



I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE FORCALL

2020-2023



 xarxa
Valenciana
d'Igualtat

Índice

1.	PRESENTACIÓN.....	1
2.	MARCO NORMATIVO	3
3.	PROCESO DE REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
3.1-	Compromiso.....	6
3.2-	Ámbito de aplicación	6
3.3-	Ámbito temporal.....	7
3.4-	Medios para la puesta en marcha.....	7
3.5-	Agentes Implicados	8
4.	EL DIAGNÓSTICO COMO PUNTO DE PARTIDA	9
4.1-	Proceso del diagnóstico	9
4.2-	Análisis DAFO- Debilidades y Fortalezas	10
4.3-	Objetivos	11
4.4-	Metodología.....	12
5.	ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE TRABAJO	14
6.	LA COMISIÓN DE IGUALDAD	18
7.	RUTA DE IMPLEMENTACIÓN: CALENDARIZACIÓN	19
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20

ANEXO I: Diagnóstico

ANEXO II: Fichas de seguimiento

ANEXO III: Terminología

ANEXO IV: Compromiso Institucional

ANEXO V: Reglamento Comisión Igualdad



1. PRESENTACIÓN

El actual contexto de avance de las políticas sociales en nuestro territorio, también se ha extendido en las políticas públicas de género, como proceso político de transformación que forma parte de la agenda política y pública del municipio **Forcall**.

Partiendo del reconocimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres como informador de todo el ordenamiento jurídico internacional, europeo, estatal y autonómico; y habiéndose constatado no obstante la existencia de una desigualdad estructural entre hombres y mujeres palpable transversalmente en todos los ámbitos de la vida de las personas, desde el **Ayuntamiento de Forcall** se asume la obligación legal y moral de trabajar en favor de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y de manera transversal en sus políticas públicas.

Por tanto, el **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Forcall** es reflejo de la voluntad y compromiso de la presente institución y de su gobernanza local para integrar la igualdad efectiva de mujeres y hombres por tal de corregir desigualdades y evitar discriminaciones. Pretendemos ejercer acciones valientes y transformadoras para lograr cambiar la realidad consiguiendo nuevos espacios de progreso y mayores cotas de libertad y derechos.

En el **Ayuntamiento de Forcall** apostamos por el impulso de iniciativas que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que nos ayuden a posicionar a nuestro pueblo en un municipio más igualitario y libre de violencia de género.

Por ello y con el objetivo de implementar transversalmente el principio de igualdad en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno del presente consistorio, se presenta el **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Forcall 2020-2023**, donde se recogen medidas en los ámbitos de los recursos humanos, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, comunicación inclusiva, prevención y detección del acoso por razón de sexo o sexual, entre otras.





A partir de ahora tenemos el reto apasionante de llevar a cabo y aplicar el resultado del presente trabajo, el cual aglutina 18 medidas que irán en beneficio del personal del Ayuntamiento, así como del conjunto de la sociedad.

Santiago Pérez Peñarroya

Alcalde de Forcall





2. MARCO NORMATIVO

ÁMBITO INTERNACIONAL

- ✓ Carta de las Naciones Unidas (1945).
- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- ✓ Convenio sobre los derechos políticos de la mujer (1952), al cual se adhirió España en 1973.
- ✓ Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), ratificados por España en 1977.
- ✓ Convención de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación directa contra la mujer (1979), a la que se adhirió España en 1983.
- ✓ Declaración y Programa de Acción de Viena (Naciones Unidas, 1993).
- ✓ Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000).
- ✓ Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (2002).
- ✓ IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y sus posteriores revisiones, la última en el año 2015 (Beijing +20)

ÁMBITO EUROPEO

- ✓ Convención Europea para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (1950), ratificada por España en 1979.
- ✓ Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- ✓ Tratado de la Unión Europea (1992) y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (1957).
- ✓ Tratado de Ámsterdam (1997), ratificado por España en 1998.





- ✓ Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- ✓ Reglamento (CE) N.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- ✓ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01), ratificada por España en 2007.
- ✓ Reglamento (CE) N.º 168/2007 del Consejo de 15 de febrero de 2007, por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- ✓ Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y violencia doméstica. Estambul 11 de mayo de 2011, ratificado por España en 2014.

ÁMBITO ESTATAL

- ✓ Constitución Española 1978: arts. 14 y 9.2.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI).
- ✓ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ✓ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG).
- ✓ Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local.
- ✓ Pacto de Estado contra la violencia de género. 2017.
- ✓ Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.





ÁMBITO AUTONÓMICO

- ✓ Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana: art. 11.
- ✓ Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Ley 8/2010, de 23 de junio de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana: (art 33.3k).
- ✓ Ley 4/2012, de 15 de octubre, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la intimidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- ✓ Ley 7/2012, de 23 de noviembre integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana.
- ✓ Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- ✓ Pacto valenciano contra la violencia de género y machista de la Generalitat. 2017.

Por tanto, existe la obligación legal para que todas las Administraciones impulsen y se doten de un Plan de Igualdad. **El Ayuntamiento de Forcall**, como administración local más próxima a las vecinas y los vecinos asume el reto y se dota del I Plan de Igualdad interno.





3. PROCESO DE REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El **Ayuntamiento de Forcall** ha diseñado el I Plan de Igualdad Interno 2020-2023 como una herramienta colaborativa, participativa y de aprendizaje colectivo que facilite la integración transversal del principio de igualdad de mujeres y hombres en las políticas y acciones internas de la institución.

Previamente al diseño del Plan se ha realizado un *Diagnostico de situación* del Ayuntamiento, que ha consistido en un estudio cuantitativo y cualitativo, a través del cual se recogen datos desagregados por sexo de la situación actual interna del consistorio y de las políticas internas municipales en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

3.1- Compromiso

El **Ayuntamiento de Forcall**, a través de compromiso institucional entre el Alcalde y Agente de Igualdad se acordó la redacción de un Plan de Igualdad que afectará a toda la plantilla del consistorio. El presente Plan es redactado por la Agente de Igualdad de la Xarxa Valenciana de Agentes de Igualdad de la Mancomunitat Comarcal Els Ports y será evaluado de forma anual por los trabajadores y las trabajadoras que forman parte de la Comisión de Igualdad.

3.2- Ámbito de aplicación

Los acuerdos contenidos en el presente Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del **Ayuntamiento de La Forcall**, así como al personal de los organismos autónomos municipales.





3.3- Àmbito temporal

El Plan de Igualdad de Oportunidades tiene una vigencia de cuatro años desde su aprobación, concretamente desde el mes de enero de 2020 hasta el mes de enero de 2023, sin perjuicio de que pertenezca en vigor hasta que se apruebe un nuevo Plan.

3.4- Medios para la puesta en marcha

Para el desarrollo y la puesta en marcha de las acciones acordadas en el presente Plan de Igualdad, el **Ayuntamiento de Forcall** utilizará el personal y los medios propios disponibles, así como los de la Mancomunidad Comarcal Els Ports, con el fin de que no se genere coste alguno y no comprometer el equilibrio en el gasto.

La mayor parte de las medidas a implementar sólo implican llevar a cabo una reestructuración de recursos o asegurar la continuidad de determinadas prácticas o actividades que ya se venían desarrollando, manteniéndolas o, en su caso, adaptándolas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por estos motivos, el presupuesto global del Plan de Igualdad no puede ser estimado con carácter previo, sino sólo después de realizar el seguimiento periódico (anual), la evaluación intermedia (a los dos años) y la evaluación final (a los cuatro años).

Asimismo, es posible contar con los Fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y subvenciones tanto de la Diputación de Castellón como de la Generalitat Valenciana.





3.5- Agentes Implicados

REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso, la COMISIÓN DE IGUALDAD debe constituirse con la participación de diversos cargos y personas de la Administración Municipal y representantes de todos los Sindicatos con presencia en el Ayuntamiento en representación de la parte social. En el caso de que no exista representación legal del personal laboral, siendo uno de los motivos la existencia de plantilla reducida, entendemos que es positivo que la totalidad de la misma forme parte de la Comisión de Igualdad o que al menos una persona de cada departamento la conforme.
COMISIÓN DE IGUALDAD	Espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (administración y representación legal de la plantilla)
PLANTILLA	Principal agente implicado en el programa ya que es el colectivo destinatario. No es un grupo homogéneo porque lo que interesa analizar es la situación de los hombres y de las mujeres de la forma más personalizada posible. Aportaran propuestas y participaran el proceso de elaboración de Plan
AGENTE DE IGUALDAD	Sus objetivos principales son aportar propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización y seguimiento del Plan.





4. EL DIAGNÓSTICO COMO PUNTO DE PARTIDA

4.1- Proceso del diagnóstico

Para la elaboración del Plan de Igualdad, resulta imprescindible conocer la situación en la que se encuentra el **Ayuntamiento** en materia de igualdad. Se ha llevado a cabo un análisis diagnóstico que nos ha permitido extraer la realidad de la situación sobre igualdad-desigualdad existente, por ello, se realiza un exhaustivo estudio y valoración de la situación para conocer la presencia y posición de las mujeres y los hombres en la organización, el grado de incorporación y cumplimiento del principio de igualdad de género, y los posibles desequilibrios, desigualdades o discriminaciones sexuales y por razón de sexo, así como sus causas, para adoptar medidas que faciliten equilibrar y corregir la situación en la institución.

La herramienta para ello es el *Diagnóstico de Situación* que, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se instituye como un paso previo y obligatorio, el cual, nos permite establecer el punto inicial para avanzar hasta conseguir el objetivo último: la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el **Ayuntamiento y en el Municipio**.

Por tanto, por un lado, se acomete el estudio detallado de la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y los hombres en los procesos clave, y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades. Y, por otro lado, se profundiza en el análisis de cómo se transversaliza el principio de igualdad de género en el diseño y ejecución de los procesos, políticas y todas las actividades que realiza el Ayuntamiento.

En el desarrollo del procedimiento del diagnóstico se han utilizado diferentes técnicas y herramientas para la recopilación de datos y análisis con la finalidad de conseguir una imagen real de la institución.

En una primera fase, desde el **Ayuntamiento** se ha aportado información y documentación necesaria para el análisis y para adecuar la metodología del trabajo a las





peculiaridades de la organización; solicitando en este sentido toda la información disponible sobre la plantilla con fecha de enero para el año 2020.

Y además se han realizado reuniones-entrevistas con las personas que integran la Comisión de Igualdad para obtener información cualitativa referente a algunos ámbitos de estudio del diagnóstico en los que se ha considerado oportuno profundizar.

Esta investigación documental ha permitido la detección y fijación de prioridades a la hora de recopilar información, facilitando la elaboración de un sistema de indicadores de análisis y evaluación.

En una segunda fase, se ha llevado a cabo una encuesta a todo el personal del Ayuntamiento para recabar información cuantitativa sobre los indicadores de igualdad en la institución y la plantilla, así como información cualitativa sobre la percepción y conocimiento en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para detectar elementos que favorezcan al avance de una organización y sociedad más justa y equilibrada.

4.2- Análisis DAFO- Debilidades y Fortalezas

El análisis interno se centra en la propia estructura técnica, operativa, organizativa y humana del Ayuntamiento, destacando las debilidades y fortalezas existentes para la consecución de los objetivos a conseguir en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, para extraer conclusiones que definan la situación interna, atendiendo 6 áreas.

Realizar un análisis DAFO nos permite conocer el contexto de la institución tanto a nivel interno como a nivel externo. Estas siglas hacen referencia a las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

Las Debilidades y las Fortalezas se circunscriben al ámbito interno del Municipio y se tienen en cuenta para articular las medidas y las acciones internas, mientras que las Amenazas y Oportunidades pertenecen al entorno, al ámbito externo; y son también un factor importante para tener en cuenta.





