



Referència: / Referencia:	2024/00011018R
Procediment: / Procedimiento:	Expedientes de Programas Municipales para la Mujer
Interessat: / Interesado:	
Representant: / Representante:	
09 Servicios Sociales (TROMERO)	

III PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE LA VALL D'UIXÓ

2025-2028

ÍNDICE

- Introducción
- Fundamentación jurídica
- Diagnóstico de situación en materia de igualdad
- Evaluación de los planes de Igualdad anteriores
- III Plan de Igualdad 2025-2028
- Programa de acción
- Mesa de Inclusión
- Seguimiento y evaluación
- Anexos
 - Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó



1. INTRODUCCIÓN

La organización y funcionamiento del ayuntamiento, por su proximidad con la ciudadanía, constituye un marco ejemplar para diseñar y ejecutar acciones que cumplan con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Actualmente la igualdad está reconocida a nivel jurídico. Las leyes ofrecen un trato igual a hombres y mujeres, no obstante, para su consecución debe mantenerse una vigilancia constante y una promoción de manera activa por parte de las instituciones, a partir de una doble estrategia, que se denomina estrategia dual o mainstreaming.

Esta estrategia comprende una igualdad en el acceso, pero también en los resultados, eso implica la necesidad de considerar las diferencias entre las condiciones de vida y necesidades de las mujeres y los hombres en todas las fases de la intervención pública. Esta estrategia se muestra como imprescindible por el hecho que la posición subordinada de las mujeres en la política, la sociedad, la economía y la cultura, no desaparece automáticamente con la aprobación de leyes que establecen que toda la ciudadanía, con independencia de su sexo, tiene los mismos derechos y son iguales ante la ley. Existe, por tanto, igualdad de forma, pero es necesario conseguir la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley 9/2003, de 2 de Abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que las administraciones publicas, deberán de impulsar los cambios necesarios, crear estructuras de cooperación interdepartamental al mas alto nivel departamental, y desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de transversalidad de género dentro de cada departamento administrativo; facilitando la formación adecuada a los responsables políticos, al personal técnico y creando instrumentos de evaluación, garantizando así la calidad de toda política y/o actuación del Gobierno desde el punto de vista de la igualdad.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad porque los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el cual mejorar la vida de todas las personas, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de nuestras ciudades. El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó se enmarca en el objetivo 5, que establece que «la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los cimientos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible».

El Ayuntamiento de La Vall d'Uixó ha elaborado el Plan de Acción de la Agenda Urbana 2030 como herramienta de implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este Plan se aprobó por el Pleno en fecha 25 de mayo de 2022.

La experiencia de trabajo tanto en el desarrollo de los Planes de Igualdad I y II, así como del Plan de Inclusión y Cohesión Social de La Vall d'Uixó y el recientemente aprobado Plan de



Diversidad LGTBI constituyen un pilar fundamental de la agenda municipal, una guía estratégica y herramienta de trabajo para la promoción de la igualdad de oportunidades.

Efectivamente, con la elaboración e implantación del III Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó pretende, no solo cumplir las leyes, sino dar un paso más allá y realizar una apuesta en firme para contribuir a la eliminación de los desequilibrios que impiden el avance de la ciudadanía en igualdad de condiciones. La definición de los objetivos, áreas de intervención y acciones comprendidas en este III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó, responde a los resultados obtenidos tanto del diagnóstico en materia de igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó como a la evaluación de los resultados de la implantación del I Plan de Igualdad 2017-2020 y el II Plan de Igualdad 2021-2024

2. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

El artículo 1.1 de la **Constitución Española de 1978** establece que "España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político". Así mismo, el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones porque la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

En el mismo sentido, el artículo 15 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece que "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuesto de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades".

Por su parte, la **Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, en su artículo 4 establece que: "1. Los poderes públicos valencianos tienen que adoptar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta asignados en función del género, con el fin de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias a primeros de igualdad. 2. Las diferentes administraciones públicas tienen que adoptar una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género (...)".

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su artículo 45.2, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores tendrán que elaborar un Plan de Igualdad que será objeto de negociación con la representación sindical, y en el artículo 46 define un Plan de igualdad como "un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente



a conseguir en la empresa la igualdad de trato entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo ", estableciendo los objetivos concretos a lograr, las estrategias y prácticas a adoptar por su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por otra parte, el **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** (aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, ahora derogada), en relación con los planes de igualdad: "1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo."

La **Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local** en su art. 25.2 apartado o explicita que. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, las actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género

La **Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana**, en la disposición adicional decimotercera se regula que "los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias."

La ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana tiene por objeto configurar el marco jurídico de actuación de los poderes públicos valenciano en el ámbito de los servicios sociales. Esta ley esta desarrollada por el Decreto 38/2020 de 20 de marzo del Consell de coordinación y financiación de la atención primaria de Servicios Sociales, a través de convenios interadministrativos denominados "contrato programa". El contrato programa establece en la ficha 3.7 del servicio de acción comunitaria la creación y funciones de las unidades de igualdad, que garantizarán la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo la participación, impulsando planes de igualdad y realizando actuaciones de prevención de la violencia de género y machista, entre otros, con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres de manera transversal en el conjunto de políticas públicas de ámbito local.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito



de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la finalidad del cual es la de fijar el procedimiento de elaboración de los planes a través de una comisión negociadora, su contenido mínimo -que tiene que incluir la auditoría retributiva- y su vigencia.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, el objetivo de los cuales es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho en la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra esta. Esta norma será aplicable en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. **DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD** ¹

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad hay que realizar un informe de situación previo, es decir, un diagnóstico de la organización y el personal que sirva para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la organización en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

El informe del Diagnóstico de Situación del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, tanto, los resultados del análisis realizado alrededor de varios indicadores con el objetivo de detectar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres como la identificación de ámbitos prioritarios de actuación y la sugerencia de propuestas de acción.

Hay que mencionar que una de las principales dificultades encontradas en la hora de abordar el diagnóstico es la carencia de datos desagregados por sexo.

A continuación se presentan las principales conclusiones del Diagnóstico de Situación del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres al ámbito interno.

1. La organización municipal

(datos actualizados en la legislatura 2023-2027)

Equilibrio en los ámbitos de toma de decisiones de la organización municipal.

- La Vall d'Uixó es uno de los 14 municipios de más de 3.000 habitantes de la provincia de Castellón que cuenta con una alcaldesa.

1 Diagnóstico realizado por la Fundación Isonomía para la elaboración del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento y actualizado en Octubre de 2024 según los datos aportados por el departamento de RR.HH. Del Ayuntamiento.



