizado, que cuenta con tan solo una mujer que no se encuentra en esa categoría por lo cual no caben comparaciones. A pesar de ello, veremos la tabla de este grupo por puestos de trabajo y peculiaridades asociadas.

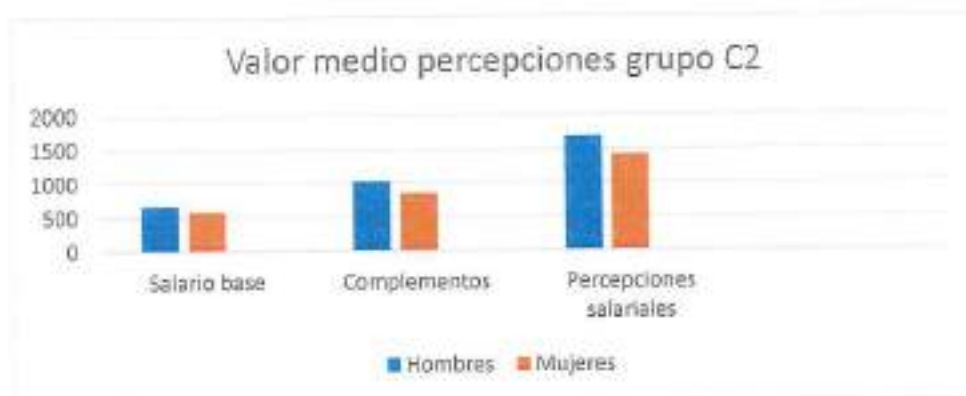
Grupo C1:



La diferencia es del 7.69%, muy por debajo del umbral del 22%. La mayor diferencia en la media se debe a los complementos específicos, que son casi el doble entre la policía local, un sector absolutamente masculinizado que además, percibe el total de los extras de festividad y nocturnidad de todo el personal del Ayuntamiento. Una vez más, las mujeres cubren puestos con nivel inferior (20 frente a 22).

Puesto	Grupo	Provisión	C.Destino	C.Específico	Exclusividad	Dedicación especial	Turnicidad (m/TN)	Turnicidad(M/T)	Incompatibilidad	Peligrosidad	Flexibilidad	Toxicidad	Festividad	Nocturnidad	Jornada partida	Estudios	Sexo
Tesorería	C1	C	22													Diplo empresarial/BUP	1H
Oficial de Policía local	C1	C	22													Bup o Equivalente	4 H
Jef.dto.informática	C1	C	22													Dipl/FP Informática	1H
Jef.Dpto. Deportes	C1	C	22													Diplom. Dporte/BUP	1H
Jef.Negoc. Contratación	C1	C	20													BUP/FP EGB especial	1M
Jef.Negoc.person y formac	C1	C	20													BUP/FP EGB especial	1H
Jef.Negoc.aperturas	C1	C	20													BUP/FP EGB especial	1M
Tc Aux Delineación	C1	C	20													FP especial. profesid	1H1M
Jef.Dtor Casa Cultura	C1	C	20													BuP o equivalente	
Agente de policía local	C1	C	20													BUP/equi CarnetAyB +BTP	22H1M
Administrativ.	C1	C	20													Bup o Equivalente	8M/5H
Monitor/a	C1	C	20													EGB/FPI	1H/1M

Grupo C2:



La diferencia salarial entre mujeres y hombres es del 9.24%



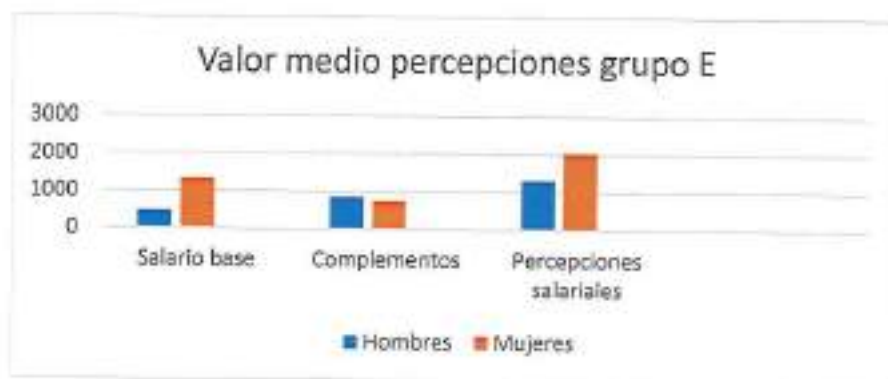
En la tabla comparativa de puesto laboral:

Puesto	Grupo	Provisión	C. Destino	C. Especifico	Exclusividad	Dedicación especial	Turnicidad (m/TN)	Turnicidad (M/T)	Incompatibilidad	Peligrosidad	Flexibilidad	Toxicidad	Festividad	Nocturnidad	Jornada partida	Estudios	Sexo
Encargado/a almacén	C2	C	18/14														
Auxiliar de gestión	C2	C	18													EGB o equivalente	15M/7H

Hay amplia mayoría de mujeres en puestos que no exigen dedicaciones que dificulten los horarios de atención familiares o los cuidados domésticos. Son puestos de trabajo tradicionalmente relacionados con el género femenino tanto por su contenido como por su desempeño.

Grupo E: Es el grupo en el que la **diferencia salarial es considerablemente mayor** que el del resto de grupos (21,77%), en este caso a favor del grupo de trabajadoras, debido a la cantidad de mujeres desempeñando el puesto de conserje.