DEBILIDADES	<ul style="list-style-type: none">✓ Inexistencia de un modelo anterior✓ Falta puntual de sensibilización en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres manifestada en el personal del Ayuntamiento✓ Falta de comunicación
FORTALEZAS	<ul style="list-style-type: none">✓ Existencia de un compromiso político con la igualdad entre mujeres y hombres✓ Actitud y deseo de cambio en las áreas municipales✓ Utilización de las tecnologías para hacer difusión del plan
AMENAZAS	<ul style="list-style-type: none">✓ Carencia de presupuesto que permita contratar recursos humanos para hacer un seguimiento de las políticas de igualdad
OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none">✓ Más recursos en prevención de violencia machista✓ Las políticas de igualdad se pueden insertar de manera transversal a todos los aspectos institucionales✓ Ciudadanía participativa, receptiva y expectante✓ Posibilidad de obtener financiación de otros organismos

4.3- Objetivos

- a) Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando rasgos de género en la selección.
- b) Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor.
- c) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- d) Diseñar un programa formativo en igualdad de oportunidades.
- e) Fomentar la utilización no sexista del lenguaje.
- f) Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones interiores y exteriores.
- g) Dar a conocer a todo el personal de la organización el Plan de Igualdad.
- h) Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes.
- i) Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger a las víctimas.





j) Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la organización frente a la violencia de género.

4.4- Metodología

El Plan de Igualdad del **Ayuntamiento de Forcall** nace con la finalidad de ser una herramienta de gestión, aprendizaje y mejora continuada a través de un proceso de integración del principio de igualdad de mujeres y hombres.

Es necesaria la utilización de una metodología de carácter colectivo-integral, ya que el presente Plan de Igualdad pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla municipal.

Las medidas acordadas tendrán que aplicarse de manera transversal, puesto que han de implicar a todas las áreas de gestión de la organización municipal. El Plan de Igualdad será dinámico y de desarrollo progresivo, pudiendo estar sometido a cambios constantes en función de los resultados obtenidos y de las necesidades que pudieran presentarse, por ello otra de las características será su flexibilidad, debiendo adaptarse a las diferentes situaciones que se produzcan como resultado de la puesta en marcha de las acciones acordadas.

El objetivo final, es acabar con las posibles discriminaciones y lograr una igualdad real, se conseguirá por el cumplimiento de objetivos sistemáticos, desarrollados temporalmente hasta conseguir la igualdad efectiva entre las empleadas y los empleados municipales.

Por tanto, para la elaboración del I Plan de Igualdad, la Agente de Igualdad de la Xarxa Valenciana de Agentes de Igualdad de la Mancomunidad Comarcal Els Ports ha realizado el *Diagnóstico de situación* en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres; donde se ha valorado la situación para detectar desequilibrios, desigualdades o discriminaciones que requieren adoptar medidas para la eliminación y corrección, si cabe, a nivel interno.





Basándose en los resultados del diagnóstico, se plantean objetivos y acciones de manera que se pueda avanzar en el objetivo general de conseguir la igualdad real de mujeres y hombres entre el personal de la plantilla. Las áreas son:

1. Acceso al empleo
2. Equilibrio retributivo
3. Conciliación y corresponsabilidad
4. Formación en igualdad
5. Comunicación, sensibilización, participación en igualdad y lenguaje no sexista
6. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El Plan se estructura en áreas para facilitar la gestión y seguimiento por los departamentos y órganos responsables y la consecución de los objetivos planteados. En cada área se establecen los objetivos específicos y las medidas a desarrollar para su consecución. En anexos se detalla las unidades responsables de su ejecución y seguimiento, la temporalización, así como los indicadores de seguimiento. El órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan es la Comisión de Igualdad.





5. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN Y LÍNEAS DE TRABAJO

ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 1.1: Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando rasgos de género en la selección

* Acciones:

1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
2. Comprobar y promover que la descripción de las ofertas de trabajo de ocupación no contenga ningún filtro por razón de sexo.
- 3- Formar en igualdad de oportunidades al personal encargado de realizar los procesos de selección.

ÁREA 2: EQUILIBRIO RETRIBUTIVO

OBJETIVO 2.1: Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor

* Acciones:

- 4- Realización de un estudio bianual de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarse que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

ÁREA 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 3.1: *Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.*

* Acciones:

- 5- Diseño de una estrategia de comunicación interna que informe a empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley.
- 6- Permitir la acumulación de horas de lactancia en el supuesto de que se dé el caso.
- 7- Evitar en la medida de lo posible, las reuniones y la formación fuera del horario laboral.





8- Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes.

ÁREA 4: FORMACIÓN EN IGUALDAD

OBJETIVO 4.1: Diseñar un programa formativo en igualdad de oportunidades.

*Acciones:

9- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todo el personal tanto político como funcionario/laboral.

ÁREA 5: COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO 5.1: Fomentar la utilización no sexista del lenguaje

*Acciones:

10- Poner a disposición del personal material descriptivo de la utilización del uso de lenguaje inclusivo.

OBJETIVO 5.2: Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones interiores y exteriores

*Acciones:

11- Adecuación de los documentos internos del Ayuntamiento utilizando lenguaje inclusivo.

12- Incorporar la perspectiva de género en la web del Ayuntamiento, Portal de Transparencia, etc.

OBJETIVO 5.3: Dar a conocer a todo el personal de la organización el Plan de Igualdad.

*Acciones:

13- Informar a todas las personas de la plantilla y al personal electo de la existencia y contenido del Plan de Igualdad.





OBJETIVO 5.4: Ser y dar imagen de institución involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

*Acciones:

14- Difusión de las medidas que se vayan ejecutando por los canales de información de la propia institución.

ÁREA 6: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 6.1: Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger a las víctimas.

*Acciones:

15- Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que afecte a la plantilla y al personal electo.

16- Dar a conocer el protocolo entre la plantilla y el personal electo del Ayuntamiento.

OBJETIVO 6.2: Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la organización frente a la violencia de género

*Acciones:

17- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

18- Mejorar el conocimiento sobre el estrés y su gestión





✓ ÁREAS, OBJETIVOS Y ACCIONES

ÁREA	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
ACCESO AL EMPLEO	1.1	Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando rasgos de género en la selección
	1	Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista
	2	Comprobar y promover que la descripción de las ofertas de trabajo de ocupación no contenga ningún filtro por razón de sexo.
	3	Formar en igualdad de oportunidades al personal encargado de realizar los procesos de selección.
EQUILIBRIO RETRIBUTIVO	2.1	Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor
	4	Realización de un estudio bianual de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarse que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	3.1	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
	5	Diseño de una estrategia de comunicación interna que informe a empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley.
	6	Permitir la acumulación de horas de lactancia en el supuesto de que se dé el caso.
	7	Evitar en la medida de lo posible, las reuniones y la formación fuera del horario laboral.
	8	Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes.
FORMACIÓN EN IGUALDAD	4.1	Diseñar un programa formativo en igualdad de oportunidades.
	9	Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todo el personal tanto político como funcionario/laboral.
COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA	5.1	Fomentar la utilización no sexista del lenguaje
	10	Poner a disposición del personal material descriptivo de la utilización del uso de lenguaje inclusivo.
	5.2	Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones interiores y exteriores
	11	Adecuación de los documentos internos del Ayuntamiento utilizando lenguaje inclusivo.
	12	Incorporar la perspectiva de género en la web del Ayuntamiento, Portal de Transparencia, etc.
	5.3	Dar a conocer a todo el personal de la organización el Plan de Igualdad
	13	Informar a todas las personas de la plantilla y al personal electo de la existencia y contenido del Plan de Igualdad.
	5.4	Ser y dar imagen de institución involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
14	Difusión de las medidas que se vayan ejecutando por los canales de información de la propia institución.	
SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	6.1	Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger a las víctimas.
	15	Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que afecte a la plantilla y al personal electo.
	16	Dar a conocer el protocolo entre la plantilla y el personal electo del Ayuntamiento.
	6.2	Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la organización frente a la violencia de género
	17	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.
	18	Mejorar el conocimiento sobre el estrés y su gestión

✓ Se anexa una ficha para cada una de las acciones del Plan de Igualdad





6. LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de impulsar el seguimiento y evaluación del plan. Está compuesta por:

- Una persona que forme parte de la corporación y actuará en calidad de presidencia.
- Una persona por cada área de funcionamiento en el propio consistorio.
- La persona que desempeñe las funciones de secretaria e intervención.
- Agente de Igualdad de la Xarxa Valenciana de Agentes de Igualdad a la Comarca dels Ports.

Dado que el Ayuntamiento de Forcall cuenta con una plantilla reducida, entendemos que es positivo que la totalidad de la misma forme parte de la Comisión de Igualdad.

La Constitución formal de dicha Comisión tuvo lugar el día **30 de enero de 2020**.

La Comisión de Igualdad se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al año, para planificar, organizar las acciones anuales y realizar el seguimiento anual del Plan. Asimismo se podrá reunir con carácter extraordinario tantas veces como se considere necesario para la correcta implementación del Plan, a propuesta de cualquiera de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.





7. RUTA DE IMPLEMENTACIÓN: CALENDARIZACIÓN

ACCIONES		2020				2021				2022				2023			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista																
2	Comprobar y promover que la descripción de las ofertas de trabajo de ocupación no contenga ningún filtro por razón de sexo																
3	Formar en igualdad de oportunidades al personal encargado de realizar los procesos de selección																
4	Realización de un estudio bianual de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarse que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo																
5	Diseño de una estrategia de comunicación interna que informe a empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley																
6	Permitir la acumulación de horas de lactancia en el supuesto de que se dé el caso.																
7	Evitar en la medida de lo posible, las reuniones y la formación fuera del horario laboral																
8	Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes																
9	Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todo el personal tanto político como funcionario/laboral																
10	Poner a disposición del personal material descriptivo de la utilización del uso de lenguaje inclusivo.																
11	Adecuación de los documentos internos del Ayuntamiento utilizando lenguaje inclusivo																
12	Incorporar la perspectiva de género en la web del Ayuntamiento, Portal de Transparencia, etc.																
13	Informar a todas las personas de la plantilla y al personal electo de la existencia y contenido del Plan de Igualdad.																
14	Difusión de las medidas que se vayan ejecutando por los canales de información de la propia institución																
15	Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que afecte a la plantilla y al personal electo.																
16	Dar a conocer el protocolo entre la plantilla y el personal electo del Ayuntamiento																
17	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género																
18	Mejorar el conocimiento sobre el estrés y su gestión																





8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan es la Comisión de Igualdad. A tal efecto se reunirá una vez al año durante toda la vigencia del Plan: para planificar y organizar las acciones a desarrollar durante el año y analizar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en cada una de las acciones para determinar las posibles modificaciones en el planteamiento de medidas.

Para ello se utilizará entre otros los siguientes indicadores:

a. Evaluación de resultados. Indicadores

- ✓ Número total de acciones por áreas implantadas
- ✓ Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas
- ✓ Grado de desarrollo de las acciones planteadas
- ✓ Análisis sobre los efectos no previstos del plan

b. Evaluación de proceso

Indicadores de evaluación del proceso:

- ✓ Grado de sistematización de los procedimientos
- ✓ Grado de información y difusión entre la plantilla
- ✓ N.º de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- ✓ N.º de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- ✓ Grado de cumplimiento del presupuesto
- ✓ N.º de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
- ✓ N.º de acciones de sensibilización y formativas realizadas.





c. Evaluación de impacto

Medición anual, una vez aprobado el plan

- ✓ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- ✓ Aumento de conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- ✓ Utilización de las medidas de conciliación
- ✓ Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista
- ✓ Evolución de la plantilla en los últimos tres años
- ✓ Incorporaciones del último año.
- ✓ Distribución por grupos de edad.
- ✓ Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

Asimismo, elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.