- La participación de mujeres y hombres en las concejalías y la alcaldía presenta un perfil equilibrado con 10 mujeres (47,62%) y 11 hombres (52,38%).
- La estructura organizativa del Ayuntamiento (concejalías, alcaldía, tenencia de alcaldía, secretaría e intervención) actualmente hay una representación de los sexos equilibrada. Las mujeres son 10 (43,47%) y 13 hombres (56,52%).
- La estructura orgánico-ejecutiva del Ayuntamiento (alcaldía y 11 concejalías) no tiene una participación equilibrada, puesto que está ocupada por 4 mujeres (33,33%) y 8 hombres (66,66%).
- En cuanto a la distribución de las concejalías por sexos, no se observa segregación horizontal en las concejalías. Hay mujeres al cargo de aquellas relacionadas con ámbitos tradicionalmente feminizados como la educación y la Igualdad, pero también en ámbitos que tradicionalmente han ostentado los hombres: Personal, Servicios Económicos, Deportes...
- La Vall d'Uixó dispone de una concejalía de Igualdad, la cual asume las materias de promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y la aplicación transversal de la igualdad a todas las políticas municipales. El área de Igualdad está asumida directamente por la Alcaldesa, lo que representa una apuesta firme por el fomento de las políticas de igualdad en el municipio.
- La Junta de Gobierno Local no presenta una representación equilibrada, la cual está compuesta por un total de 8 personas: 1 concejala y la alcaldesa (2 mujeres, 25%) y 6 concejales (75%).
- El Pleno de la Corporación Municipal muestra un equilibrio entre los sexos hay 10 mujeres (47,62%) y 11 hombres (52,38%).
- La Junta de Portavoces no tiene una representación equilibrada, 5 hombres (100%).
- En el Ayuntamiento de La Vall d'Uixó hay constituidas 5 Comisiones Informativas de carácter permanente: Gobierno, Inclusión Social, Territorio y ciudad, Política Económica y Dinamización Social. Salvo una comisión, Dinamización Social, el resto están presididas por hombres. Todas las Comisiones Informativas presentan también un equilibrio en su representación por sexos.

2. Sistema de clasificación profesional y estabilidad en el empleo

Presencia equilibrada de los sexos en el personal del consistorio y alta funcionarización de la plantilla

- La plantilla del Ayuntamiento de Vall d'Uixó está compuesta por 336 personas, con presencia equilibrada, que representan el 49,70% de mujeres y un 50,30% de hombres.
- Sobre el total de la plantilla (336 personas), el personal electo representa el 5,89%.



- El personal funcionario representa el 92,26% del total de la plantilla y el personal laboral el 7,74%. El Ayuntamiento de La Vall d'Uixó destaca por su proceso de funcionarización, se ha producido un incremento de personal funcionario respecto al laboral desde la aprobación del II Plan de Igualdad.

3. Plantilla del Ayuntamiento por departamentos

Desequilibrio entre mujeres y hombres en determinados departamentos

Los datos de la plantilla de personal funcionario por departamentos según la RPT de 2024 son los siguientes:

		Mujeres	hombres	TOTAL
1	Alcaldía	1	1	2
2	Secretaría	2	1	3
3	RRHH	5	0	5
4	Informática	0	5	5
5	Contratación	2	1	3
6	OAC	8	2	10
7	Intervención	2	2	4
8	Gestión Ec	1	1	2
9	Tesorería	0	2	2
10	Gestión Trib.	7	1	8
11	Promoc. Ec.	4	4	8
12	SS.SS			
	S.S. Aten Primaria	35	7	42
	S.S. Llar	38	9	47
	S.S CRIS	6	1	7
13	Serv. Culturales	13	13	26
	Museo y biblioteca	4	3	7
14	Sección Deportes	3	19	22
15	Serv. Al territorio	5	2	7
16	Serv. Técnicos	4	5	9
17	Medio Ambiente	3	1	4
	Infraestructuras y servicios operativos	2	30	32
18				
19				
20	Seg. Ciuda.			
	Policía operativa	6	42	48
	Policía Admva.	3	4	7
	TOTAL	154	156	310

Del análisis de estos datos se destacan las siguientes conclusiones:

- En el departamento de Servicios Sociales del total de 96 personas empleadas, 79 son mujeres (82,30%) y 17 hombres (17,70%), observando un desequilibrio entre sexos.



- También se observa un desequilibrio en el departamento de infraestructuras y servicios operativos (brigada municipal) hay un total de 32 personas empleadas, de las que 2 (6,25%) son mujeres y 30 hombres (93,75%). Es un departamento altamente masculinizado.
- En cuanto al departamento de Seguridad Ciudadana, nos encontramos también con un departamento altamente masculinizado, siendo del total de 55 personas empleadas, 9 mujeres (16,36%) y 46 hombres (83,64%).

4. Jornada laboral y distribución del tiempo de trabajo

Equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las jornadas a tiempo completo y a tiempo parcial

- La jornada laboral a tiempo completo del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó actualmente es de 35 horas semanales
- La plantilla del Ayuntamiento de la Vall d'Uixó hay una consolidación de la plantilla a tiempo completo, el 87,50% del personal dispone de jornada completa.
- En la jornada a tiempo completo hay 294 personas, habiendo un equilibrio en la participación de los sexos, 166 mujeres (56,00%) y 128 hombres (44,00%).
- En cuanto a las jornadas a tiempo parcial hay un desequilibrio entre los sexos, siendo 26 mujeres (62,00%) y 16 hombres (38,00%).

5. Procesos de selección e incorporaciones a la plantilla

Los procesos de selección mediante oposición o concurso-oposición. Hay tribunales equilibrados pero el temario en igualdad no es obligatorio.

- En relación a los procesos de acceso al empleo y provisión de puestos de trabajo en el Ayuntamiento de La Vall d'Uixó indica que para trabajar en cualquier colectivo del consistorio se tiene que pasar un proceso de oposición o de concurso-oposición. En estos procesos se ha incorporado temario en materia de igualdad en algunos procesos. Así como, en la composición de los tribunales de oposición se establece la representación equilibrada de mujeres y hombres.
- En cuanto a la publicidad de los procesos de selección se utilizan diferentes canales para llegar a toda la población.
- Se recomienda utilizar lenguaje inclusivo en los procesos de selección.

6. Aspectos retributivos

Equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en todas las franjas retributivas según el diagnóstico realizado por la Fundación Isonomía.