Una vez más puede observarse, que el número de mujeres es apenas inapreciable en puestos que exigen nocturnidad o jornadas partidas. Igualmente, el colectivo menos especialista, con desempeños de carácter físico, como el de ayudante de oficios sigue estando fuertemente masculinizado.





Uesto	Grupo	Provisión	C. Destino	C. Especifico	Exclusividad	Dedicación especial	Turnicidad (mTN)	Turnicidad (M/T)	Incompetitividad	Peligrosidad	Flexibilidad	Toxicidad	Festividad	Nocturnidad	Jornada partida	Estudios	Sexo
Encarg. de brigada	F	C	18/14													Primarios/FPI Carnet B	1H
Capataz suplente	E	C	14													Primarios/FPI Carnet B	1H
Inspector/a	E	C	14													Primarios/FPI Carnet B	1H
Capataz	E	C	14													Primarios/FPI Carnet B	1H
Capataz electricista	E	C	18													Primarios/FPI Carnet B	3H
Oficial de oficios	E	C	34													Primarios/FPI Carnet B	6H
Conserje-ordenanza	E	C	14													Primarios/FPI Carnet B	10M/7H
Conserje O Pui C.	E	C	14													Primarios/FPI Carnet B	1H
Conserje O. Bakon F	E	C	14													Primarios/FPI Carnet B	1M
Ayudante de Oficios	E	C	34													Primarios/FPI Carnet B	26 H/ 2M
Auxiliar del SAD	E	C	14													Primarios/FPI Carnet B	2 M
Conductor	E	C														Primarios/FPI Carnet B	1 H



Concejales y alcalde diferencia es de un 15.6% con la base igual para ambos sexos y sin complementos aplicados. La diferencia estriba en la dedicación, no depende de elementos de conciliación sino otros factores personales o laborales al margen de las cargas familiares. y sin complementos, igual para hombres y mujeres (1984,84)

A la vista de los resultados arrojados por la auditoría retributiva, realizada de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que ha tenido en cuenta la valoración de los puestos de trabajo, realizada según los criterios de adecuación, totalidad y objetividad podemos afirmar que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo no es superior a los del otro no superando el 22% por ciento en ningún caso o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas.

No existe política de incentivos en el Ayuntamiento de Finestrat, siendo éste Administración local en función del desempeño u otros de carácter subjetivo que segreguen por sexos a las personas que trabajan para él. Las situaciones contractuales que dan pie en alguno de sus casos a pequeñas diferencias afectan por igual a hombres y a mujeres, siendo circunstancial y no afecta a diferencias de género.

Los **beneficios sociales** se extienden por igual a toda la plantilla y se reconocen en función de la circunstancia familiar y personal, no del género Se cumplen pues la máxima de a igual trabajo igual percepción salarial.

2º Otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva: uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, o dificultad de las trabajadoras en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores discrecionales en movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas. No se han encontrado.

En lo relativo a las condiciones de trabajo, éstas cumplen todos los requerimientos normativos y de convenio. No hay diferencias significativas en lo referente a la jornada de trabajo incluidas las horas extraordinarias y complementarias como tampoco en función de la movilidad funcional ni geográfica.

b) Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas.

a. Objetivos.

- i. Profundizar en el conocimiento de los motivos por los que se produce la diferencia salarial entre hombre y mujeres más allá de las diferencias de nivel.
- ii. Reducir la brecha salarial aún existente en el Ayuntamiento de Finestrat derivada del efecto "techo de cristal".
- iii. Preparar



b. Actuaciones.

- i. Implantar y mantener en permanente actualización el Registro Salarial con criterio de género.
- ii. Crear y cumplimentar cada 6 meses una "ficha informe" que permita registrar y valorar la existencia y condicionantes de la brecha salarial.
- iii. Supervisión por parte de una persona formada en Igualdad las convocatorias de empleo y especialmente su difusión y comunicación.
- iv. Introducir el criterio de género a la hora de realizar la próxima Valoración de puestos de trabajo así como en su negociación y aprobación de la misma. Esta VPT con criterio de género será utilizada para abordar cualquier modificación de RPT.
- v. Realización de un estudio exhaustivo de formación de cada persona empleada por el Ayuntamiento con la finalidad de elaborar un plan de promoción profesional de todo el personal que deberá incluir criterios de igualdad de género.
- vi. Incentivar la formación en materia de igualdad retributiva entre el personal empleado del área de Recursos Humanos

c. Cronograma

Se realiza teniendo en cuenta que la norma indica que la auditoría salarial y, en consecuencia el Plan de actuación propuesto debe coincidir con la duración del Plan de Igualdad, en este caso tres años,

- La actuación b.i debe tener un carácter permanente, según obliga la normativa. En vigor sobre Registro Salarial.
- La actuación b.ii tendrá un carácter semestral.