ANEXO I: DIAGNÓSTICO



INDICE

1.	LA POSICIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO	4
1.1-	Composición de la plantilla	4
1.2-	Distribución de la plantilla por departamentos	7
1.3-	Acceso a la administración.....	8
1.3.1-	Personal funcionario por grupo profesional	9
1.3.2-	Distribución de la plantilla por planes de empleo	9
2.	LA JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA	10
3.	DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD	11
4.	RETRIBUCIONES.....	12
5.	CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD, TIEMPO DE TRABAJO, SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA y ACTUACIONES EN MATERIA DE ACCIÓN SOCIAL.....	13
6.	PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	14
7.	FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	16
8.	SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	17
9.	COMUNICACIÓN NO SEXISTA.....	18
10.	CONTRATACIÓN PÚBLICA Y ACCESO A BIENES Y SERVICIOS.....	18
11.	LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL.....	20
11.1-	Órganos unipersonales.....	21
11.2-	Órganos colegiados	22
11.3-	Grupos políticos.....	22

ANEXO I- Cuestionario



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE FORCALL: ÁMBITO INTERNO

Para la elaboración del Plan de Igualdad, resulta imprescindible conocer la situación en la que se encuentra el Ayuntamiento en materia de igualdad, por ello se ha llevado a cabo un análisis diagnóstico que nos ha permitido extraer la realidad de la situación sobre igualdad-desigualdad existente. Se realiza un exhaustivo estudio y valoración de la situación para conocer la presencia y posición de las mujeres y los hombres en la organización, el grado de incorporación y cumplimiento del principio de igualdad de género, y los posibles desequilibrios, desigualdades o discriminaciones sexuales y por razón de sexo, así como sus causas, para adoptar medidas que faciliten equilibrar y corregir la situación en la institución.

Por tanto, por un lado, se acomete el estudio detallado de la composición de la plantilla y la estructuración política como la participación de las mujeres y los hombres en los procesos clave, y la incidencia que tiene la gestión de los recursos humanos en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades. Y, por otro lado, se profundiza en el análisis de cómo se transversaliza el principio de igualdad de género en el diseño y ejecución de los procesos, políticas y todas las actividades que realiza la organización.

Para poder conocer la realidad institucional, el objetivo general consiste en establecer los ámbitos de investigación, los cuales son:

- ✓ **Circunstancias laborales:** distribución de la plantilla en función del sexo, condiciones laborales, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, antigüedad, formación, dedicación, edad, responsabilidades, infrarrepresentación femenina y la percepción de las personas que trabajan.





- ✓ **Acceso a la administración:** se incluye o no la igualdad de oportunidades. Como es el proceso de selección. Evolución de las contrataciones. Percepción de las personas que trabajan.
- ✓ **Retribución:** políticas de retribución y brecha salarial en función de la categoría profesional y el lugar de trabajo, así como la percepción de las personas trabajadoras.
- ✓ **Conciliación y corresponsabilidad:** la gestión del tiempo de trabajo, las medidas que se ejecutan y la percepción de las personas que trabajan.
- ✓ **Salud laboral:** estudios de riesgos laborales con perspectiva de género con las respectivas medidas preventivas o correctores, comunicación de los riesgos laborales en función del sexo, prevención para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.
- ✓ **Comunicación no sexista:** el personal responsable de la comunicación está formado en igualdad de oportunidades, se usa un lenguaje no sexista, redacción no sexista de las ofertas de trabajo.
- ✓ **Formación:** valorar si se contempla la igualdad de oportunidades, como se gestiona y cual es la participación en la formación en función del sexo.
- ✓ **Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo:** disponibilidad y conocimiento del protocolo de actuación, formación en prevención y actuación a toda la plantilla, disponibilidad de equipo especializado en la materia.
- ✓ **Política:** La participación y estructura de la administración también forma parte de este aspecto. La imagen interna y externa de la entidad, así como las actitudes que puedan suceder contrarias a la igualdad forman parte también de este punto.

Establecidos los ámbitos del diagnóstico se han elaborado dos cuestionarios: uno para recopilar datos cualitativos con la finalidad de poder conocer la percepción de la plantilla en cuanto a la realidad institucional en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y otro para recoger los cuantitativos.





Los datos *cuantitativos* se han obtenido a través del departamento de secretaria e intervención del Ayuntamiento y se han comprobado a fecha de 23 de enero de 2020.

Una parte del personal que presta sus servicios a la presente institución está compuesta por personas contratadas a través de programas de un año de duración o inferior. Estas personas son analizadas en el presente diagnóstico, no obstante, tenemos que tener en cuenta que se trata de personal muy cambiante, sin contratos de larga duración, y por ello se analizan de forma separada del resto de la plantilla.

Hay que destacar que las medidas que se implanten al Plan de Igualdad serán aplicables a todo el personal que forme parte de la organización, independientemente de la modalidad de sus contratos de trabajo y de la temporalidad de estos.

Los datos obtenidos se han plasmado en una tabla, elaborando gráficos por tal de trasladar la información de la manera más clara posible, facilitando el análisis y la comprensión de estos.

A continuación, se comentan los diferentes resultados obtenidos en el análisis descriptivo teniendo en cuenta las diferentes dimensiones que forman el cuestionario en sí.

Se han recogido 9 cuestionarios -Anexo I-, contestados por el personal que forma la plantilla. Los resultados se reflejan en el presente informe y consta de 20 preguntas repartidas en ítems personales de la composición de la plantilla y versa sobre las siguientes áreas:

- ✓ Ocupación
- ✓ Clasificación profesional y promoción
- ✓ Formación
- ✓ Retribuciones
- ✓ Conciliación personal, familiar y laboral
- ✓ Salud laboral
- ✓ Acoso
- ✓ Lenguaje y comunicación



1. LA POSICIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO

1.1- Composición de la plantilla

La plantilla del Ayuntamiento está formada por un total de 7 mujeres y 2 hombres, con un porcentaje de un 78% de mujeres frente a un 22% de hombres. Según estos datos, la participación general por sexos se muestra desequilibrada, siendo por tanto una plantilla feminizada.



Gráfico 1: Composición plantilla

En el análisis de la posición laboral del personal del Ayuntamiento, como organización laboral que es y como entidad de Derecho Público, el personal puede estar agrupado en dos colectivos: el personal funcionario (sujeto al Derecho Administrativo) y el personal laboral (sujeto al Derecho Laboral). En la presente institución tenemos un 11% de personal funcionario y un 89% como personal laboral.



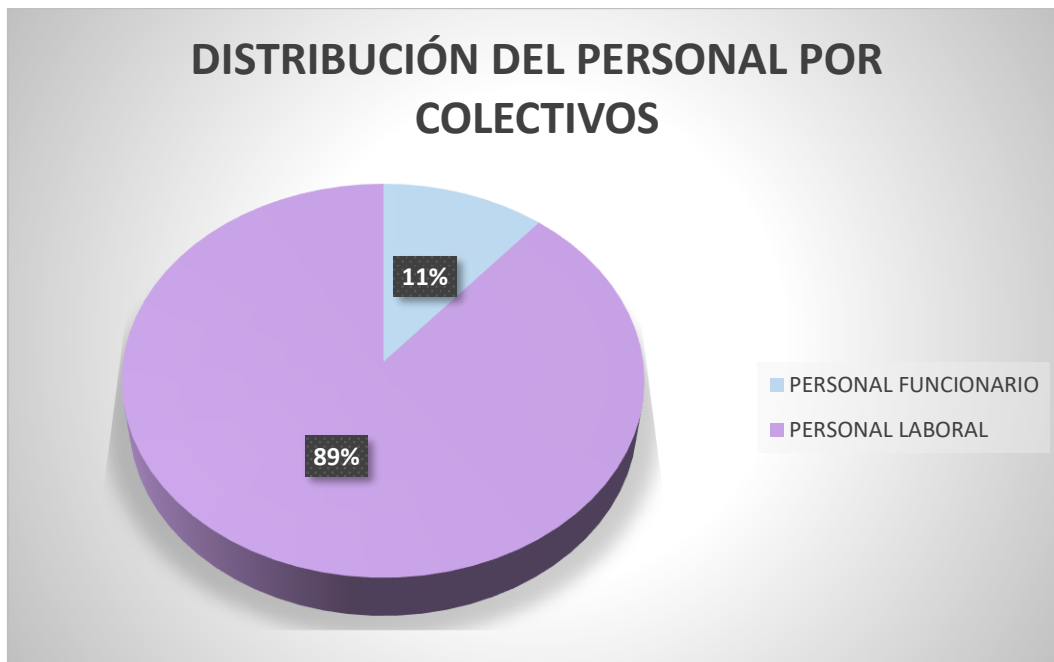


Gráfico 2: Distribución del personal por colectivos

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXOS Y COLECTIVOS					
COLECTIVOS	Valores Absolutos			Valores Relativos	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Personal funcionario	1	0	1	100%	0%
Personal laboral	6	2	8	75,00%	25,00%
TOTAL	7	2	9	77,7%	22,2%

Tabla 1: Distribución del personal por sexos y colectivos



Atendiendo a los datos presentados, la plantilla está integrada por una mujer como personal funcionario, seis mujeres y dos hombres como personal laboral.

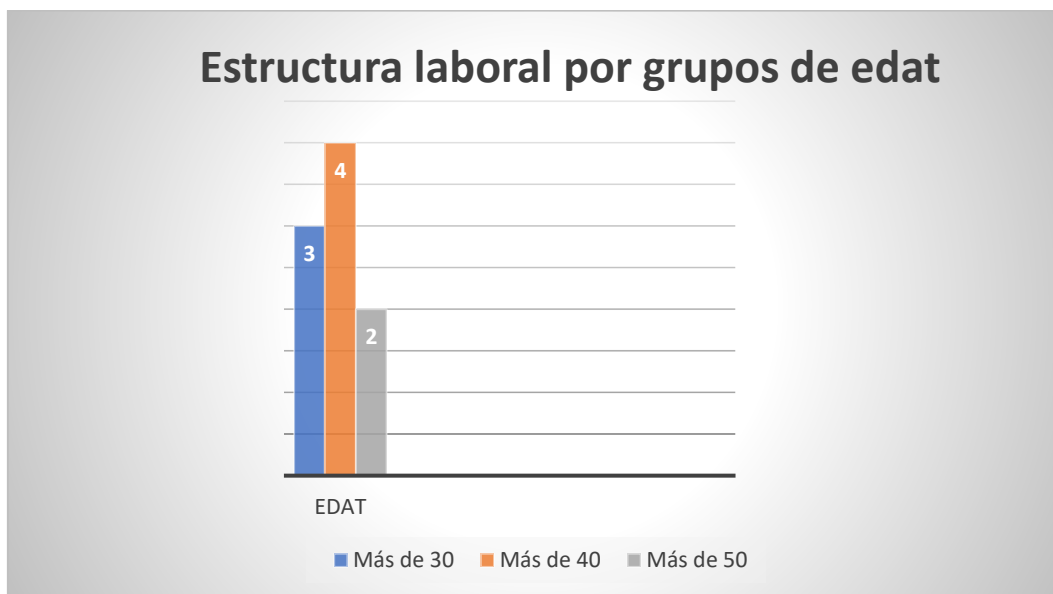


Gráfico 3: Estructura laboral por grupos de edad

La edad de la trabajadora se sitúa en el segundo ítem de edad:

- ✓ + de 30 años, siendo el 33,3% de la plantilla.
- ✓ + de 40 años, siendo el 44,4% de la plantilla.
- ✓ + de 50 años, siendo el 22,2% de la plantilla.



1.2- Distribución de la plantilla por departamentos

Una de las cuestiones importantes para desarrollar un Plan de Igualdad es adoptar medidas que corrijan practicas que puedan provocar segregación horizontal y vertical.

Por tanto, resulta conveniente conocer y analizar la participación de mujeres y hombres en las distintas áreas funcionales del Ayuntamiento, así como los niveles jerárquicos.