- La retribución bruta anual de la plantilla de La Vall d'Uixó se divide en dos franjas económicas, desde 20.001€ hasta 30.000€ y desde 30.001€.
- Desde 20.001€ hasta 30.000€ es la franja más numerosa con un total de 192 personas [95 mujeres (49,48%) y 97 (50,52%) hombres], se observa una composición equilibrada de los sexos.
- En cuanto a la franja económica desde 30.001€, está compuesta por 107 personas [49 mujeres (44,55%) y 58 hombres (55,45%)], habiendo una composición equilibrada entre los sexos.
- En cuanto al personal funcionario de carrera, en el tramo de desde 20.001€ hasta 30.000€ con un total de 158 personas [80 mujeres (50,63%) y 78 hombres (49,37%)] hay un equilibrio entre los sexos. En el tramo desde 30.001€ hay 106 personas [48 mujeres (45,28%) y 58 hombres (54,72%)].
- En cuanto al personal laboral, los cuales se sitúan en la franja retributiva desde 20.001€ hasta 30.000€, hay una presencia equilibrada de los sexos con un total de 34 personas [15 mujeres (44,12%) y 19 hombres (55,88%)].

7. Formación, promoción y carrera profesional

Implementación de registros de formación

- En cuanto a los requisitos para la promoción, en todos los colectivos de la plantilla del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó, se requiere la formación, los idiomas y la antigüedad. En este caso, la formación en igualdad no se considera un requisito para la promoción, aunque se promueve que el personal esté formado en esta materia.
- El Ayuntamiento de La Vall d'Uixó señala que realizan cursos de formación en todos los niveles profesionales, así como promueve la formación permanente del personal, pero no se dispone de la información concreta sobre estas actividades formativas, las materias o la participación tanto de mujeres como de hombres. Aun así, se desconoce la existencia de formación en materia de igualdad.
- Se recomienda realizar promoción y seguimiento de los procesos asociados a la formación con el ánimo de detectar posibles dificultades, necesitados no cubiertas, anomalías, etc. y, en su caso, promover la formación, especialmente, en materia de igualdad

8. Salud y prevención de riesgos laborales

No se tienen en cuenta las peculiaridades de cada sexo



- La composición del Comité de Salud y Seguridad, 3 hombres (50,00%) y 3 mujeres (50,00%), muestra un desequilibrio entre los sexos. La persona técnica responsable de la prevención de riesgos laborales, es una mujer.
- En la evaluación de los riesgos laborales del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó se tiene en cuenta ambos sexos pero no se tienen en cuenta las peculiaridades de cada sexo. En cuanto a las actuaciones en relación con el embarazo y la lactancia, no se ha tenido en cuenta ninguna medida de carácter técnico, organizativo o adicionales en ninguno de los casos.

9. Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

Existencia de mecanismos y procedimientos para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo

- El Ayuntamiento de La Vall d'Uixó dispone de un protocolo de actuación para prevenir y actuar ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, desde la aprobación del I Plan de Igualdad el 6 de septiembre de 2017. No hay constancia de ninguna denuncia en este sentido.

10. Bajas registradas del personal

Equilibrio en el numero de bajas registradas por parte del personal

- En el Ayuntamiento de La Vall d'Uixó, de las 336 personas que conforman la plantilla, el 28,44% del personal ha registrado alguna baja durante el año 2024. De las 142 personas que han pedido alguna baja, eran 79 mujeres (55,63%) y 63 hombres (44,37%), habiendo un equilibrio entre los sexos.
- Del análisis por la causa de las bajas, estas se han dado por dos motivos: por enfermedad común y enfermedad/accidente laboral por agentes físicos.
- Por enfermedad común es la baja más utilizada, ha sido pedida por un total de 92 personas, 56 mujeres (60,00%) y 36 hombres (40,00%). Entonces, el uso de la baja por enfermedad común está equilibrada.

11. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Bajo uso de las medidas legales de conciliación, pero las mujeres son las que más las han utilizado

- En general, se puede considerar que en el Ayuntamiento de La Vall d'Uixó se ha hecho un bajo uso de las medidas legales de conciliación, puesto que de 336 personas que conforman la plantilla las han utilizado 10 en el año 2024.
- El departamento de RRHH comunica que 10 personas se han acogido a las medidas de conciliación, 8 mujeres y 2 hombres lo que representa un 4,3% del total de la plantilla.



- Porcentualmente las medidas de conciliación en un 86% son solicitadas por mujeres trabajadoras, frente a un 14% de hombres.

12. La contratación pública y el acceso a bienes y servicios

Se ha avanzado en la implantación de criterios de promoción de la igualdad y cláusulas sociales de contratación en los procesos de contratación.

- No constan procesos de implantación de:
 - Presupuestos con perspectiva de género.
 - Se han ido introduciendo criterios de promoción de la igualdad y cláusulas sociales de contratación en los procesos de contratación, tanto en los procesos de contratación pública de personal, empresas y subvenciones.
 - Se ha introducido la realización de informes impacto de género en la aprobación de normativa municipal

13. Lenguaje y comunicación inclusiva

Esfuerzo por incorporar el lenguaje inclusivo, aunque se encuentran usos sexistas del lenguaje. Uso generalizado de imágenes no sexistas e inclusivas

- El tratamiento no sexista de la información es un criterio que el Ayuntamiento tiene en cuenta en el proceso de comunicación.
- El Ayuntamiento realiza un notable esfuerzo al hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, tanto en la comunicación interna como en la externa pero todavía se encuentran formulas del lenguaje sexista. Este hecho se valora de manera positiva teniendo en cuenta que el Ayuntamiento no dispone de mecanismos de orientación ni dispone de materiales o acciones formativas, informativas o de sensibilización que guían el uso y tratamiento no sexista de la información y la comunicación.
- El uso generalizado de las imágenes es inclusivo y no sexista.

4. EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE LA VALL D'UIXÓ 2021-2024

4. 1.- Antecedentes

I Plan de Igualdad 2017-2020

El Ayuntamiento de Vall d'Uixó impulsó la elaboración del I Plan de Igualdad 2017-2020, en coherencia con la normativa, las necesidades sociales y el trabajo que desde hace muchos años se ha ido realizando para promover la igualdad en la Vall d'Uixó.

El Plan de Igualdad, inscrito en el ámbito de la política de responsabilidad social como instrumento de gestión y herramienta para el cumplimiento del que se establece en la Ley



Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y normas legales concordantes.

El I Plan de Igualdad se aprobó por acuerdo del Pleno Municipal de 6 de septiembre de 2017, con una vigencia de cuatro años. Una vez finalizada la vigencia del Plan, la Comisión de Igualdad elabora el informe final y recomienda la elaboración del II Plan de Igualdad.

II Plan de Igualdad 2021-2024

El II Plan de Igualdad se aprueba en sesión plenaria del 29 de septiembre de 2021. Su vigencia abarca el periodo comprendido entre los años 2021 y el 2024, ambos incluidos.