Meses/Años	E	F	M	A	M	J	JI	A	S	O	N	D
2021						b.i						b.ii
2022						b.ii			b.v	b.v		b.ii
2023		b.iv	b.iv	b.iv		b.ii						b.ii
2024						b.ii						

- La medida b.iii tendrá un carácter puntual, cuando se vayan a hacer convocatorias de empleo.
- Actuación b.iv. Su calendario podrá modificarse en función de las necesidades del servicio si bien, siempre deberá estar terminada dentro de la vigencia del Plan de Igualdad.
- Actuación b.v. Se prevé su realización en los meses de Septiembre y octubre de 2022, si bien dado su carácter informador y necesidad antes de cualquier Plan de Promoción de personal interna del Ayuntamiento deberá ser realizado previamente a éste, por lo que su planificación dependerá de la de aquél.



d. Responsables de su implantación y seguimiento

- i. La responsabilidad de la implantación, y seguimiento de estas medidas será de la Comisión Negociadora, quien deberá valorar en cada reunión de seguimiento el cumplimiento de las actuaciones propuestas.
- ii. La agente en igualdad del Ayuntamiento deberá, junto con el departamento de Recursos Humanos, recabar la información obtenida través de las actuaciones previstas para informar a la Comisión Negociadora de su cumplimiento o no.

5. Área de salud laboral

No existen por el momento registros segregados por género sobre las causas de baja por enfermedad calificada como profesional o no.

Tampoco existe una evaluación de riesgos laborales singularizada que garantice que el desempeño de esta área de trabajo se realice con perspectiva de género, así como si la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones especialmente en los casos de embarazo y lactancia. No existe informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

Sí se tiene en cuenta la perspectiva de género en lo que respecta a las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo,

Respecto a la prevención el acoso sexual y por razón de género, si bien, el Ayuntamiento de Finestrat ha promovido campañas de prevención de acoso y talleres para jóvenes en el municipio, no se han llevado a cabo programas específicos de prevención o actividades singularizadas para personal del Ayuntamiento. Si bien, éste está sensibilizado al respecto, bien por influencia positiva directa de las campañas mencionadas, bien por impacto indirecto de otras acciones de carácter supramunicipal.

De los cuestionarios y entrevistas realizados durante esta fase de diagnóstico para el Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento se puede concluir que el 70,6% de las personas encuestadas consideran que es necesaria la existencia de un **Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo**, y un 41,1% manifiestan que sabrían qué hacer si se diera el caso. No obstante, a día de hoy existe la percepción de su necesidad pero aún no se ha creado.

Contrastados estos datos, con el hecho de que no ha existido en los últimos años ningún denuncia de conducta de acoso denunciada o conocida entre el personal del Ayuntamiento de Finestrat y que de los cuestionarios también se desprende una percepción de igualdad bastante equilibrada se puede deducir que la demanda de un protocolo deriva más de la positiva exigencia de prevención que de situaciones detectadas y concretas de riesgo.



6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Analizados los canales de comunicación de la empresa, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexista, podemos decir respecto a la comunicación interna, que la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., no es sexista, si bien, el lenguaje específicamente inclusivo no es utilizado de manera habitual utilizando generalmente el neutro plural.

En materias más sensibles al género se utiliza el a/o y la duplicación: “empleados y empleados, trabajadores y trabajadoras”.

En las imágenes oficiales del Ayuntamiento, como su web no se han encontrado sesgos sexistas. Ni en el lenguaje ni en la imágenes que se suelen ser bastante equilibradas en presencia de ambos sexos. La información del COVID se “atiende” con un icono que representa a una mujer médico.

Igualmente ocurre en páginas que dependen o las cuales da acceso la principal del ayuntamiento como la de turismo Finestrat, comercial u otras.

No se han realizado actividades formativas para el personal, ni se tiene noticia de que hayan cursado actividad docente alguna en materia de comunicación no sexista o lenguaje inclusivo, siendo el departamento de comunicación en los cuestionarios el que manifiesta interés por esta formación.

El lenguaje que se utiliza en las convocatorias es inclusivo, aunque se utiliza en algún momento el neutro con terminación masculina, sin que de ello derive ninguna interpretación con sesgo de género. Para trabajar la inclusividad se tiende en general a la duplicación trabajado/ trabajadora o al recurso de -o/a en la terminación de los sustantivos. Los modelos de solicitud garantizan la obtención de datos relevante para la selección, sin extenderse a otros datos personales que pudieran entenderse como discriminatorios.



Conclusiones del diagnóstico

Un vez realizado el diagnóstico de la situación y calidad de la igualdad entre mujeres y hombres que componen la plantilla del Ayuntamiento de Finestrat, se puede concluir que los estereotipos de género influyen, si bien, no condicionan la igualdad de su personal más allá de los usos sociales generales.

No obstante, es deseable, tanto prevenir que situaciones negativas de segregación tanto horizontal como vertical entre sexos se produzcan, como mejorar la calidad de igualdad a la que se ha aludido.

A continuación, una se exponen por áreas las principales dificultades que se han detectado tras el análisis y diagnóstico para una situación óptima de igualdad en el ámbito laboral.

Áreas prioritarias:

Área de clasificación profesional, promoción y formación.

Se ha determinado a este área como prioritaria, no por la urgencia de adoptar medidas o por la existencia manifiesta de igualdad, sino por la amplitud de cambios que se pueden desarrollar para mejorar. Por otra parte, en este apartado es donde se puede apreciar que, la gestión de personal del Ayuntamiento de personal, no es sino reflejo de la sociedad en general y laboral en particular en la que se desarrolla su gestión del persona. Así pues, de lo analizado se puede determinar que, aún puede incentivarse mayor presencia femenina en áreas de dirección y sobre todo en aquellas de representación sindical y/o la representación política en más áreas que tradicionalmente no han estado gestionadas por mujeres.

La inexistencia de un plan de promoción interna hace que la perspectiva de género y en consecuencia la adopción de medidas de discriminación positiva se pase por alto. El desconocimiento detallado de la formación de cada una de las personas que trabajan para el Ayuntamiento no contribuye a la promoción con perspectiva de género en las áreas y puestos que podrían beneficiarse de un mayor equilibrio entre sexos.