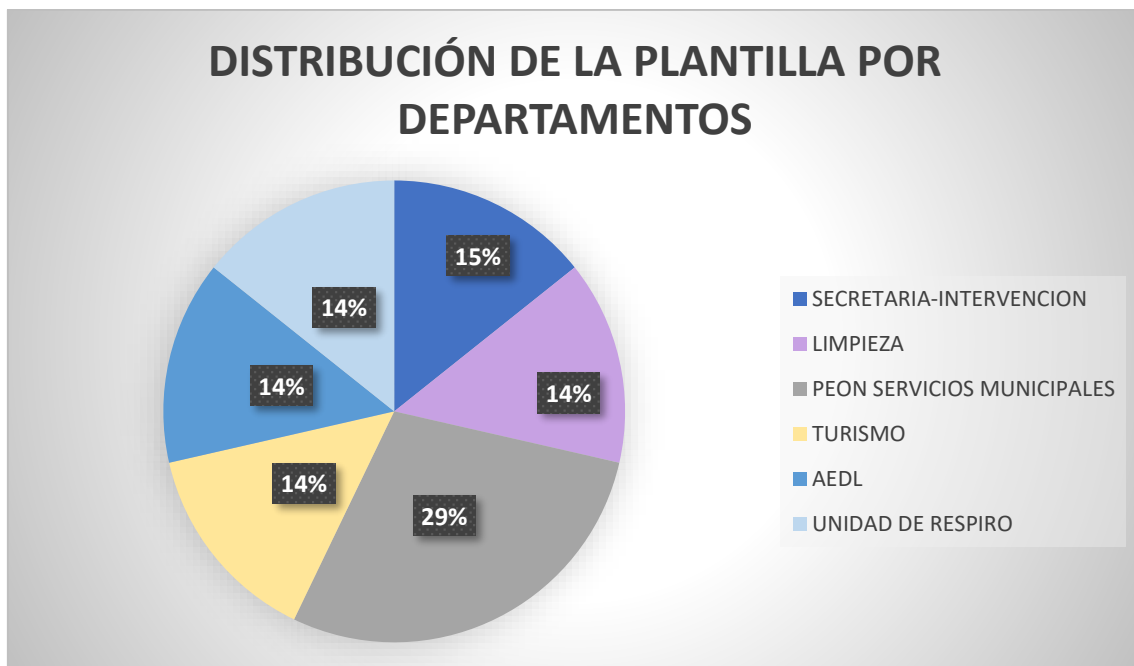


Gráfico 4: Distribución de plantilla por departamentos

La distribución de la plantilla por departamentos, la podemos observar en *el gráfico 4*. El resto de los departamentos que no aparecen en el mismo dependen de la Mancomunidad o de personas contratadas a través de Planes de Empleo o Subvenciones.



1.3- Acceso a la administración

El personal funcionario, solo quien es personal funcionario de carrera, tiene garantizada la estabilidad de su actividad profesional, mientras que el resto, el eventual o interino, no dispone de esta garantía, ya que prestan sus servicios con un carácter transitorio o no permanente.

El personal laboral es el que presta sus servicios profesionales al sector público en virtud de un contrato de trabajo de naturaleza laboral en cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación laboral. La imagen global de participación del personal en los diferentes colectivos se puede observar en el *gráfico 5*.

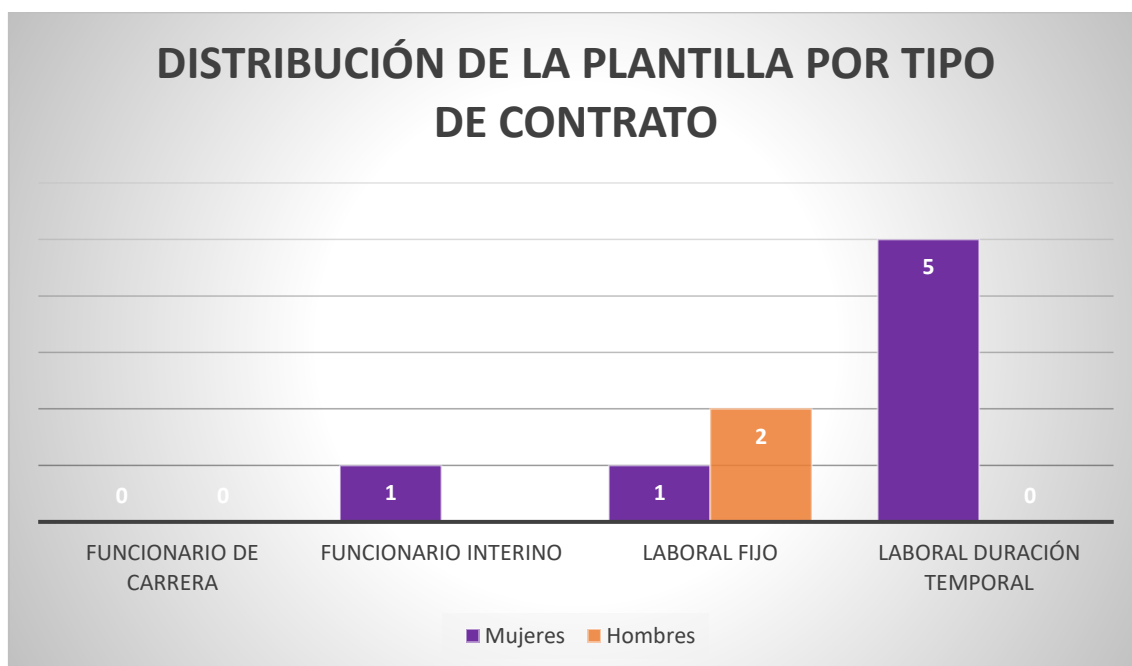


Gráfico 5: Distribución de plantilla por tipo de contrato

En relación con las cifras analizadas, el colectivo que agrupa la secretaria-interventora es de personal funcionario interino, el laboral fijo está compuesto por un total de 3 personas, siendo una mujer y dos hombres; y 5 mujeres son personal laboral de duración temporal.





1.3.1- Personal funcionario por grupo profesional

Por lo que hace al personal funcionario interino está compuesto en su totalidad, al 100% por una mujer la cual forma parte al grupo profesional A1.

El grupo A2 lo forma una mujer, así como el C1; estando formado el C2 por 4 mujeres y dos hombres.

1.3.2- Distribución de la plantilla por planes de empleo

Las personas contratadas con la modalidad de funcionario interino por programas son mayoritariamente mujeres, que suponen un 54,54% del total, siendo un 45,45% hombres.

Las personas que forman parte de estos programas se encuentran distribuidas por diversos departamentos de la entidad y todas tienen una jornada laboral completa.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PLANES DE EMPLEO							
	VALORES ABSOLUTOS					VALORES RELATIVOS	
	MUJERES		HOMBRES		TOTAL	MUJERES	HOMBRES
	Jornada completa	Jornada parcial	Jornada completa	Jornada parcial			
EMCORP	2	0	0	0	2	100%	0%

Tabla 2: Distribución de la plantilla por planes de empleo





2. LA JORNADA LABORAL DE LA PLANTILLA

Según la información aportada, desarrollan a jornada completa un total del 44% de la plantilla: 5 mujeres y 2 hombres, en cambio a jornada parcial está el 56% de plantilla restante siendo estas mujeres. *El gráfico 6 nos muestra los datos.*

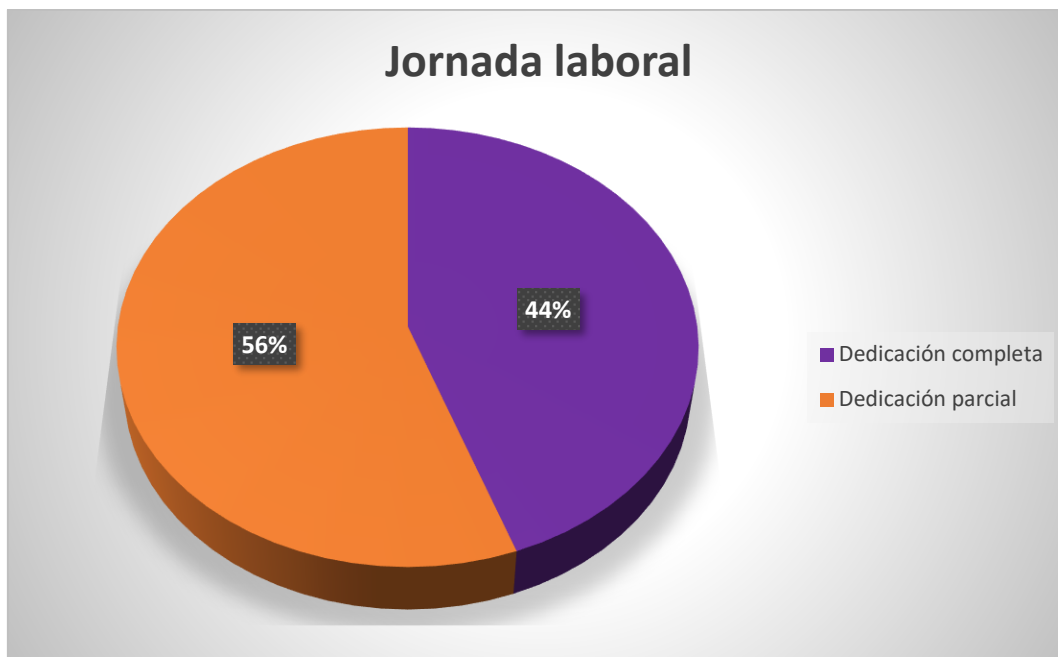


Gráfico 6: Jornada laboral





3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

En relación con la distribución de la plantilla por antigüedad y según el siguiente gráfico el personal se sitúa en la antigüedad entre un trienio y tres (el 100%).

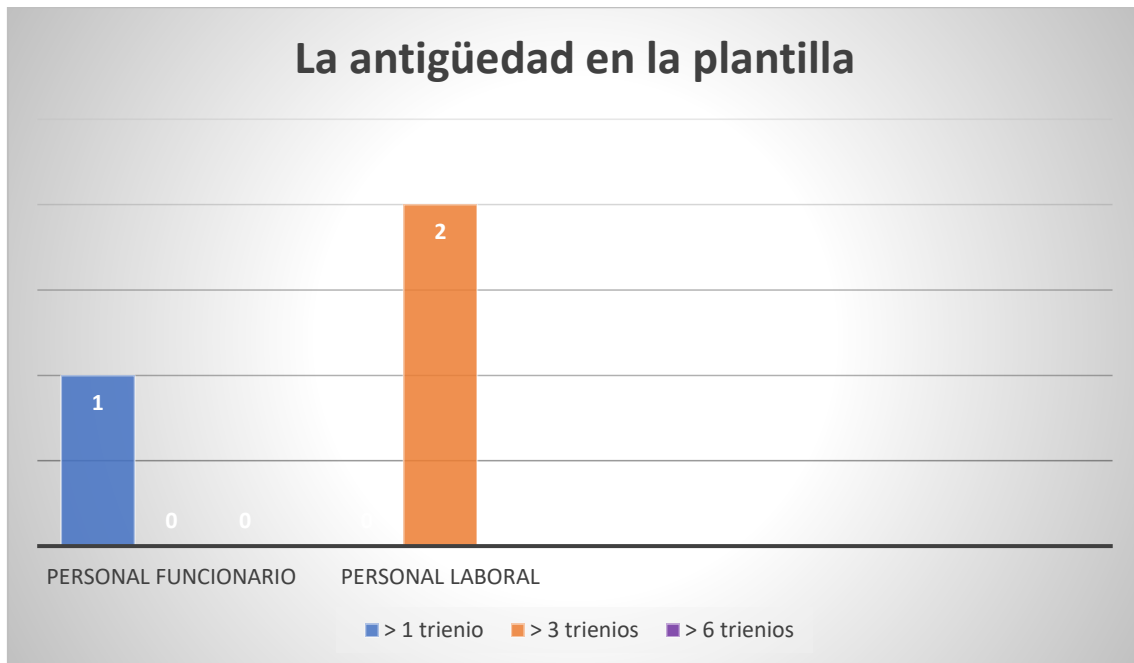


Gráfico 7: Consolidación de la antigüedad en la plantilla





4. RETRIBUCIONES

Las retribuciones de las personas trabajadoras de la entidad dan a conocer la brecha salarial, no obstante, cabe recordar que en la presente organización la plantilla está compuesta por 7 mujeres y 2 hombres pertenecientes a categorías profesionales diferentes, por tanto, no se desprenderá la existencia de ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Las retribuciones se componen de dos partes:

- Retribuciones básicas** en función del Grupo Profesional y en este ámbito hay que tener en cuenta los trienios y las pagas extraordinarias.
- Retribuciones complementarias** las cuales son: el complemento de destino, el específico, el de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