Para la elaboración de los Planes de Igualdad se constituyó una comisión de igualdad integrada por personal político y técnico de los diferentes departamentos del Ayuntamiento, con la finalidad de trabajar transversalmente. En primera instancia se realizó un diagnóstico de la situación de partida, con el asesoramiento técnico de la Fundación Isonomia de la Universitat Jaume I. A partir de las conclusiones de este diagnóstico se diseñaron los ejes estratégicos de los planes, las acciones a desarrollar, los indicativos de evaluación, así como los departamentos responsables para su implementación.

En la actualidad, la comisión de igualdad forma parte de la Mesa de Inclusión, que es la responsable del seguimiento de los planes estratégicos municipales.

4. 2.- Evaluación de las acciones del II Plan de Igualdad

La evaluación del Plan ha sido realizada por la Mesa de Inclusión, contando con el asesoramiento técnico del personal profesional de la Unidad de Igualdad.

El ámbito de intervención del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó está dirigido al conjunto del personal del Ayuntamiento. Se estructura en 7 ejes, 13 objetivos y 45 medidas.

En anexo se incluye el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

EJE 1.- Transversalidad de Género y Cultura de la Igualdad.

Situación de partida. Como punto débil a la hora de abordar el diagnóstico se detectaba la carencia de datos desagregados por sexo.

Situación actual. A lo largo de la ejecución del plan se ha avanzado en la recogida de datos desagregados por sexo, pero habría que implementar herramientas informáticas que nos facilitaron la recogida de datos en algunos departamentos del Ayuntamiento.



En cuanto al resto de acciones, se ha hecho difusión del Plan de Igualdad a todo el personal del Ayuntamiento, se ha creado un espacio para la igualdad en la página web corporativa y se ha incorporado la vigilancia del compromiso con la igualdad en la gestión diaria.

EJE 2.- Acceso al empleo, promoción y retribuciones.

Según el informe de la Jefatura de servicio de Recursos Humanos, la plantilla de personal está compuesta por un total de 327 personas, de las que 310 son personal funcionario y 17 personal laboral. Es una plantilla equilibrada.

Personal funcionario: 140 hombres, 170 mujeres. Total 310

Personal laboral: 15 hombres, 2 mujeres. Total 17

El Ayuntamiento está avanzando en la eliminación de la temporalidad laboral. Actualmente se está realizando el proceso de consolidación de trabajo temporal en funcionariado de carrera.

EJE 3.- Conciliación.

Situación de partida. El diagnóstico detectó que en general en el Ayuntamiento se hace poco uso de las medidas de conciliación.

Situación actual.

El departamento de RRHH comunica que del total de la plantilla, 10 personas se han acogido a las medidas de conciliación, 8 mujeres y 2 hombres , lo que representa un 3,2% del total de la plantilla.

EJE 4.- Formación en materia de igualdad.

Situación de partida. Como punto débil se resaltaba la falta de formación en materia de igualdad del personal del Ayuntamiento y se recomendaba promover la formación en materia de igualdad.

Situación actual. Se ha puesto en marcha la Escuela de Igualdad y Prevención de la Violencia de género, dirigida a asociaciones y población en general y a la que han asistido también personal técnico del Ayuntamiento.

En el año 2019 se realizó un curso de formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género dirigido a personal técnico del Ayuntamiento. El curso estuvo impartido



por ECULGE, Grupo de Investigación, Cultura y Género de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

Como propuesta de mejora para un nuevo Plan de igualdad se recomienda realizar un plan de formación en igualdad dirigida al personal del Ayuntamiento.

EJE 5.- Comunicación inclusiva.

Situación de partida. Durante la implementación del II Plan de Igualdad se ha avanzado en la utilización del lenguaje inclusivo en algunos departamentos del Ayuntamiento. Hay que destacar, la responsabilidad de los ayuntamientos como referentes para impulsar cambios y medidas en la ciudadanía. Además, el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos administrativos puede facilitar que la ciudadanía acabo incorporando estas fórmulas en su vida cotidiana.

Situación actual. En cumplimiento del objetivo “Fomentar la comunicación inclusiva mediante el uso de lenguaje e imágenes no sexistas”, el Plan de Igualdad contempla 4 acciones que se han realizado en el periodo de vigencia del Plan. Se ha facilitado a las personas responsables de los departamentos del Ayuntamiento la **Guía de tratamiento no sexista del lenguaje administrativo**², elaborada por la Fundación Isonomia. En cuanto a Formación, se han incorporado contenidos en materia de lenguaje no sexista y comunicación inclusiva en las acciones formativas en materia de igualdad realizadas por el Ayuntamiento.

No obstante, el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista requiere un esfuerzo adicional y aprendizaje continuo por parte de la plantilla, especialmente por los departamentos con responsabilidad en comunicación externa: carteles, redes sociales, escritos, etc.

EJE 6.- Prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo

Situación de partida. El diagnóstico detectó la necesidad y obligatoriedad de establecer un protocolo en el Ayuntamiento de La Vall d'Uixó, para actuar ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo. La comisión de igualdad elaboró un documento que se negoció con la representación de los trabajadores y las trabajadoras y se presentó como anexo del Plan de Igualdad.

2 <http://isonomia.uji.es/wp-content/uploads/2013/06/Z-Maquetacio%CC%81-ISONOMIA-guia-en-valencia%CC%80-versi%C3%B3n-def-WEB.pdf>



El protocolo de actuación por acoso sexual y acoso por razón de sexo establece un procedimiento específico y medidas a llevar a cabo en los casos de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, y de este modo, poder dar vía de evacuación, en caso de darse estas conductas, adoptando una serie de garantías para las trabajadoras que, en caso de haber interpuesto denuncia, impidan posibles represalias por este motivo y, de este modo, cumplir las prescripciones de la Ley.

Situación actual. Según informa el departamento de Recursos Humanos, en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, no se ha producido ninguna denuncia por este motivo.

4. 3.- Conclusiones

Fortalezas

Destacar la sensibilización del Ayuntamiento de la Vall d'Uixó en materia de Igualdad, con la propuesta de creación de la Comisión de Igualdad para la implantación del primer Plan de Igualdad, encargada de realizar el seguimiento y la evaluación del plan. Actualmente la comisión de igualdad forma parte de la Mesa de Inclusión.

muy definidos todos los sistemas de seguimiento del Pla, aportando indicadores de evaluación del proceso.

Debilidades

Se detecta la necesidad de formación del personal técnico del Ayuntamiento en materia de igualdad para implementar de manera activa las acciones del Plan.