Igualmente, respecto a la formación puede decirse que no se han desarrollado acciones de formación específica en materia de igualdad entre el personal del Ayuntamiento y que este contenido, junto con el resto de actividad formativa que canaliza el Ayuntamiento podrían formar parte de una Plan de formación destinado a la plantilla coherente con el Plan de promoción y ascensos con perspectiva de género.

Con el mismo objetivo pero con mayor hincapié hay que actuar en los puestos de trabajo atribuidos tradicionalmente a hombres y a mujeres como son los de los oficios, servicio de ayuda a domicilio y la policía local. Se debe tener como objetivo reducir la infrarrepresentación femenina en estos sectores, ya que la presencia de ambos sexos redundará en un mejor servicio al ciudadano.





Formación

En materia de formación, se hace necesario por un lado conseguir un conocimiento más profundo de la formación específica del personal, para diseñar un programa de promoción interna igualitario y con perspectiva de género y por otro, cubrir las necesidades de conocimiento en igualdad que se han detectado durante el diagnóstico.

Acoso laboral

El diagnóstico sobre la situación de igualdad entre el personal del Ayuntamiento informa de que si bien, no se han producido ni se están dando situaciones de acoso, existe la necesidad de crear un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo que sea difundido para su conocimiento en todos los departamentos y a todo el personal de la corporación.

Existe la necesidad de trabajar con perspectiva de género en prevención de riesgos laborales.

Áreas no prioritarias:

Acceso al empleo : la normativa para contratación pública y acceso de personal resultan ser una garantía de igualdad en el Ayuntamiento de Finestrat que además de los mecanismos de control normativo en esa área que aseguran la no discriminación y el cumplimiento de los requisitos de méritos y capacidad para su selección, evitan cualquier segregación por motivo de sexo en la contratación de su personal, tanto en la comunicación de convocatorias, lenguaje incluido, como en el resto de procedimiento de selección, tribunales y otros criterios de selección.

No obstante no se desarrollan medidas positivas ni procedimientos estandarizados para intentar mejorar los ratios de equilibrio de sexos que se presentan a las convocatorias para las áreas de actividad social y tradicionalmente masculinizadas o feminizadas.

En el Plan de igualdad se propondrán medidas de mejora en la estandarización de procedimientos con orientación de género. Además se puede mejorar en la sistematización de recogida de información para el seguimiento de los procesos de acceso y selección.

Conciliación:

Tampoco la conciliación se presenta como un área prioritaria más allá de la necesaria labor de comunicación de derechos y recursos para la conciliación, como prevención, en el futuro ya que en el presente no se han detectado, de situaciones que puedan llevar a la desigualdad entre sexos en esta materia.

La distribución de los tiempos y la jornada de trabajo beneficia la conciliación en igualdad de condiciones para hombres lo cual no hace urgente determinar medidas en ese sentido, pero podría resultar positivo para su mantenimiento y consolidación en trabajo del reconocimiento de esto como una buena práctica a mantener.

A partir de estas conclusiones y necesidades detectadas, se diseñarán en la fase IV las medidas destinadas a corregir y satisfacer



A partir de estas conclusiones y necesidades detectadas, se diseñarán en la fase IV las medidas destinadas a corregir y satisfacer

Área de retribuciones

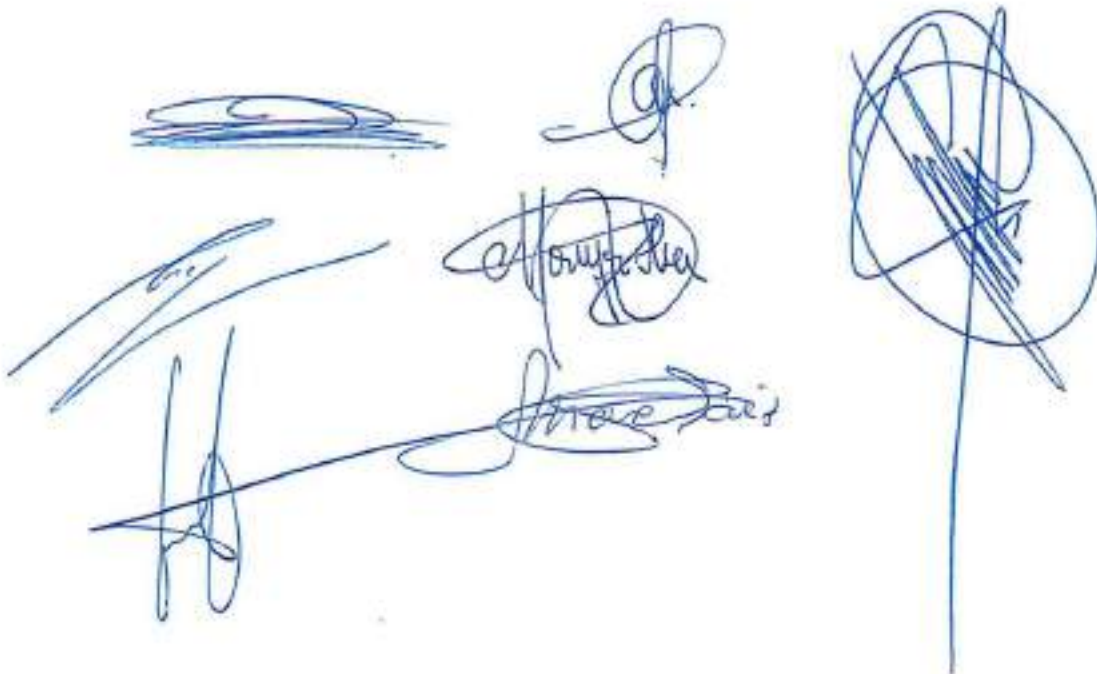
El análisis y diagnóstico realizado ha constatado el cumplimiento de la normativa en lo que se refiere a la igualdad en el campo de las retribuciones. Se cumple el principio de igual trabajo igual salario, y no existe discrecionalidad en la aplicación de otros complementos que generen desigualdad.