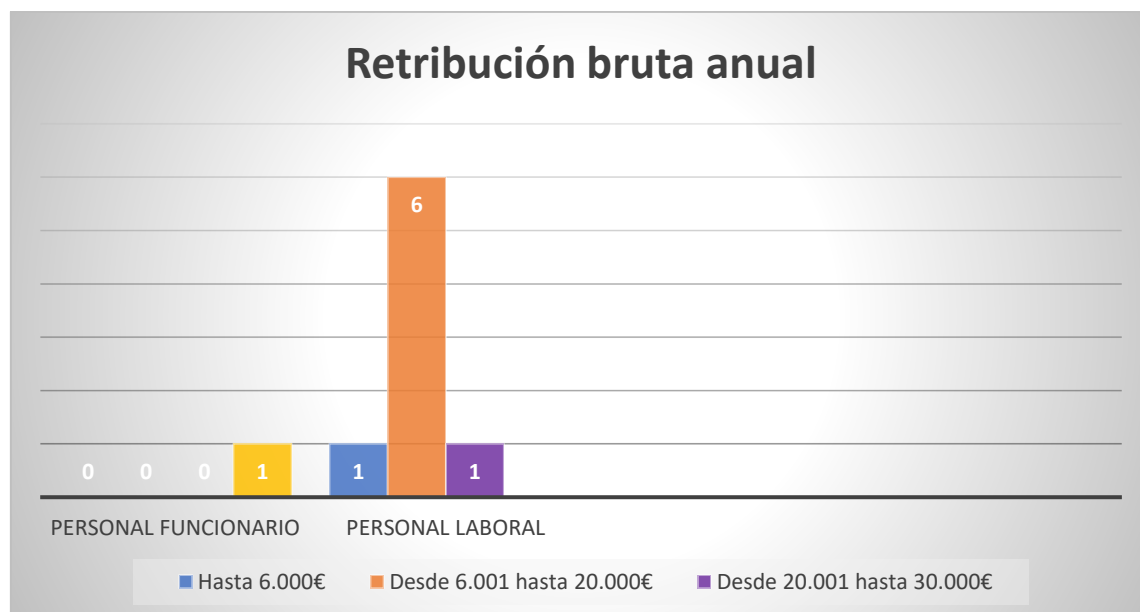


Gráfico 8: Retribución bruta anual

De los datos analizados podemos comprobar que el personal disfruta de retribuciones básicas y complementarias; encontrándose en la primera franja retributiva una persona, en la segunda 6, en la tercera 1 y en la última 1.





A la pregunta formulada sobre adecuación de la retribución a las funciones que desarrolla el personal, un 66,6% ha respondido que sí, mientras que un 33,3% ha respondido que no.

5. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD, TIEMPO DE TRABAJO, SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA y ACTUACIONES EN MATERIA DE ACCIÓN SOCIAL

En referencia a las **reducciones de jornada y excedencias** consta en el momento de la realización del presente diagnóstico una persona en reducción de jornada, no obstante, se informa que en el caso de que alguna persona solicite algún tipo de licencia siempre se le ha facilitado la tramitación y el acceso a la misma.

En cuanto a la **salida de la organización productiva**, es decir, la baja definitiva, no se ha dado el caso durante el 2019.

Asimismo, tenemos que tener en cuenta la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y conocer las situaciones familiares de la plantilla relacionadas con el ámbito de atención a terceras personas ya que nos permitirá planificar y desarrollar acciones, medidas y estrategias mas acordes a las necesidades reales del personal.

En este sentido, en el Ayuntamiento no constan registradas las situaciones familiares del personal más allá de las facilitadas para la realización del presente diagnóstico, las cuales nos permite conocer de forma parcial las situaciones del personal relacionadas con la atención a terceras personas. Quiero destacar que no consta ningún dato registrado al respecto.

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (permiso de paternidad, maternidad, lactancia, reducción de jornada, excedencia para cuidar a menores y familiares, flexibilidad horaria...) registradas en el año 2019 ha sido 1.

Por tanto, el resultado nos muestra que no se utilizan al 100% los derechos legales de conciliación.





En relación con campañas informativas y de sensibilización dirigidas al personal para promover la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral no constan realizadas acciones específicas desde la organización con estas finalidades, por lo que su realización será una cuestión por considerar para diseñar las acciones del Plan de Igualdad.

Las **actuaciones y planes de acción social** tienen por finalidad mejorar la calidad de vida del personal al servicio de las administraciones públicas a través de un conjunto de medidas encaminadas a la promoción y desarrollo del bienestar social del personal.

En este sentido, la información que se nos proporciona desde el ayuntamiento refleja que no se han establecido medidas al respecto hasta el momento y por tanto no se puede realizar un análisis con más profundidad.

En la encuesta realizada, el 66,6% de la plantilla considera que se incorporan medidas para favorecer la conciliación, en cambio el 33,3% considera lo contrario. En esta línea el 11,11% de las personas que han contestado a la encuesta piensa que la mujer presenta más posibilidades para acogerse a una baja laboral, en cambio el 88,8% considera lo contrario.

El 100% del personal opina que pese a la existencia de embarazo o período de lactancia la mujer puede desempeñar un cargo en la organización.

6. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El Ayuntamiento como administración se rige por la legislación general, específica, estatal y autonómica aplicable en los procesos de selección, los cuales tienen un carácter abierto y han de garantizar la libre concurrencia, sin perjuicio de lo que establece para la promoción interna, las medidas de discriminación positiva que prevé el Estatuto del Empleado Público y las pruebas han de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos a los procesos selectivos.





En relación con la composición de los tribunales calificadores, la legislación (art. 79.1 EBEP) establece que la composición de los órganos de selección se han de adecuar al criterio de paridad entre mujer y hombre.

Ahora bien, en la información analizada no se han encontrado referencias a la incorporación de criterios de composición paritaria de mujeres y hombres; por tanto, la adopción de estos criterios se han de incorporar en los procesos de selección del personal en el Plan de Igualdad.

Una propuesta es tener en consideración a las personas contratadas a través de los planes de empleo o subvenciones para que formen parte, en el caso de que haya algún hombre, de los tribunales calificadores.

En los procesos de selección planteamos:

- a) En el desarrollo de las pruebas, y salvo que haya razones que justifiquen lo contrario, el tribunal adoptará medidas para garantizar que los ejercicios son corregidos sin conocer la identidad de la persona aspirante.
- b) En relación con la valoración de méritos, la formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo será estimada.
- c) En el caso de empate en las calificaciones finales se optará por el sexo menos representado en el puesto de trabajo a ocupar, siguiendo el principio de participación equilibrada (40/60).

En referencia a la publicidad de las ofertas de trabajo se presencia el esfuerzo del personal involucrado en estos procesos en realizar un uso no sexista del lenguaje.

En base a lo anterior, no podemos extraer indicios de discriminación por razón de sexo en los procesos de selección del personal funcionario y del personal laboral, pero recomendamos revisar el lenguaje utilizado en algunos documentos para eliminar los usos sexistas que puedan contribuir a la perpetuación de los roles y estereotipos de





genero o a la segregación laboral, utilizando un lenguaje neutro que no predisponga la preferencia de un sexo sobre otro para cubrir vacantes.

En el análisis de la percepción subjetiva de los trabajadores y las trabajadoras se ha podido comprobar que el 66,6% considera que las ofertas de empleo son redactadas empleando un lenguaje sexista.

En este apartado el 88,8% de la plantilla considera que no se tiene en cuenta el sexo de la persona para la incorporación a un departamento.

7. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

La formación es un aspecto clave para mejorar la situación laboral y poder promocionar internamente. En este punto se consideran los aspectos en cuanto a la formación continuada, así como la formación en materia de igualdad.

De la información recabada no consta que el Ayuntamiento tenga un Plan de Formación propio para la formación y promoción del personal. Las acciones formativas que, en este sentido se hayan podido hacer, no constan como sistematizadas ni se encuentran plasmadas en ningún documento, por lo que se deduce que sigue un proceso informal dentro de la organización.

El Ayuntamiento, para su personal, está acogido al Plan Agrupado de Formación de la Diputación Provincial de Castellón, a la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, a la Federación Española de Municipios y Provincias y a la Fundación Isonomía, entre otras. No obstante, en ningún caso nos consta ninguna acción formativa en materia de igualdad.

Se recomienda realizar un seguimiento de los procesos asociados a la formación con el animo de detectar posibles dificultades, necesidades no cubiertas, y en su caso promover la formación, especialmente en materia de igualdad ya que en la presente administración hay carencia de ello.





Se concluye que la formación que recibe el personal es en función del lugar de trabajo, en relación con la prevención de los riesgos laborales.

En cuanto a la promoción interna, nos consta que en los últimos años no se han producido procesos de promoción interna, no podemos realizar un análisis comparativo de la promoción.

8. SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El personal del Ayuntamiento no dispone de un servicio propio de **Prevención de Riesgos Laborales**, pero lo tiene contratado mediante servicios externos. Se nos informa que se han llevado a cabo las acciones formativas previstas en la legislación y convenios relativos a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, pero no consta de un registro de las acciones formativas desarrolladas, por tanto, se recomienda realizar un seguimiento de las acciones desarrolladas en materia de prevención de riesgos laborales ya que no disponemos de ningún tipo información ni la relativa a la adopción de medidas técnicas, organizativas y/o adicionales, relacionadas con el embarazo o la lactancia.

En este sentido el 66,6% de la plantilla afirma que tiene recursos necesarios para proteger su salud laboral, en cambio el 22,2% no. El 11,11% no responde a esta pregunta.

El Ayuntamiento no dispone de un **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** y por tanto tampoco de un registro en relación a posibles casos de la plantilla y personas contratadas a través de los programas de empleo sobre la presente materia, por tanto resulta imprescindible establecer un protocolo que contemple la realización de campañas de información, formación y sensibilización junto con un procedimiento específico a seguir, a través del cual poder llevar a cabo un seguimiento y una evaluación periódica.





En este aspecto, el 88,8% de la plantilla cree conveniente trabajar la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, en cambio el 11,11% opina que no.

9. COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Debemos fomentar el uso de un lenguaje no sexista, donde se visibilice la mujer y sus circunstancias sociales atendiendo a la invisibilidad que históricamente se le ha impuesto.

Tenemos en cuenta que el personal responsable de la comunicación no está formado en igualdad de oportunidades. Para conseguir utilizar una comunicación no sexista se recomienda elaborar una guía sencilla para la utilización del uso de lenguaje inclusivo y realizar la formación necesaria al respecto.

Asimismo, se evidencia que la entidad tiene intención de mejorar el uso del lenguaje igualitario, eliminando todo aquel lenguaje sexista. A pesar de ello, la percepción del personal es que se trata de una tarea complicada ya que la mayoría del lenguaje normativo utiliza el masculino plural como algo neutro para designar a hombres y mujeres. Se ha de definir una política institucional que fomente el uso de un lenguaje inclusivo.

10. CONTRATACIÓN PÚBLICA Y ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

La legislación tanto estatal – art. 34.1 y 2 LOI- como autonómica – 46.1 LOICV- establece y recomienda la exigencia por parte de la administración de un plan de igualdad a las empresas que se presenten para la adjudicación de contratos administrativos, de este modo, el Ayuntamiento puede establecer, en los contratos que celebre, condiciones especiales con el fin de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.





En este sentido, la organización manifiesta que no exige de manera explícita la exigencia del cumplimiento legal a las empresas candidatas como en su caso tener un plan de igualdad, pero sí que tiene en cuenta y respeta el principio de libertad, acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad entre las candidaturas.

Por tanto, sugerimos que en los procesos de contratación pública y con la finalidad de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el mercado de trabajo, se incluya algún tipo de medida o mecanismo que favorezca la contratación de empresas que en su caso acrediten tener implantadas medidas o planes de igualdad.





11. LA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL

En relación con la información consultada en el Ayuntamiento de Forcall, la participación de mujeres y hombres en la organización municipal no presenta un perfil paritario (29% mujeres y 71% hombres).



Gráfico 9: Participación en la organización por sexos





11.1- Órganos unipersonales

En la estructura organizativa del Ayuntamiento se incorpora la figura de alcaldía, concejales y concejalas y la figura de secretaria e intervención que hemos detallado anteriormente.