5. EI III PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE LA VALL D'UIXÓ 2025-2028

El *III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó 2025-2028* ha sido impulsado por el Ayuntamiento en coherencia con la experiencia acumulada de la implementación de los anteriores planes de igualdad, teniendo en cuenta las conclusiones del informe de evaluación del II Plan de Igualdad, adaptándose a las necesidades sociales actuales y de acuerdo con la normativa vigente.

Este Plan se elabora desde el compromiso de incorporar la igualdad efectiva de mujeres y hombres como una prioridad institucional para corregir desigualdades y evitar discriminaciones, orientando su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, más respetuosas y equitativas, contribuyendo así a construir una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.



En consecuencia, y con el objetivo de implementar transversalmente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno, el Ayuntamiento de La Vall d'Uixó presenta el *III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó 2025-2028* con objetivos y medidas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal, salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y comunicación y lenguaje no sexista.

Compromiso

El Ayuntamiento de La Vall d'Uixó, en Junta de Gobierno Local de dieciséis de mayo de 2016, asumió el compromiso de elaborar el primer Plan de Igualdad 2017-2021 como herramienta para la incorporación y la gestión de la igualdad en el Ayuntamiento y para su personal.

Una vez finalizada su vigencia y realizada la evaluación de los resultados del este Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad elaboró el *II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de la Vall d'Uixó 2021-2024*, que se aprobó en sesión plenaria del 29 de septiembre de 2021. Su vigencia abarca el periodo comprendido entre los años 2021 y el 2024, ambos incluidos.

La Comisión de Igualdad, integrada en la Mesa de Inclusión elabora la propuesta del III Plan de Igualdad 2025-2028.

Ámbito intervención y vigencia.

El ámbito de intervención del *III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó* está dirigido al conjunto del personal del Ayuntamiento. Su vigencia es de cuatro años que abarca el periodo 2025-2028, ambos incluidos.

Proceso de elaboración

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad ha sido diseñado para que sea participativo en todas las sus fases: diagnóstico, elaboración y diseño, implementación y seguimiento y evaluación.

En el proceso de elaboración del Plan se ha contado con la participación del personal del Ayuntamiento y, con este objetivo, se han desarrollado diferentes mecanismos y herramientas de trabajo, debate y consulta destacando la Mesa de Inclusión.

Al acabar este proceso de elaboración se traslada la propuesta a la Mesa General de Negociación para su debate, aportaciones y validación. La reunión se celebró el 4 de diciembre de 2024. Una vez aprobada la propuesta se acuerda elevar el documento elaborado a los órganos municipales competentes para su aprobación.



Aprobación del Plan de Igualdad.

Finalmente, por acuerdo del Pleno Municipal de 23 de diciembre de 2024, el Ayuntamiento de La Vall d'Uixó aprueba el *III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó* con una vigencia de cuatro años, que abarca el periodo 2025-2028, ambos incluidos.

El III Plan de Igualdad 2025-2028.

El Plan de Igualdad nace con la intención de convertirse en una herramienta de gestión, aprendizaje y mejora continuada a través de un proceso de integración del principio de igualdad de mujeres y hombres al Ayuntamiento de La Vall d'Uixó impregnando el principio de igualdad como transversal a toda la política municipal

El Plan de Igualdad está encaminado a lograr dos objetivos generales:

- Respetar y promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral del Ayuntamiento.
- Remover los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en el entorno de trabajo del Ayuntamiento.

Este Plan se un documento de trabajo estratégico vivo que requiere de una revisión continúa y, por eso, establece objetivos de igualdad a lograr, estrategias y prácticas a adoptar para su consecución así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó 2025-2028, se estructura en 7 ejes, 13 objetivos y 45 medidas que se han considerado adecuadas para la consecución de sus objetivos, sin perjuicio de que se puedan modificar o ampliar, a medida que se van ejecutando y evaluando y surgiendo nuevos retos.

La parte final incluye en anexo el *Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó*.

6. PROGRAMA DE ACCIÓN

Ejes (7)	Objetivos (13)	Acciones 45
EJE TRANSVERSALIDAD GÉNERO Y CULTURA DE LA IGUALDAD	1.OBJETIVO 1. Implantar la transversalidad de género en la gestión municipal e impulsar el compromiso con la igualdad.	10
EJE 2. ACCESO AL EMPLEO FORMACIÓN, PROMOCIÓN	OBJETIVO 2. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personal.	3
	OBJETIVO 3. Implantar la perspectiva de género	2



	en las ofertas de ocupación y en las nuevas pruebas selectivas.	
	OBJETIVO 4. Romper la segregación horizontal y promover el equilibrio.	6
	OBJETIVO 5. Facilitar la movilidad interna y la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos donde exista desequilibrio (especialmente en Brigada, Policía, SAD, Hogar o Limpieza)	2
	OBJETIVO 6. Promover una mayor estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras municipales, equiparando los porcentajes de contratación laboral entre los dos sexos, y disminuyendo los elevados porcentajes de contratación laboral temporal de los trabajadores y trabajadoras.	1
	OBJETIVO 7. Velar por la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.	4
	OBJETIVO 8. Promover la participación del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción.	1
EJE RETRIBUCIONES	3. OBJETIVO 9. Lograr el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución.	3
EJE 4. CONCILIACIÓN	OBJETIVO 10. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	2
		3



EJE 5. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD	OBJETIVO 11. Fomentar y facilitar la formación en materia de igualdad de género.	
EJE 6. COMUNICACIÓN INCLUSIVA	OBJETIVO 12. Fomentar la comunicación inclusiva, mediante el uso del lenguaje e imágenes no sexistas.	4
EJE 7. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	OBJETIVO 13. Establecer la protección efectiva ante el acoso sexual y por razón de sexo.	4

EJE 1. TRANSVERSALIDAD, GÉNERO Y CULTURA DE LA IGUALDAD.