En este apartado es prioritario mantener de manera preventiva un control constante y permanente del registro retributivo y cumplir con el Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas que se ha diseñado y previsto dentro del apartado "Auditoría retributiva" del presente diagnóstico".

Área de Comunicación y lenguaje no sexista

Las acciones formativas y/o de sensibilización en este apartado permitirán optimizar la prevención e incrementar los niveles de calidad con los que ya se está trabajando.

Para todas estas necesidades detectadas, el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del personal del Ayuntamiento de Finestrat para el cual se ha realizado este diagnóstico ofrecerá respuestas adaptadas a los recursos y características específicas de la corporación, así como un cronograma y asignación de recursos que permita satisfacerlas íntegramente.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the page, some appearing to be initials or full names in a cursive script. The signatures vary in complexity and style, with some being very stylized and others more legible.





ajuntament
de Finestrat



FASE III. DISEÑO, APROBACIÓN Y REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD





Objetivos y finalidad

Diseñar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla del Ayuntamiento de Finestrat, ha implicado definir al detalle y poner por escrito la **política del Ayuntamiento sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Su **objetivo general** es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el ámbito laboral.

Con esta finalidad se han definido y se exponen a continuación los objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, así como las medidas necesarias para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico para cada una de las áreas de desarrollo.

Personas y órganos que intervienen

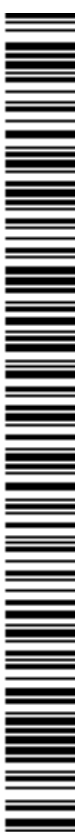
La Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Plantilla de Finestrat, a partir de los resultados obtenidos trabajados para el diagnóstico, y auxiliada por los técnicos internos y externos, ha diseñado las medidas del plan identificando las necesidades y aprobado de las condiciones de igualdad que resultan prioritarias para alcanzar el equilibrio real entre los sexos de las personas que la componen.

Asimismo se han determinado los recursos necesarios para su implementación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar su control y evaluación, el cronograma de aplicación y las personas responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

Corresponderá a esta Comisión Negociadora el impulso de la implantación del plan, así como cualquier función adicional que determinada o no en el reglamento de funcionamiento de la propia comisión o que pueda atribuirle la normativa y/o el convenio de aplicación. Que sea necesaria para la igualdad plena.

Del mismo modo, la Comisión Negociadora, promoverá la solicitud ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente, e impulsará las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.





Desarrollo de actuaciones por áreas objeto de intervención:

El orden y prioridad de dichas actuaciones se ha determinado, por acuerdo de la comisión negociadora, atendiendo a las desigualdades, desventajas, dificultades u obstáculos, a la igualdad entre mujeres y hombres, detectados en la fase de diagnóstico, valorando los recursos del Ayuntamiento de Finestrat y los que otros organismos y administraciones que desarrollan programas de igualdad de género pueden poner a su disposición, los tiempos de actuación y el impacto previsto.

De la misma manera que la normativa que rige la contratación y funcionamiento de las administraciones públicas, en este caso de un administración local como es el Ayuntamiento de Finestrat, y que han resultado ser garantes de cumplimiento en materia de igualdad en lo que respecta a su personal, se debe tener en cuenta, que también la capacidad de diseñar actuaciones y medidas es más limitada no sólo en lo que respecta al alcance, al diseño de intervenciones de discriminación positiva e incluso a los recursos asignados, que lo que puede resultar en una organización o empresa privada.

Así pues y teniendo todo lo mencionado en cuenta, se ha determinado establecer una primera clasificación por áreas, **según la consideración de prioridad** que se ha dado a cada necesidad, pese a que se actuará en mayor o menor medida prácticamente en todas las materias reglamentadas. Esta clasificación no se debe tanto al riesgo que pueda suponer su gestión o falta de ella para la igualdad, sino a la importante mejora que podría suponer actuar en ella.

Todo ello da como resultado el diseño y planificación de **16 de medidas** a las que se asignan **recursos humanos** y se organizan temporalmente siendo el **aspecto temporal** el que estará más sometido a cambios en función de la disponibilidad de las personas que componen la plantilla, para los cuales la implementación del plan no debe suponer una sobrecarga laboral, sino una mejora de sus condiciones de trabajo que debe ser considerada con criterio de calidad no de penosidad. En cualquier caso, la planificación temporal es necesaria y no deberá sobrepasar el límite de vigencia del plan: 3 años desde su aprobación.




Está previsto que el desarrollo del Plan de Igualdad, pueda llevarse a cabo con los recursos humanos y materiales del Ayuntamiento de Finestrat, así como los que ofrecen de manera específica para ello otras administraciones supramunicipales. No obstante, y por acuerdo de la Comisión Negociadora, podrán solicitarse otros recursos especializados externos que puedan suponer una mejora sustancial en los resultados de su ejecución. La aprobación de este apoyo externo y su implantación seguirá los cauces de contratación administrativa delimitados en la normativa en vigor para las Administraciones locales.