ESTRUCTURA ORGANICA-EJECUTIVA DEL AYUNTAMIENTO					
ORGANITZACIÓ MUNICIPAL	Valores Absolutos			Valores Relativos	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Alcaldía	0	1	1	0	100%
Concejalías	2	5	7	29%	71%

Tabla 3: Estructura orgánica-ejecutiva del Ayuntamiento

El Ayuntamiento de Forcall cuenta con un alcalde, y 6 concejalías formadas por 2 mujeres y 4 hombres, lo que no evidencia un equilibrio en la participación masculina i femenina.

En la siguiente tabla se refleja cada una de las concejalías, así como la ocupación por sexos:

CONCEJALÍAS	MUJERES	HOMBRES
Patrimonio cultural, educación, eventos y turismo	1	
Servicios sociales y servicios a la población	1	
Hacienda y Urbanismo		1
Medio Ambiente y ganadería		1
Fiestas, juventud y participación		1
TOTAL	2	3

Tabla 4: Concejalías





Puede observarse un equilibrio en la participación por sexos en las concejalías, no obstante, se evidencia la existencia de la segregación horizontal, es decir, las concejalías que abordan temáticas más feminizadas están a cargo de las mujeres, mientras que las concejalías como hacienda, urbanismo, agricultura...recaen en hombres y corresponden a sectores masculinizados.

11.2- Órganos colegiados

En referencia al Pleno de la Corporación, órgano colegiado de carácter necesario, está integrado por el conjunto de concejales y concejalas, ostentando su presidencia el alcalde. En referencia a su composición nos remitimos a la *Tabla 3*.

Las Comisiones Informativas son otra tipología de órgano colegiado necesario. Actualmente en el Ayuntamiento de Forcall hay un total de 1 comisión que es la de cuentas y está formada por 3 hombres.

11.3- Grupos políticos

En el Ayuntamiento, a los efectos de su actuación corporativa, y de acuerdo con la información obtenida por el consistorio, en Forcall coexisten 2 grupos políticos, El PSOE y el PP.

Con la finalidad de analizar la participación de mujeres y hombres en cada uno de los Grupos Municipales se presenta la siguiente tabla.





GRUPOS						PORTAVOCES	
	Valores Absolutos			Valores Relativos		M	H
	M	H	Total	M	H		
PSOE	2	4	6	28,57%	57,14%	0	1
PP	0	1	1	0%	14,29%	0	1

Tabla 5: Grupos y Portavoces

En relación con los datos de la tabla anterior, podemos observar que ningún partido político presenta una composición equilibrada. El PSOE está formado por 4 hombres (57,14%) y 2 mujeres (28,57%) y el PP por 1 hombre (14,29%).





ANEXO I: ENCUESTA CUALITATIVA

El siguiente **Cuestionario** tiene la finalidad de obtener unos datos cualitativos sobre la valoración personal de la plantilla del Ayuntamiento

El cuestionario es totalmente anónimo, así que puede contestar con total sinceridad.

Marque la casilla que considera más adecuada.

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Medianamente acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

HOMBRE

MUJER

EDAD

	1	2	3	4	5
1. ¿Consideras que la igualdad de oportunidades forma parte de la gestión diaria del ayuntamiento?					
2. ¿Estás a favor de la igualdad de oportunidades?					
3. ¿Consideras que tienes las mismas oportunidades de acceso, promoción y formación respecto al sexo contrario en el ayuntamiento?					
4. ¿Cree que es necesario implantar un Plan de igualdad?					
5. ¿Considera que la igualdad debería ser uno de los principios primordiales para el desarrollo laboral?					
6. ¿Consideras que tu retribución se adecuada a las funciones que desarrollas?					





7. ¿Dentro de tu departamento consideras que hay una retribución injusta respecto a las funciones de cada uno?					
8. ¿Alguna vez te has podido sentir infravalorado por razón de sexo?					
9. ¿Crees que se tiene en cuenta el sexo de la persona por la incorporación del departamento?					
10. ¿Crees que es injusto que los altos cargos sean masculinizados?					
11. ¿Existen inconvenientes para desarrollar puestos de responsabilidad por razón de sexo?					
12. ¿Crees que se incorporan medidas para favorecer la conciliación familiar?					
13. ¿Alguna vez te has sentido infravalorado por la comunicación tanto interna como externa del propio ayuntamiento?					
14. ¿Consideras que las ofertas de trabajo redactadas utilizan un lenguaje no sexista?					
15. ¿Dispones de los recursos necesarios para proteger tu salud laboral?					
16. ¿Consideras que la mujer presenta más posibilidades para coger la baja laboral?					
17. ¿Consideras que la mujer no puede estar en algunos cargos por posibilidad de embarazo o periodo de lactancia?					
18. ¿Crees que se debería trabajar la prevención y actuación frente al acoso sexual y / o por razón de sexo?					
19. ¿Es necesario combatir el individualismo y formar parte de un equipo independiente del sexo?					
20. . ¿Promover políticas de igualdad favorece el desarrollo integral de la persona?					

Gracias por su colaboración



ANEXO II: FICHAS

FICHA ACCIÓN N.º	1		
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO		
ACCIÓN	Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista		
FECHA DE INICIO	Enero 2020	FECHA DE FIN	Junio 2020
OBJETIVO	1.1		
Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando rasgos de género en la selección			
DESCRIPCIÓN	Revisar el procedimiento de selección, así como de los diferentes documentos y registros (ofertas, entrevistas...) actualizando la metodología a desarrollar con el cambio de personas responsables, teniendo en cuenta la perspectiva y lenguaje de género, eliminando, en el caso de que se utilice preguntas y/o requisitos sobre el estado civil y responsabilidades familiares.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. % de documentos revisados. 2. % de CV de mujeres y hombres que participan en el proceso 3. N.º de mujeres y hombres que llegan a la fase de entrevista 4. % de mujeres y hombres contratados al año 		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Personal que participa en la selección		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
A través de las personas que realizan la selección en la organización y con el personal responsable con documentos y registros aplicados en la entidad se realiza la acción. Presupuesto asociado no significativo.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Plataforma Gestiona y Correo-e a todas las personas que participan en la selección.			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	2		
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO		
ACCIÓN	Comprobar y promover que la descripción de las ofertas de trabajo de ocupación no contenga ningún filtro por razón de sexo		
FECHA DE INICIO	Julio 2020	FECHA DE FIN	Diciembre 2020
OBJETIVO	1.1		
Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando rasgos de género en la selección			
DESCRIPCIÓN			
Revisar las últimas ofertas de trabajo desde la perspectiva de género para comprobar y corregir, en el caso de que exista rasgo de género en su publicación, para promover futuras ofertas sin filtro por razón de sexo.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
1. % de documentos revisados			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
ADMINISTRACIÓN			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comisión de Igualdad			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Revisión de documentos y registros sobre ofertas de trabajo publicados por la entidad que realiza la oferta de trabajo. Presupuesto asociado no significativo.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Plataforma Gestiona y Correo-e a todas las personas que forman parte de la Comisión			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	3		
ÁREA	ACCESO AL EMPLEO		
ACCIÓN	Formar en igualdad de oportunidades al personal encargado de realizar los procesos de selección		
FECHA DE INICIO	Segundo trimestre cada año	FECHA DE FIN	Segundo trimestre cada año
OBJETIVO	1.1		
Realizar procesos de selección no discriminatorios, eliminando rasgos de género en la selección			
DESCRIPCIÓN	Planificar y realizar acciones formativas ligadas a la igualdad de oportunidades en la selección del personal. La formación presencial tendrá una duración de 1 hora. Se podrán realizar formaciones online.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. % de acciones formativas. 2. % de personas que han recibido la formación 3. Cuestionario de evaluación 		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Personal que participa en la selección		
PERSONAL RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Personal: Formación impartida por la Agente de Igualdad Materiales: de la propia formación. Presupuesto: sin coste			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Se informará de forma presencial y vía correo-e			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	4		
ÁREA	EQUILIBRIO RETRIBUTIVO		
ACCIÓN	Realización de un estudio bianual de las retribuciones que recibe la plantilla para asegurarse que no hay ningún tipo de discriminación por razón de sexo		
FECHA DE INICIO	Abril 2020	FECHA DE FIN	Junio 2023
OBJETIVO	2.1		
Garantizar el equilibrio retributivo y la igualdad de trato en el ámbito laboral ante situaciones iguales y con trabajos de igual valor			
DESCRIPCIÓN			
El Ayuntamiento facilitará cada dos años a la Comisión de Igualdad un informe con los salarios y complementos con el objetivo de que se pueda detectar si se ha producido algún tipo de discriminación por razón de sexo. En caso de discriminaciones retributivas elaborar plan para su erradicación			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
<ol style="list-style-type: none"> 1. La propia existencia del informe 2. Diferencias retributivas globales entre mujeres y hombres (€ y %) 3. Diferencias retributivas entre mujeres y hombres por departamento (%) 4. Diferencias retributivas entre mujeres y hombres por puesto (%) 			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comisión de Igualdad			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Personal: Administración con acceso a información de salarios. Materiales: Presupuesto no significativo			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	5		
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
ACCIÓN	Diseño de una estrategia de comunicación interna que informe a empleados y empleadas sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad que ampara la ley		
FECHA DE INICIO	Octubre 2021	FECHA DE FIN	Diciembre 2021
OBJETIVO	3.1		
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla			
DESCRIPCIÓN	Se elaborará un documento en el que se señalen todos los derechos que contempla la legislación vigente en materia de conciliación. Se pondrá en conocimiento a la plantilla		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	La propia existencia del documento y comprobantes de la difusión llevada a cabo		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Agente de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Tiempo de trabajo de la persona responsable de redactar el documento, material de oficina e informático. El Ayuntamiento asumirá los gastos de impresión.			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Se informa a todo el personal en los tablones de anuncios de la organización y por teléfono a todo el personal			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	6		
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
ACCIÓN	Permitir la acumulación de horas de lactancia en el supuesto de que se dé el caso		
FECHA DE INICIO	Durante toda la vigencia del plan	FECHA DE FIN	Durante toda la vigencia del plan
OBJETIVO	3.1		
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla			
DESCRIPCIÓN			
Se permitirá la acumulación de horas de lactancia en caso de darse el caso.			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Número de solicitudes de acumulación de lactancia presentadas			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
Personas que soliciten permiso lactancia			
PERSONAL RESPONSABLE			
Administración			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
La Administración asumirá los gastos			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Se informa a todo el personal en los tabloneros de anuncios de la organización y por teléfono a todo el personal			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	7		
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
ACCIÓN	Evitar en la medida de lo posible, las reuniones y la formación fuera del horario laboral		
FECHA DE INICIO	Durante toda la vigencia del plan	FECHA DE FIN	Durante toda la vigencia del plan
OBJETIVO	3.1		
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla			
DESCRIPCIÓN	En la medida de lo posible las reuniones y la formación se realizarán en horario laboral. En el caso de efectuarlas fuera del horario por las características de la reunión o la formación se compensarán las horas.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Número de reuniones realizadas dentro del horario laboral. 2. Número de acciones formativas llevadas a cabo dentro del horario laboral. 		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	A toda la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Administración		
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
El Ayuntamiento asumirá los gastos			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Se informa a todo el personal en la presentación del Plan de Igualdad			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	8		
ÁREA	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		
ACCIÓN	Conocer las necesidades reales de conciliación y analizar posibles modificaciones en las medidas de conciliación existentes		
FECHA DE INICIO	Enero 2021	FECHA DE FIN	Marzo 2021
OBJETIVO	3.1		
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla			
DESCRIPCIÓN	Realizar un seguimiento de las medidas de conciliación/flexibilidad que más se soliciten durante un año, simplificando posteriormente la sistemática de acceso a las mismas		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de solicitudes de medidas de conciliación 2. % de solicitudes aprobadas 3. N.º de propuestas de conciliación realizadas por el personal 4. N.º de propuestas aceptadas 		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
La Agente de Igualdad realizará el análisis			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Dia de presentación del Plan de Igualdad			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	9
ÁREA	FORMACIÓN EN IGUALDAD
ACCIÓN	Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades a todo el personal tanto político como funcionario/laboral
FECHA DE INICIO	Tercer trimestre cada año
FECHA DE FIN	Tercer trimestre cada año
OBJETIVO	4.1
Diseñar un programa formativo en igualdad de oportunidades	
DESCRIPCIÓN	Planificar y realizar acciones formativas ligadas a la igualdad de oportunidades y, buscando la sensibilización y la igualdad de trato y de oportunidades entre el personal de la plantilla. La formación se podrá realizar vía online o presencial.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. % de personas formadas en igualdad de oportunidades, según lo planificado por año. 2. % de personas con formación en igualdad de oportunidades sobre el total de personas que están en la plantilla
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	
Personal: todo el personal de la organización. Materiales: De la propia formación	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Se informa a todo el personal en los tablones de anuncios de la organización y por teléfono	
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS	
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO	