OBJETIVO 1. Implantar la transversalidad de género en la gestión municipal e impulsar el compromiso con la igualdad.			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	Indicadores de seguimiento
1.1. Difundir el Plan de Igualdad a todo el personal del Ayuntamiento y al ámbito externo.	Prensa Alcaldía Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Puntual	- Publicación del Plan - Núm. de acciones divulgativas realizadas (y herramientas de difusión utilizadas)
1.2. Mantener y dotar de contenidos un espacio para la igualdad en la página web municipal o intranet.	Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Permanente	- Espacio creado
1.3. Disponer de un buzón para la igualdad como vía de comunicación y participación del personal en los procesos de igualdad.	Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Permanente	- Mecanismo de participación implantado - Núm. de sugerencias, consultas o aportaciones realizadas anualmente
1.4. Habilitar las herramientas informáticas de manera que permitan registrar y obtener los datos	Servicio Informática Todos los	Anual	- Núm. de aplicaciones informáticas donde se ha incorporado la variable



desagregados por sexo.	Departamentos y Servicios del Ayuntamiento		sexo - Núm. de registros donde se ha incorporado la variable sexo
1.5. Desagregar los datos por sexos en los registros, estadísticas y estudios municipales.	Todos los Departamentos y Servicios del Ayuntamiento	Permanente	- Núm. de registros, estadísticas y estudios donde se ha incorporado la variable sexo.
1.6 Atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, en el nombramiento de las personas titulares de órganos, comités y mesas de negociación.	Todos los Departamentos y Servicios del Ayuntamiento Sindicatos	Permanente	- Núm. de mecanismos de seguimiento (informes, designación de tribunales, etc.) donde se han incorporado criterios de presencia equilibrada. - Porcentaje de participación de mujeres y hombres (órganos, comités, mesas de negociación)
1.7. Incorporar la vigilancia del compromiso con la igualdad en la gestión diaria: 1.7.1. Elaborando un instrumento que integro los indicadores de seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad y otros que sirvan para hacer un seguimiento otras medidas, cláusulas y actuaciones en materia de igualdad. 1.7.2. Utilizando este instrumento como herramienta de trabajo, seguimiento y evaluación periódica que sirva para conocer el adecuado desarrollo de las políticas de igualdad y, si se tercia, poner en marcha las actuaciones necesarias para corregir las desviaciones	Todos los Departamentos y Servicios del Ayuntamiento Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Permanente	- Mecanismo de seguimiento creado - Informes anuales de seguimiento por Departamentos/Servicios realizados (número y porcentaje)



detectadas.			
<p>1.8 Estudiar la incorporación de cláusulas en la contratación pública que valoren positivamente a aquellas empresas que hayan implementado planes o medidas de igualdad, tengan distintivos de igualdad o se destacan por su compromiso con la igualdad.</p> <p>1.9 Creación de la Comisión de Igualdad, como órgano de participación y consulta con participación de responsables políticos, personal técnico y participación del tejido asociativo.</p> <p>1.10 Dotación de un espacio físico que albergue los servicios de atención y espacios de reunión para fomentar la igualdad y como centro de documentación en materia de mujer e igualdad.</p>	<p>Contratació n Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI</p>	<p>Permanent e</p>	<p>- Estudio/informe previo realizado</p> <p>- Mecanismos para la incorporación de cláusulas realizados (instrucciones, metodología, mejoras incorporadas)</p> <p>- Núm. de cláusulas o pliegos de los procesos de contratación de servicios a empresas donde se han incorporado criterios de acción positiva.</p>

EJE 2. ACCESO AL EMPLEO, FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y RETRIBUCIONES

OBJETIVO 2. Incorporar la perspectiva de genero en los procesos de gestión de personal			
Acciones	Responsabl e ejecución	Temporali zación	Indicadores de seguimiento
2.1 Revisar la denominación de las plazas de la plantilla y los puestos de trabajo de la R.P.T. utilizando un lenguaje no sexista.	Departament o de Personal	Anual	- Estudio/informe previo realizado



2.2 Realizar si es posible una evaluación por impacto de género previa a la realización de cualquier medida, intervención o política de gestión de recursos humanos.	Departament o de Personal	Anual	- Estudio/informe de impacto realizado - Núm. de informes de impacto anuales realitzats
2.3 Hacer un seguimiento anual de ella presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos y niveles.	Departament o de Personal Todas las concejalías	Anual	- Informe anual de seguimiento realizado - Porcentaje de participación de mujeres y hombres en los diferentes grupos y niveles.

OBJETIVO 3 Implantar la perspectiva de género en las ofertas de ocupación y en las nuevas pruebas selectivas			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	Indicadores de seguimiento
3.1 La aprobación de la oferta de ocupación, en la relación de plazas, titulación requerida y forma de acceso, irá acompañada de un informe de impacto de género.	Departament o de Personal	Anual	- Estudio/informe de impacto realizado
3.2 En las bases de los procesos de selección se incluirán las funciones de la plaza convocada adecuando su denominación y descripción a un uso no sexista o estereotipado del lenguaje.	Departament o de Personal	Anual	- Revisión del lenguaje realizada - Informe previo realizado



OBJETIVO 4. Romper la segregación horizontal y promover el equilibrio			
Acciones	Responsabl e ejecución	Temporali zación	Indicadores de seguimiento
4.1 En las bases de todas las convocatorias de procesos selectivos que realice el Ayuntamiento se incluirá un párrafo informando si alguno de los sexos está infrarrepresentado, así como se incorporará el objetivo del Plan de Igualdad de evitar esta situación.	Departament o de Personal	Anual	- Núm. i porcentaje de procesos selectivos donde se incluye el párrafo informativo
4.2 En el caso de haber empate, se valoraría a la persona del sexo menos representado en ese área.	Departament o de Personal	Anual	- Núm. y porcentaje de procesos selectivos donde se incluye la acción positiva
4.3 Las bases generales serán informadas por la Comisión de Igualdad revisando, si es conveniente, el lenguaje utilizado y proponiendo medidas de acción positiva.	Departament o de Personal Comisión de Igualdad	Anual	- Estudio/informe de impacto realizado
4.4 Todos los temarios de las pruebas selectivas tendrán que incorporar uno o dos temas, según el grupo de la plaza objeto de la convocatoria, relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.	Departament o de Personal Comisión de Igualdad	Anual	- Núm. y porcentaje de pruebas selectivas donde se incluye temario en materia de igualdad
4.5 Utilizar la página web municipal y el portal corporativo para dar mayor publicidad a las convocatorias de ocupación, incidiendo en las posibilidades de acceso que tienen tanto las mujeres como los hombres.	Departament o de Personal	Anual	- Núm. y porcentaje de pruebas selectivas donde se incluye temario en materia de igualdad
4.6 Al acabar las pruebas selectivas, se analizarán los resultados, desagregados por sexo, para detectar cualquier indicio que apunte a una discriminación indirecta o impacto adverso, aportando	Departament o de Personal	Anual	- Informe final realizado de las pruebas selectivas - Núm. i porcentaje de informes realizados de pruebas selectivas



medidas que se puedan estimar en procesos futuros.			- Núm. i porcentaje de mujeres y hombres participantes en las pruebas selectivas
--	--	--	--