Los indicadores cuantitativos y cualitativos se han definido para cada una de las medidas y sus resultados, formarán parte de la evaluación continua del plan para su ajuste y corrección y de la evaluación final.



➤ **Áreas de actuación prioritarias**


- **Área de clasificación profesional, promoción y formación**
- **Área de salud laboral. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.**


Área de clasificación profesional, promoción y formación	
Objetivo general: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	
Objetivo específico	Medidas
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional 	1. Introducción de la perspectiva de género a la próxima valoración de puestos de trabajo para RPT
Incrementar el número de perfiles femeninos aptos para ocupar áreas de dirección y sobre todo representación política y sindical 	2. Valorar las oportunidades de promoción interna del personal del Ayuntamiento 3. Análisis en profundidad la formación que tiene toda la plantilla
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores. Evitar la infrarrepresentación de alguno de los sexos 	4. Programa de concienciación y difusión de que los cuidados no sólo son "cosa de mujeres" y los "oficios" de hombres
Indicadores de seguimiento	
-Existencia de nueva valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. -Número de promociones internas desagregadas por sexo -Número de publicaciones y acciones de concienciación para los sectores con sexos infrarrepresentados -Contenidos sobre igualdad en cuidados y oficios de manera transversal en imágenes corporativas, y ofertas de formación y/o empleo,	
Responsables	
Comisión negociadora, Responsables área de persona, Secretaría general. Coordinadora: Área de igualdad.	
Destinatarios	
Toda la plantilla y personas candidatas a su ingreso	
Recursos	
RRHH del Ayuntamiento fundamentalmente de las áreas de mujer, personal y comunicación, agente de igualdad. Si fuera necesario asesores externos.	
Cronograma	
Medidas 1 y 2 : Recogida de información desde aprobación del plan a 8 meses para las dos primeras medidas. Medida 1: desarrollada y terminada para la próxima RPT MEDIDA 3 cumplida noviembre 2022 Medida 2: Consecutiva a la 3, debe estar cumplida antes de que termine el Plan en 2024 Medida 4: Desde su aprobación hasta el final de la vigencia del Plan 2021/2024, no obstante, se fijarán un mínimo de 3 acciones al año.	


Área de salud laboral. Prevención de acoso	
Objetivo general: Garantizar la salud laboral y la integridad de las mujeres y los hombres que componen la plantilla del Ayuntamiento de Finestrat	
Objetivo específico	Medidas
Continuar la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo y dotar de mecanismos eficaces y seguros su abordaje en caso de producirse.	<ul style="list-style-type: none"> 5. Elaboración, puesta en marcha y difusión de un protocolo específico de actuación en caso de acoso sexual por razón de sexo. 6. Introducción de la perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales 7. Revisión del convenio laboral en lo que respecta a salud sexual y reproductiva
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> - Existencia del protocolo de actuación en materia de acoso para la plantilla del Ayuntamiento. Resultados de encuesta de conocimiento al personal. - Modificaciones o adiciones a los documentos y actividades preventivas - Número y calidad de modificaciones introducidas en el convenio 	
Responsable	
Comisión Negociadora. Secretaría General, Responsable y técnicos de Riesgos laborales en el Ayuntamiento, Coordinación : Área de igualdad.	
Destinatarios	
Toda la plantilla	
Recursos	
Propios del Ayuntamiento, organizaciones sindicales, si fuera necesario, asesores externos.	
Cronograma	
<p>Medida 5. Elaboración del protocolo: terminado Enero 2022, Control anual de conocimiento del personal coincidiendo con campañas de prevención de violencia contra las mujeres.</p> <p>Medida 6. Segundo semestre del año 2022</p> <p>Medida 7. Tendrá un calendario propio para tratar en la mesa del diálogo social</p>	

- **Áreas de actuación no prioritarias**
- Área de acceso al empleo
 - Área de conciliación
 - Área de retribuciones
 - Área de comunicación y lenguaje no sexista




Área de acceso al empleo	
Objetivo general: Evitar cualquier segregación por motivo de sexo en la contratación del personal	
Objetivo específico	Medidas
Mejorar los ratios de equilibrio por sexos que se presentan a las convocatorias 	8. Creación de un protocolo estandarizado de garantía para cada convocatoria que incida en comunicación, lenguaje, composición de tribunal, horario de pruebas.
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> - Incremento del número de personas del sexo menos representado en convocatorias anteriores - Existencia del protocolo. 	
Responsable	
Comisión Negociadora, Jefatura de RRHH . Coordinación: área de Igualdad	
Destinatarios	
Futuros demandantes de empleo municipal en cualquier modalidad de contratación	
Recursos	
RRHH del Ayuntamiento fundamentalmente de las áreas de mujer, personal y comunicación, Agentes de igualdad y de Desarrollo local.	
Cronograma	
Medida 8 Durante toda la vigencia del plan, coincidiendo con las convocatorias de empleo	