FICHA ACCIÓN N.º	10
ÁREA	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	Poner a disposición del personal material descriptivo de la utilización del uso de lenguaje inclusivo
FECHA DE INICIO	Enero 2023
FECHA DE FIN	Junio 2023
OBJETIVO	5.1
Fomentar la utilización no sexista del lenguaje	
DESCRIPCIÓN	Se pondrá a disposición de la plantilla una guía de lenguaje no sexista para que tengan soporte y orientación en la utilización de un lenguaje inclusivo en los documentos internos y externos de la organización.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	1. % del personal que conoce la guía
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	
Personal: en la elaboración y difusión de la guía en su implantación y uso de forma prioritaria el personal de oficina y conocimiento de su existencia el resto del personal. Materiales: Presupuesto no significativo	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Correo electrónico y tabloneros de anuncio de la institución	
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS	
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO	



FICHA ACCIÓN N.º	11
ÁREA	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	Adecuación de los documentos internos del Ayuntamiento utilizando lenguaje inclusivo
FECHA DE INICIO	Julio 2023
FECHA DE FIN	Diciembre 2023
OBJETIVO	5.2
Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones interiores y exteriores	
DESCRIPCIÓN	Revisar y adecuar documentos, formularios...internos del Ayuntamiento utilizando el lenguaje inclusivo.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de documentos revisados 2. N.º de documentos corregidos
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	A toda la Plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	
Tiempo de trabajo del personal para la revisión de toda la documentación	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Se informará la ejecución de la acción a través del informe anual	
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS	
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO	



FICHA ACCIÓN N.º	12
ÁREA	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en la web del Ayuntamiento, Portal de Transparencia, etc.
FECHA DE INICIO	Enero 2023
FECHA DE FIN	Junio 2023
OBJETIVO	5.2
Eliminar el lenguaje y las imágenes sexistas de las comunicaciones interiores y exteriores	
DESCRIPCIÓN	Establecer una guía de comunicación externa no sexista e inclusiva Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje de la página web para que no contenga términos sexistas
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de correcciones del contenido de la página web 2. N.º de incorporaciones con perspectiva de género en la página web
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	
El Personal con formación en igualdad revisará el contenido de la página web y ejecutará la acción	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Se informará la ejecución de la acción a través del informe anual	
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS	
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO	



FICHA ACCIÓN N.º	13		
ÁREA	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA		
ACCIÓN	Informar a todas las personas de la plantilla y al personal electo de la existencia y contenido del Plan de Igualdad		
FECHA DE INICIO	Primer trimestre de cada año	FECHA DE FIN	Primer trimestre de cada año
OBJETIVO	5.3		
Dar a conocer a todo el personal de la organización el Plan de Igualdad			
DESCRIPCIÓN			
Se facilitará una copia del Plan de Igualdad a todas las personas de la plantilla			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
1. Justificantes de entrega de las copias del Plan a toda la plantilla			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
A toda la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comisión de igualdad			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Tiempo de trabajo de la Comisión de Igualdad Material de oficina e informático La entidad asumirá los gastos			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Correo electrónico y tablones de anuncio de la institución			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	14
ÁREA	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN, PARTICIPACIÓN EN IGUALDAD Y LENGUAJE NO SEXISTA
ACCIÓN	Difusión de las medidas que se vayan ejecutando por los canales de información de la propia institución
FECHA DE INICIO	Durante la vigencia del plan
FECHA DE FIN	Durante la vigencia del plan
OBJETIVO	5.4
Ser y dar imagen de institución involucrada con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
DESCRIPCIÓN	Informar de las acciones ya implantadas y los resultados obtenidos. Se podrán elaborar dosieres. formativos de los aspectos del plan de igualdad, que incluya la planificación de las próximas acciones previstas e información sobre las acciones ya implantadas y los resultados obtenidos.
INDICADORES DE EVALUACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de acciones ejecutadas e informadas 2. N.º de documentos informativos elaborados por año y personas que reciben el dossier.
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	
Personal con conocimientos en el plan de igualdad y su grado de avance Materiales: Presupuesto no significativo	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
A través del tablón de anuncios de la institución, se enviará también por correo electrónico a las personas que no tengan acceso al mismo (baja, vacaciones, excedencias...)	
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS	
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO	



FICHA ACCIÓN N.º	15
ÁREA	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
ACCIÓN	Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que afecte a la plantilla y al personal electo
FECHA DE INICIO	Julio 2023
FECHA DE FIN	Diciembre 2023
OBJETIVO	6.1
Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger a las víctimas	
DESCRIPCIÓN	Se elaborará un protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
INDICADORES DE EVALUACIÓN	1. Existencia del protocolo
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	A toda la plantilla
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN	
Tiempo de trabajo del personal de la Comisión Material de oficina e informático La entidad asumirá el resto de gasto	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Informe de seguimiento anual	
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS	
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO	



FICHA ACCIÓN N.º	16		
ÁREA	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
ACCIÓN	Dar a conocer el protocolo entre la plantilla y el personal electo del Ayuntamiento		
FECHA DE INICIO	Octubre 2023	FECHA DE FIN	Diciembre 2023
OBJETIVO	6.1		
Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Proteger a las víctimas			
DESCRIPCIÓN			
La Comisión de Igualdad difundirá el protocolo entre toda la plantilla y el personal electo			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Justificantes de la difusión del protocolo entre la plantilla y el personal electo			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comisión Igualdad			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Tiempo de trabajo del personal de la Comisión Material de oficina e informático La organización se hará cargo de los gastos			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
A través del tablón de anuncios de la institución, se enviará también por correo electrónico a las personas que no tengan acceso al mismo (baja, vacaciones, excedencias...)			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	17		
ÁREA	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
ACCIÓN	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género		
FECHA DE INICIO	Enero 2021	FECHA DE FIN	Marzo 2021
OBJETIVO	6.2		
Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la organización frente a la violencia de género			
DESCRIPCIÓN	Diseño de una estrategia de comunicación interna acerca de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Estrategia de comunicación difundida		
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO	Toda la plantilla		
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad		
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
Tiempo de trabajo del personal de la Comisión Material de oficina e informático La organización se hará cargo de los gastos			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
A través del tablón de anuncios de la institución, se enviará también por correo electrónico a las personas que no tengan acceso al mismo (baja, vacaciones, excedencias...)			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			



FICHA ACCIÓN N.º	18		
ÁREA	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
ACCIÓN	Mejorar el conocimiento sobre el estrés y su gestión		
FECHA DE INICIO	Julio 2023	FECHA DE FIN	Diciembre 2023
OBJETIVO	6.2		
Promover acciones de prevención y mejorar la respuesta de la organización frente a la violencia de género			
DESCRIPCIÓN			
<p>Identificado como uno de los principales riesgos psicosocial en la organización, por lo que se pretende que la persona conozca como nos afecta este y otros riesgos psicosociales, que son precisamente los que más afectan a las mujeres y a este sector de actividad, sensibilizando al personal sobre sus consecuencias y las formas de detección precoz, pudiendo actuar antes de que sea tarde, a través de dosieres y carteles informativos.</p>			
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
<ol style="list-style-type: none"> 1. N.º de personas con conocimientos sobre el estrés laboral desagregado por sexo 2. N.º de píldoras informativas lanzadas 			
PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO			
Toda la plantilla			
PERSONAL RESPONSABLE			
Comisión de Igualdad			
MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN			
<p>Personal: con conocimientos en gestión del estrés Materiales: Presupuesto no significativo Presupuesto acción: ligado a la dedicación del personal asignado</p>			
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN			
Se comunicará a través de tablón de anuncios de la entidad, se enviará por correo electrónico a aquellas personas de la entidad que no tengan acceso al tablón de anuncios			
REPOSITORIO DE EVIDENCIAS			
COMENTARIOS/SEGUIMIENTO			





ANEXO III: TERMINOLOGÍA DE GÉNERO

- ✓ **Acoso sexual:** Acoso basado en cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✓ **Acoso por razón de sexo:** Comportamiento agresivo contra una persona de un sexo determinado sólo por el hecho de pertenecer a este sexo, que pretende atentar contra la dignidad de esta persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✓ **Acción positiva o medida de discriminación Positiva:** Estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades de las mujeres mediante medidas concretas y puntuales, dirigidas a un grupo determinado, que permitan corregir las discriminaciones que son el resultado de determinadas prácticas o sistemas sociales.
- ✓ **Brecha salarial:** Rotura del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional discriminatoria en relación con el género, y la configuración de los salarios y los complementos.
- ✓ **Conciliación de la vida personal y laboral:** Posibilidad de una persona de hacer compatible el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los distintos ámbitos.
- ✓ **Corresponsabilidad:** Equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de atención. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social.



- ✓ **Discriminación:** Aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que una colectividad con respecto a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.
- ✓ **Discriminación directa por razón de sexo:** Discriminación que se produce cuando una disposición, criterio o práctica excluye explícitamente una persona trabajadora por razón de sexo.
- ✓ **Desigualdad de trato:** Falta de igualdad en el trato entre diversos colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo un colectivo por encima de los demás.
- ✓ **Equidad de género:** Distribución justa de los derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos entre las personas a partir del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.
- ✓ **Espacio personal:** Ámbito dedicado a las actividades que una persona realiza durante el tiempo libre.
- ✓ **Espacio privado:** Conjunto del espacio doméstico y el espacio personal. El hecho de que las mujeres hayan sido tradicionalmente relegadas al espacio doméstico no les ha permitido desarrollar el espacio privado.
- ✓ **Espacio público:** Ámbito dedicado a las actividades que una persona realiza en relación con el trabajo y la participación social, política y cultural.
- ✓ **Estereotipo de género:** Conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y los hombres.
- ✓ **Feminismo:** Movimiento social que denuncia la desigualdad social de género y exige cambios políticos y sociales en los hábitos relacionales entre los sexos para que las mujeres puedan desarrollarse plenamente en la sociedad.
- ✓ **Género:** Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.



- ✓ **Igualdad de género:** Condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.
- ✓ **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Condición de ser iguales mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, cultural, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexistas limiten sus posibilidades.
- ✓ **Machismo:** Conjunto de actitudes y comportamientos que atribuyan superioridad al hombre y que rebajan la dignidad de las mujeres por razón de sexo y sin ninguna otra justificación.
- ✓ **Pacto social entre mujeres y hombres:** Propuesta que reivindica un nuevo contrato social entre mujeres y hombres que comporte un reparto y una participación igualitaria en el trabajo productivo, el trabajo reproductivo y el poder social.
- ✓ **Paridad:** Entendida como un derecho que asegura la representatividad proporcional de los sexos en las posiciones de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas y sociales), constituyendo una condición destacada para la igualdad entre los sexos. Este principio de presencia equilibrada establece que, del conjunto de posiciones a repartir ninguno de los dos sexos tendría que tener una proporción inferior al 40% ni superior al 60%.
- ✓ **Perspectiva de género:** Toma en consideración de las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, considerando como las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural y de encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades.
- ✓ **Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** Conjunto de estrategias destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito.



- ✓ **Principio de igualdad de oportunidades:** Principio fundamental de las sociedades democráticas basado en el derecho fundamental según el cual todas las personas somos iguales ante la ley y merecemos el mismo trato al mismo tiempo que se reconocen nuestras diferencias. Defensa la presencia y participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos y a todos los niveles de la vida.
- ✓ **Rol de género:** Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.
- ✓ **Segregación horizontal del empleo:** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.
- ✓ **Segregación vertical del empleo:** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.
- ✓ **Sexo:** Conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen los individuos de una especie en machos y hembras.
- ✓ **Transversalidad de género** (del inglés gender mainstreaming): Estrategia a largo plazo que incorpora la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las políticas y actuaciones de un gobierno. La transversalización de género implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de las mujeres como de los hombres.
- ✓ **Violencia de género:** Violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, tenga como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.