OBJETIVO 5. Facilitar la movilidad interna y la entrada de personas del sexo menos representado en los departamentos donde exista desequilibrio (especialmente en Brigada, Policía, SAD, Hogar o Limpieza)			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	Indicadores de seguimiento
5.1 Revisar el Reglamento General de Bolsas (procesos selectivos) del Ayuntamiento de 2008 para garantizar la incorporación de criterios en materia de igualdad y no discriminación por razón de género.	Departamento de Personal	Puntual	- Revisión realizada/Informe previo - Criterios incorporados
5.2 Establecer medidas de acción positiva en el procesos de movilidad interna, para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los diversos departamentos municipales, como la difusión adicional de las convocatorias entre las personas del sexo menos representado.	Departamento de Personal	Puntual	- Revisión realizada/Informe previo - Criterios de acción positiva incorporados

Objetivo 6. Promover una mayor estabilidad de los trabajadores y trabajadoras municipales, equiparando los porcentajes de contratación laboral en los dos sexos, y disminuyendo los elevados porcentajes de contratación laboral temporal de los trabajadores y trabajadoras.			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	Indicadores de seguimiento
6.1 Vigilar con especial atención los departamentos/áreas en los cuales existan peores tasas de estabilidad en la ocupación a la hora de preparar ofertas públicas.	Departamento de Personal Comisión de Igualdad	Anual	- Informe anual - Núm. de propuestas de seguimiento y/o mejora realizadas



OBJETIVO 7. Velar por la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	
7.1 Elaboración de un documento explicativo de las condiciones (criterios) que se tienen que asegurar en los procesos de selección y promoción en cuanto a garantizar el principio en igualdad y no discriminación (composición equilibrada de los Tribunales o Comisiones de Valoración, criterios de acción positiva previstos, etc.).	Departament o de Personal	Permanente	- Documento explicativo de criterios de aplicación elaborados
7.2 Facilitar el documento (criterios) a las personas miembros del tribunal en la primera convocatoria del proceso selectivo	Departament al de Personal	Puntual	- Núm. de miembros/tribunales donde se ha distribuido.
7.3 En los procesos de selección y promoción, en el caso de haber un empate, se valorará a la persona del sexo menos representado.	Departament o de Personal	Puntual	- Criterios de acción positiva incorporados. - Núm. de procesos (convocatorias, etc.) donde se han incluido criterios de acción positiva.
7.4 Valoración, en todos los casos (por la subida de nivel y la valoración de méritos de los concursos), de los cursos en materia de igualdad, en iguales condiciones que el resto de cursos de formación (ya sean impartidos o recibos).	Departament o de Personal	Permanente	- Criterios incorporados

OBJETIVO 8. Promover la participación del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	Indicadores
8.1 Difundir, de manera específica, (portal corporativo, correo general..) la información relativa a los procesos de promoción, de forma	Departamento de Personal	Puntual	Núm. de acciones realizadas



que se fomente la participación de los trabajadores y trabajadoras municipales en las convocatorias de promoción para las plazas y puestos de trabajo en los cuales su sexo esté infrarrepresentado.			
--	--	--	--

EJE 3. RETRIBUCIONES

OBJETIVO 9. Lograr el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	Indicadores
9.1 Realizar un análisis e informe retributivo anual, desagregado por sexos, que contemplo las retribuciones percibidas por el personal y diferenciando salario base y complementos (seguimiento anual).	Personal	Anual	Informe realizado
9.2 Realizar un registro retributivo desagregado por sexos.	Personal	Anual	Registre realizado
9.3 Analizar la brecha salarial	Personal, Igualdad	Anual	Informe realizado

EJE 4. CONCILIACIÓN

OBJETIVO 10. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral			
Acciones	Responsable e ejecución	Temporalización	Indicadores de seguimiento
10.1 Establecer las medidas de mejora de flexibilidad laboral, respetando y atendiendo a la normativa vigente, en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. 1) Reducción de jornada : a. Ampliar la franja de las personas	Departamento de Personal	Puntual	- Medidas implantadas - Núm. de mujeres/hombres que utilizan las medidas



menores que se tienen a cargo de 12 a 16 años, persona mayor que requiera especial dedicación o persona o persona con un grado de discapacidad física, psíquica o sensorial igual o superior al 33% que no ejerza actividad retribuida que supere el salario mínimo interprofesional.

- b. Para tener a cargo suyo el cónyuge o pareja de hecho o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requiera especial dedicación.
- c. Personal que, para tener reconocido un grado de discapacidad o por razón de larga o crónica enfermedad, no pueda realizar su jornada laboral completa, extremo que habrá de acreditarse inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacitados y, en aquellos casos en qué sea revisable, ratificarse de forma anual por esta Unidad.

2) Horario de personal de servicios burocráticos (Art. 2.1 Decreto municipal):

- a. Ampliar el horario para completar la jornada laboral hasta las 20:30 h (actualmente hasta las 16.30 horas) y en horario de verano hasta las 20.30 horas (actualmente hasta las 16.00 h)

3) Recuperación de horas (Art. 2.5 i 2.8 Decreto municipal):

- a. Posibilidad de recuperar horas de diferencia entre la jornada laboral y la efectivamente prestada durante los tres meses siguientes después de producirse (actualmente dos)



4) Flexibilización permanencia obligatoria.

Ampliar a tres horas diarias la jornada de:

a) Mujeres víctimas de violencia de género

Ampliar a 1 hora diaria:

a. Quienes tengan a su cura directa personas que requieran una especial dedicación.

b. Quienes tengan a su cura directa hijos o hijas, niños en acogida preadoptiva o permanente, de 16 años o menores de esa edad (actualmente 14 años)

c. Quienes tengan a cargo suyo un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, o persona legalmente bajo su guarda o custodia, con enfermedad grave debidamente acreditada, con indicación expreso de la necesidad de curas específicas, o con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

d. Para las empleadas públicas en estado de gestación.

e. Para el personal que, por razón de larga o crónica enfermedad, no pueda realizar su jornada laboral completa, caso que tendrá que ser acreditado inicialmente por la Unidad de Valoración Médica de Incapacitados y, en aquellos casos que sea revisable, ratificarse de forma anual en la misma Unidad.

5) Pausa diaria (Art. 2.9 Decreto



municipal)

- a. Regular el derecho a renunciar de la pausa diaria en el Decreto municipal equiparando sus supuestos a aquellos que generan derecho a la flexibilidad

6) Permiso por deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El personal podrá acudir durante su jornada laboral, por necesidades propias o de menores, personas mayores o con diversidad funcional física, psíquica o sensorial, a cargo suyo, a:

a) Consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante el tiempo indispensable para su realización.

b) Reuniones de coordinación y tutorías de menores a su cargo en los centros educativos.

c) Consultas de apoyo adicional en el ámbito socio-sanitario.