Área de conciliación	
Objetivo general: Promover el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo específico	Medidas
Facilitar a hombres y mujeres de la plantilla el acceso a los recursos de conciliación 	9. Elaborar un mapa de recursos disponibles y difundirlo entre las personas empleadas 10. Incentivar el ejercicio corresponsable entre los hombres de la plantilla ("Hoy con papá")
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> - Número de solicitudes de información desagregada por sexos y puestos de trabajo - Número de solicitudes de recursos o medidas desagregada por sexos y puestos de trabajo - Número y valoración de actividades "hoy con papá" realizadas desagregadas por sexo y puestos de trabajo 	
Responsable	
Responsable de comunicación, Personal de RRHH, Agente de Igualdad, Comisión Negociadora	
Destinatarios	
Personal de la plantilla con responsabilidades familiares y/o que vayan a asumirlas	
Recursos	
RRHH del Ayuntamiento fundamentalmente de las áreas de mujer, personal y comunicación, Agentes de igualdad y de Desarrollo local.	
Cronograma	
Medida 9 : Antes de fin de 2021 Medida 10 : Una actividad de carácter puntual y de concienciación al año, durante cada uno de los años del plan en vigor, coincidiendo con los días del Padre. (19 de marzo)	

Área de retribuciones	
Objetivo general: Garantizar igual retribución por trabajo de igual valor	
Objetivo específico	Medidas
<p>Minimizar las desigualdades derivadas del efecto "techo de cristal". Conocer en profundidad los motivos que dan lugar a diferencias salariales entre mujeres y hombres</p> 	<p>11. Implantar y mantener actualizado el Registro Salarial con perspectiva de género. 12. Cumplimentar con carácter anual una ficha informe para registrar y valorar la existencia de brecha salarial 13. Realizar la VPT con criterio de género 14. Formar en igualdad retributiva al personal de RRHH</p>
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> -Existencia del Registro Salarial actualizado - Existencia del informe anual sobre brecha salarial a partir de la actualización del Registro salarial -Pertinencia de las conclusiones del informe sobre brecha salarial -Existencia VPT con criterio de género. -Número y duración de las acciones formativas al personal sobre igualdad retributiva. -Número y puestos de las personas formadas en igualdad retributiva, 	
Responsable	
Comisión negociadora. Responsable del departamento de recursos humanos. Coordina. Área de igualdad.	
Destinatarios	
<p>Las medidas 11,12 y 13 están destinadas a mejorar y garantizar la igualdad salarial afectando a toda la plantilla del ayuntamiento, especialmente a las trabajadoras. La medida 14 aunque tendrá efecto sobre toda la plantilla tiene como destinatarios indirectos al personal de RRHH del ayuntamiento.</p>	
Recursos	
RRHH del Ayuntamiento de manera prioritaria, personal ya formado y con capacidad formativa en materia de igualdad salarial, agente de igualdad y entidades que ofrecen formación sobre igualdad como el instituto de la mujer. Las instalaciones para la formación	
Cronograma	
<p>Medida 11 sobre el registro salarial y su actualización: durante toda la vigencia del plan Medida 12. A final de cada año natural de vigencia del Plan Medida 13: previa a la revisión de la próxima RPT Medida 14: Próxima convocatoria de cursos del Instituto de la mujer sobre igualdad retributiva, o en su defecto, otros propuestos por la agente de igualdad al personal en horario laboral.</p>	



Área de comunicación y lenguaje no sexista Objetivo general: Garantizar que la imagen y comunicación tanto interna como externa del ayuntamiento de Finestrat sea inclusiva y no sexista	
Objetivo específico	Medidas
Determinar unos parámetros adecuados al contexto laboral del Ayuntamiento de lo que es comunicación en general y lenguaje no sexista en particular para garantizar una imagen inclusiva y no sexista 	15. Formar a las personas del departamento de comunicación sobre comunicación y lenguaje no sexista. 16. Crear un mecanismo de control sobre cualquier imagen y texto del Ayuntamiento que en su forma y/o en su fondo pueda transmitir desigualdad entre sexos.
Indicadores de seguimiento	
<ul style="list-style-type: none"> - Número y duración de acciones formativas y/o de sensibilización en materia de lenguaje no sexista. - Número de personas que han recibido la formación, desagregadas por puesto de trabajo y sexo. - Existencia del procedimiento de control - La eficacia del procedimiento de control se evaluará teniendo en cuenta el número y tipo de publicaciones revisadas y actualizadas y el tipo de cambios realizados. 	
Responsable	
Comisión Negociadora, Área de Igualdad, Responsable y personal de Comunicación	
Destinatarios	
Medida 15: personal del área de comunicación Medida 16: Directos: todo el personal del Ayuntamiento en lo que respecta ala comunicación interna. En la comunicación externa será el ámbito de actuación municipal.	
Recursos	
Recursos propios del Ayuntamiento, Agente de igualdad, si fuera necesario, asesores externos. Instituto de la mujer y otras entidades que impartan formación. Comisión Negociadora	
Cronograma	
Medida 15 : Sensibilización durante ultimo trimestre 2021 y Formación especifica lenguaje no sexista a desarrollar durante el primer cuatrimestre de 2022 Medida 16: Ultimo trimestre de 2022 diseño y puesta en funcionamiento, hasta el final del periodo de vigencia del Plan	

Las Medidas 7 y M 13 adaptarán como se ha especificado, su calendario o la Mesa de diálogo y a las fechas de revisión de RPT