ANEXO IV: COMPROMISO INSTITUCIONAL

AGÈNCIA IGUALTAT MANCOMUNITAT ELS PORTS





Ajuntament de Forcall

Asunto: Certificado del acuerdo plenario.

Expediente n°:131/2019

Procedimiento: Plan de igualdad.

D^a. Sonia Vinaja Milián, Secretaria del Ayuntamiento de Forcall (Castellón).

CERTIFICO

Que en sesión extraordinaria urgente del Pleno, de fecha 27 de diciembre de 2019, entre otros, se adoptó el acuerdo del tenor literal siguiente,

[1. COMPROMISO PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Siendo necesario aprobar el Plan Municipal de Igualdad por las siguientes razones:

a) Impulsar y promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento.

b) Dar cumplimiento a:

- El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional séptima.

- La ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en su Disposición Adicional undécima, vuelve a reiterar la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aprobar planes de igualdad de género que contendrán un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

c) Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres del Ayuntamiento

Visto el expediente incoado para la aprobación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Forcall.

Visto el compromiso del Ayuntamiento de Forcall firmado por el Alcalde D. Santiago Pérez Peñarroya con fecha 9 de abril de 2019, en virtud del cual la partes firmantes se comprometen a la negociación de un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Forcall.

Visto la providencia de Alcaldía de fecha 11 de octubre de 2019.

Visto el informe de Secretaria de fecha 11 de octubre de 2019, sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir.

Visto la providencia de Alcaldía de fecha 3 de diciembre de 2019 en virtud de la cual se dispone que se redacte el Plan Municipal de Igualdad por la Agente de Igualdad de la Mancomunitat Comarcal Els Ports.

Examinada la documentación que la acompaña, el Pleno del Ayuntamiento de Forcall por unanimidad, lo que constituye la mayoría absoluta, adopta el siguiente,

ACUERDO

Primero.- Ratificar el compromiso del Ayuntamiento de Forcall firmado con fecha 9 de abril de 2019, del tenor literal siguiente:

Santiago Pérez Peñarroya (1 de 2)
Alcalde-Presidente
Fecha Firma: 30/01/2020
HASH: d397645c1feab014aa69457ca69ed805



Sonia Vinaja Milián (2 de 2)
SECRETARIA-INTERVENTORA
Fecha Firma: 30/01/2020
HASH: 3279e0da1158a9abb7c561d077fad6c0





Ajuntament de Forcall

“Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un plan de igualdad en el Ayuntamiento de Forcall, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tal efecto, se creará una comisión paritaria de igualdad, encargada de revisar el diagnóstico de situación y el plan de igualdad. Asimismo, esta comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan.

En el Plazo máximo de tres meses desde la firma del presente documento, se elaborará el diagnóstico y el Ayuntamiento facilitará los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo. El plan de igualdad contemplará como mínimo las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto 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 fomento de medidas de igualdad o 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 el Ayuntamiento y por extensión en el conjunto de la sociedad.”

Segundo.- Ratificar la Resolución de Alcaldía por la que se acuerda que se redacte el Plan Municipal de Igualdad por la Agente de Igualdad de la Mancomunitat Comarcal Els Ports.

Tercero.- Dar traslado del presente acuerdo a la Agencia de Igualdad de la Mancomunidad Comarcal dels Ports.]

Y para que conste, a los efectos oportunos en el expediente de su razón, de orden y con el V.º B.º del Sr. Alcalde, con la salvedad prevista en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se expide la presente en Forcall, a la fecha de la firma electrónica expresada al margen.

V.º B.º

El Alcalde

Fdo.: Santiago Pérez Peñarroya

La Secretaria

Fdo.: Sonia Vinaja Milián

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE



ANEXO V: REGLAMENTO COMISIÓ IGUALDAD





MANCOMUNITAT COMARCAL
els ports

Xarxa
Valenciana
d'Igualtat



INDICE

PREÁMBULO	1
ARTÍCULO 1.- OBJETO	2
ARTÍCULO 2.- FINALIDAD	2
ARTÍCULO 3.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS	2
ARTÍCULO 4.- COMPOSICIÓN	3
ARTÍCULO 5.- PRESIDENCIA Y SECRETARIA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	4
ARTÍCULO 6.- CONVOCATORIA DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	4
ARTÍCULO 7.- DESARROLLO DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	5
ARTÍCULO 8.- APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO	6
ARTÍCULO 9.- VIGENCIA	6
ARTÍCULO 10.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	6
ARTÍCULO 11.- ADAPTACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO	6
FICHA SEGUIMIENTO ACCIONES	7



MANCOMUNITAT COMARCAL
els ports

Xarxa
Valenciana
d'Igualtat



REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE FORCALL

PREÁMBULO

El Ayuntamiento de Forcall en sesión Plenaria celebrada el 27 de diciembre de 2019 se compromete a negociar un Plan de Igualdad para la Plantilla de la organización, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Asimismo, adquirió el compromiso de crear una Comisión de Igualdad para revisar el diagnóstico de situación, la redacción, evaluación y cumplimiento del Plan de Igualdad.

Cabe destacar la importancia de que el Plan de Igualdad sea flexible y dinámico con el tiempo y las medidas propuestas para que sea adaptable a los cambios propuestos y a las nuevas necesidades que surjan o sean diagnosticadas por el personal de la plantilla o de la Comisión de Igualdad.

En este sentido, la creación de la Comisión de Igualdad responde a la necesidad de generar un espacio de promoción de la cooperación y la articulación de redes de acción para avanzar en la construcción plural y democrática de un bien común: la igualdad entre los géneros; se configura como una herramienta fundamental en la lucha contra la discriminación por razón de género y por la igualdad y la diversidad de género.





ARTÍCULO 1.- OBJETO

Las bases que a continuación se describen regulan el funcionamiento de la Comisión de Igualdad, constituida para llevar a cabo la evaluación, el seguimiento y la aplicación de las medidas acordadas al Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Forcall.

ARTÍCULO 2.- FINALIDAD

La finalidad que persigue la creación de una Comisión de Igualdad es la consecución efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en la organización interna y externa de la entidad. Por ello, participa en la recogida de información, elaboración y la puesta en marcha, el desarrollo, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

ARTÍCULO 3.- FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Son funciones de la Comisión de Igualdad asumir y ejercer aquellas competencias que le han sido encomendadas a fin de fomentar la igualdad de género en todas las dependencias de la institución, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo, en el ámbito laboral.

En su consecuencia, las principales, competencias de la Comisión de Igualdad serán aquellas relativas a promover la igualdad efectiva mediante la colaboración y la igualdad profesional para:

- Velar por que la organización cumpla con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, impulsando todas aquellas acciones necesarias para hacer de esta igualdad una realidad institucional.
- Atender las dudas y / o consultas planteadas por la plantilla de personal de la institución en todas las cuestiones referentes a la igualdad de trato y de oportunidades.
- Facilitar todos los datos relevantes en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de los diversos departamentos que integran la institución para realizar los diagnósticos necesarios para la elaboración y evaluación del plan de igualdad.





- Aprobar las diversas fases de la elaboración y revisión de los planes de igualdad para llevarlos adelante.
- Difundir el plan de igualdad y las medidas y acciones para que la plantilla sea consciente y se cumplan todos sus aspectos.
- Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad y su evaluación.
- Proponer aquellas medidas y acciones necesarias que previamente no se hayan contemplado en el plan con el fin de mejorarlo en las revisiones y evaluaciones.
- Sugerir los cambios necesarios para que se cumpla la equidad dentro de la Comisión de Igualdad.
- Cumplir aquellos objetivos, acciones y medidas propuestas por la Comisión de Igualdad.
- Recoger aquellas sugerencias y propuestas de la plantilla.
- Observar y denunciar toda manifestación de acoso sexual, así como dar apoyo a las víctimas.
- Acordar y cumplir los períodos de reunión de la comisión.
- Redactar y difundir las actas de las reuniones.

ARTÍCULO 4.- COMPOSICIÓN

La Comisión de Igualdad la conformaran tanto personas con participación política como personas de la propia plantilla, designadas, dentro de lo posible, de forma paritaria.

Su composición es:

- Una persona que forme parte de la corporación y actuará en calidad de presidencia.
- Una persona por cada área de funcionamiento en el propio consistorio.





- La persona que desempeñe las funciones de secretaria e intervención.
- Agente de Igualdad de la Xarxa Valenciana de Agentes de Igualdad a la Comarca dels Ports.

La designación, revocación y sustitución de cada una de las partes, será libre y no sometida a más requisito que la notificación a tal efecto a la Comisión de Igualdad.

No podrán ser integrantes de la Comisión de Igualdad, las personas físicas condenadas por sentencia judicial en casos de acoso o discriminación. Tampoco podrán serlo las empleadas o empleados que hayan sido objeto de sanción o expediente por estos motivos.

ARTÍCULO 5.- PRESIDENCIA Y SECRETARIA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Presidencia de la Comisión de Igualdad la ostentará una persona de la corporación en nombre propio o en quien delegue.

La Vicepresidencia de la Comisión recaerá en la Agente de Igualdad.

Las funciones de Secretaría recaerán en la persona titular que desempeñe las funciones de Secretaria e Intervención.

ARTÍCULO 6.- CONVOCATORIA DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Con carácter extraordinario a petición dirigida a la Presidencia de, al menos, dos personas de la Comisión y solicitada con una semana de antelación.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en un plazo máximo de 5 días desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, a la que se adjuntará el orden del día con los temas a tratar.





En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

Si alguna persona que compone la Comisión no pudiera asistir a cualquier convocatoria, designará a una persona de su departamento para que le sustituya, la cual adquirirá idénticas responsabilidades.

ARTÍCULO 7.- DESARROLLO DE LAS SESIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

De las reuniones celebradas, la Comisión levantará la correspondiente acta, en la que se hará constar los acuerdos adoptados y, en su caso, las posiciones de las partes, remitiéndose a todas las personas que integran la Comisión, para su lectura y aprobación en la próxima reunión que se celebre.

La Presidencia dirigirá las sesiones y buscará el consenso entre las partes. Si éste no fuera posible, se procederá a la votación, adoptándose los acuerdos por mayoría simple de las personas presentes que tengan derecho a voto. En caso de empate, la Presidencia tendrá voto de calidad.

Las personas que formen parte de la Comisión de Igualdad, así como cualquier otra persona a la que técnicamente se le requiera en una reunión, quien tendrá voz, pero no voto, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en la misma, así como de la documentación y datos que se aporten por las partes.

La Comisión de Igualdad podrá determinar comisiones de seguimiento y/o de trabajo, manteniendo los criterios del articulado de este reglamento.





ARTÍCULO 8.- APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por mayoría absoluta y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

ARTÍCULO 9.- VIGENCIA

La Comisión de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, coincidiendo con la validez del Plan de Igualdad.

ARTÍCULO 10.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Para el seguimiento, la recogida de datos y la evaluación de la consecución de los objetivos propuestos por las medidas contenidas en el Plan de Igualdad se han diseñado unas fichas que contienen toda la información necesaria para llevar a cabo esta tarea, las cuales se remitirán a la Comisión de Igualdad para su seguimiento.

ARTÍCULO 11.- ADAPTACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Igualdad y mediante el acuerdo unánime de las mismas.

Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido de este.

Forcall, 30 de enero de 2020





FICHA SEGUIMIENTO ACCIONES

ACCIÓN:

Temporalización de la acción

- Primer año Segundo año Tercer año Cuarto año

Grado de implementación de la acción

- En ejecución Realizada No realizada

INDICADORES Y NÚMERO DE ACCIONES REALIZADAS DESAGREGADAS POR SEXO

DIFICULTADES ENCONTRADAS CON APLICACIÓN DE LA MEDIDA Y SOLUCIONES PROPUESTAS