Calendario Implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, desglosado por medidas .											
Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septi.	Oct.	Nov.	Diciem
Año 2021											
				Aprobad. Diagnóstico	Aprobación del P.I.	Recogida info. M1 y M2. M4 M11	M4 M1 M11	M4 M1 M5 M11 M11 M8	M4 M1 M5 M11 M8 M15	M4 M1 M5 M11 M12 M15	M4 M1 M5 M8 M11 M15
Año 2022											
M4 M1 M5 M8 M11 Control de seguimiento	M4 M1 M8 M11 M15	M4 M8M10 M11 M15	M4 M8M9 M11 M15	M4 M8 M9 M11	M4 M8 M9 M11	M4 M5 M8 M11 Control de seguimiento	M4 M5 M8 M11	M4 M5 M8 M11	M4 M5 M8 M11 M16	M4 Cumpl M3 M8 M5 M6 M11 M12 M16	M4 M2M6 M8 M11 M16
Año 2023											
M4 M2 M8 M11 M16 Control de Seguimiento	M4 M2 M8M10 M11 M16 M16	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16 Evaluación intermedia	M4 M2 M8 M11 M16 Evaluación intermedia	M4 M2 M8 M11 M16 Control de Seguimiento	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M5 M8 M11 M12 M16	M4 M2 M8 M11 M16
Año 2024											
M4 M2 M8 M11 M16 Control de seguimiento	M4 M2 M8M10 M11 M16 M16	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16 Control de seguimiento	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16	M4 M2 M8 M11 M16 Evaluación final	M4 M2 M5 M8 M11 M12 M16 Evaluación final	M4 M2 M8 Evaluación final

El calendario de las M7 y M13 vendrá condicionado por el desarrollo de la mesa del diálogo para la revisión del Convenio y de la RPT.

Para las tareas de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se utilizarán las fichas de seguimiento propuestas por el Instituto de la Mujer, con el siguiente formato:



Sistema de seguimiento

En el apartado anterior, se han detallado la temporalización de las medidas definidas y los indicadores para el control de su desarrollo y eficacia en la consecución de los objetivos identificados a partir del diagnóstico de la situación de igualdad en la relación laboral del ayuntamiento de Finestrat y su plantilla.

En este punto, para complementar la información detallada en las fichas de medidas mencionadas, se establece la manera de realizar la **evaluación y seguimiento** del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Plantilla del Ayuntamiento de Finestrat.

Además del mencionado calendario de realización de las medidas, anualmente se realizarán dos controles de seguimiento, cada 6 meses. Estos controles se llevarán a cabo impulsados y coordinados por el Área de Igualdad, recogerán los resultados de la evolución de las medidas así como de la percepción de su efectividad en la calidad general de la igualdad entre mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Finestrat. De estos informes será participe la Comisión Negociadora para su aprobación o en su caso, valorar la posibilidad de realizar ajustes para reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando que mejoren la implantación o resultados del Plan de igualdad.

Se realizará un evaluación global del Plan de Igualdad en la mitad de su vigencia, y al finalizar ésta y basándose en gran medida en esos informes, se realizará una evaluación final, que podrá ser, si así lo estima la Comisión Negociadora, contrastada con un agente evaluador externo para dotar de mayor objetividad al informe final de resultados.

Esta evaluación final determinará en gran medida el punto de partida y constituirá el diagnóstico que será punto de partida para el siguiente Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla del Ayuntamiento de Finestrat.

Así pues el Cronograma de seguimiento y control del Plan, será el siguiente:



FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	
Medida	
Responsable	
Periodo de implantación	
Fecha de seguimiento	
Indicadores de seguimiento	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada <input type="checkbox"/>
Motivo por el que la medida se ha modificado, no se ha completado o se ha pospuesto	Modificada por mejora
	Incompleta por falta de recursos materiales
	Incompleta o pospuesta por falta de recursos humanos
	Imposibilidad de desarrollo
	Rechazo o falta de participación entre los destinatarios
Otros: (especificar)	
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras	
Propuestas surgidas para futuro	

Las encuestas y registros de entrevistas podrán tener como base las ofrecidas como ejemplo por el Instituto de la mujer, pero deberán ser adaptadas por la persona que las realice designada por la Comisión Negociadora y el Área de igualdad y supervisadas en cualquier caso por la Agente de Igualdad del Ayuntamiento, de modo que con el menor número de ítems posibles se obtenga la mayor calidad y cantidad de información.

En la medida de lo posible, se sustituirán las encuestas por entrevistas más o menos informales, según convenga, sean personales o grupales. En los informes de evaluación y seguimiento se especificará el método seguido.

Todos estos materiales serán conservados para poder ser analizados en el seno de la Comisión Negociadora si estos fueran requeridos para aclarar los informes presentados. No obstante, y conforme lo acordado y firmado en su constitución, se guardará confidencialidad al respecto.



El procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación será el que disponga la Comisión negociadora a petición del Área de igualdad y/o de las persona/s que estén dirigiendo el seguimiento de la medida que se cuestione.

La forma del informe de seguimiento será el elegido por la persona que lo elabore, si bien, deberá hacer constar entre sus contenidos los siguientes:

Datos generales:

- Razón social
- Fecha
- Periodo que analiza
- Persona que lo realiza.

Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas
- Resumen sobre el nivel de ejecución, cumplimiento de la planificación y consecución de objetivos.

Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de recursos
- Dificultades o resistencias en la ejecución
- Soluciones adoptadas

Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan
- Cambios en la gestión y clima empresarial
- Corrección de desigualdades.

Conclusiones y propuestas

- Valoración general de la implantación del Plan
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el Plan o adopción de otras nuevas si se desprende su necesidad de las conclusiones.