Así mismo, podrá acudir por el tiempo indispensable durante su jornada laboral a consultas, tratamientos y exploraciones médicas del cónyuge o pareja de hecho.

7) Permiso para cuidado de hijos/as menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves:

1. Conceder siempre que ambas personas progenitoras, adoptadoras, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajan, una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras, para el



cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave.

2. El cáncer u otra enfermedad grave de la persona menor habrá de implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considera también situaciones protegidas:

a) la continuación del tratamiento médico o cuidado del menor en el domicilio después del diagnóstico y hospitalización por cáncer o enfermedad grave.

b) Cuando exista una recaída o agudización del menor por el cáncer o la misma enfermedad grave, incluidos aquellos supuestos en los cuales no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran una cuidado directo, continuo y permanente.

8) Banco de tiempo libre:

Los trabajos realizados fuera de la jornada laboral previamente autorizados se disfruten de forma voluntaria, salvo denegación motivada por las necesidades del servicio, en periodos de vacaciones escolares, en reducciones de los días de trabajo, si tiene a su cargo menores de 16 años o mayores dependientes.

9) Reducciones que coincidan con los periodos de vacaciones escolares:

Que se generan de manera automática las reducciones durante el periodo de vacaciones escolares a solicitud de la persona interesada con la correspondiente disminución proporcional de retribuciones.



<p>10) Vacaciones: Prioridad en la elección de los turnos de vacaciones, permisos o licencias a personal que tenga a cargo la cura directa de menores de 16 años, personas mayores que requieran especial cuidado o dedicación y personas con discapacidad que no desarrollan actividad remunerada. También tendrán prioridad las mujeres embarazadas.</p> <p>11) Teletrabajo Resolución 2354/2021 Regularizar el derecho a teletrabajar, como modalidad ordinaria de prestación de servicios, para conciliar la vida personal y familiar</p> <p>12) Acumulación de permisos: Regularizar que el padre/madre pueda acumular los permisos de maternidad/paternidad, lactancia, vacaciones y asuntos propios porque se cubra debidamente el puesto de trabajo durante el tiempo necesario.</p>			
10.2 Difundir los derechos sobre conciliación de la vida laboral, personal y familiar entre el personal.	Departament o de Personal	Puntual	- Instrumentos de difusión elaborados (folletos, etc.) - Mecanismos de difusión utilizados (web, mail, etc.)

EJE 5. FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVO 11. Fomentar y facilitar la formación en materia de igualdad de género			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	Indicadores de seguimiento
11.1 Ofrecer, anualmente, cursos de	Departament	Anual	- Informe anual



formación de nivel básico en materia d'igualdad, dirigidos a toda la plantilla de l'Ayuntamiento y personal político, incluyendo contenidos como: <ul style="list-style-type: none">• Conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades y políticas de igualdad.• Lenguaje no sexista• Medidas de prevención y acción contra el acoso. Protocolo de actuación	o de Igualdad Departament o de Personal		realizado de la oferta formativa: <ul style="list-style-type: none">- Núm. de cursos ofertados- Materias (contenidos) ofertadas- Núm. de personas (H/D) formadas en materia de igualdad.
11.2 Ofrecer, anualmente, cursos de formación de nivel avanzado temas d'igualdad para la plantilla de personal del Ayuntamiento y personal político como: <ul style="list-style-type: none">• Igualdad de género y políticas públicas: estrategias y herramientas d'intervención.• Estadísticas e indicadores de género.• Presupuestos en perspectiva de género.	Departament o de Igualdad Departament o de Personal	Anual	- Informe anual realizado de la oferta formativa: <ul style="list-style-type: none">- Núm. de cursos ofertados- Materias (contenidos) ofertadas- Núm. de personas (H/D) formadas en materia de igualdad.
11.3 Ofrecer, anualmente, cursos de formación especializados temas d'igualdad, como: <ul style="list-style-type: none">• Curso de prevención y acción contra la violencia de género para personal de Servicios Sociales, Policía Local y Comisión de igualdad	Departament o de Igualdad Departament o de Personal	Anual	-- Informe anual realizado de la oferta formativa: <ul style="list-style-type: none">- Núm. de cursos ofertados- Materias (contenidos) ofertadas- Núm. de personas (H/D) formadas en materia de igualdad.- Servicios



			especializados formados
--	--	--	----------------------------

EJE 6. COMUNICACIÓN INCLUSIVA

OBJETIVO 12. Fomentar la comunicación inclusiva, mediante el uso del lenguaje e imágenes no sexistas			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	
12.1 Establecer instrucciones y criterios municipales para la utilización de un lenguaje no sexista y una comunicación inclusiva en el ámbito de la administración.	Prensa Alcaldía Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Puntual	- Instrucciones y criterios elaborados
12.2 Informar y comunicar a toda la plantilla las instrucciones y criterios municipales en materia de lenguaje no sexista y comunicación inclusiva	Alcaldía Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Puntual	- Mecanismos de información utilizados
12.3 Facilitar una Guía de tratamiento no sexista del lenguaje administrativo para todo el personal, incorporando su acceso a la web municipal o intranet	Alcaldía Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Puntual	- Guía de lenguaje elaborada/adoptada - Mecanismos de información utilizados
12.4 Incorporar contenidos en materia de lenguaje no sexista y comunicación inclusiva en las acciones formativas en materia de igualdad previstas en este Plan.	Concejalía de Igualdad Departamento de Personal	Puntual	- Informe anual realizado de la oferta formativa: - Núm./relación de



	Comisión ejecutiva/ CI		cursos donde se han incorporado materias de lenguaje y comunicación - Núm. de personas (H/D) formadas en materia de igualdad
--	------------------------	--	---

EJE 7. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 13. Establecer la protección efectiva ante el acoso sexual y por razón de sexo			
Acciones	Responsable ejecución	Temporalización	Indicadores de seguimiento
13.1 Seguimiento del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Departamento de Personal Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Puntual	- Informe de seguimiento
13.2 Difundir el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla de personal del Ayuntamiento y personal político.	Departamento de Personal Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Puntual	- Mecanismos de difusión utilizados
13.3 Elaborar y difundir un díptico o herramienta informativa a la plantilla de personal del Ayuntamiento y personal político	Departamento de Personal	Puntual	- Instrumento elaborado - Mecanismos de



	Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI		difusión utilizados
13.4 Incorporar contenidos en materia de prevención y acción contra el acoso sexual y por razón de sexo en los procesos de formación en materia de igualdad.	Departament o de Personal Concejalía de Igualdad Comisión ejecutiva/ CI	Puntual	- Informe anual realizado de la oferta formativa: - Número/relación de cursos donde se han incorporado materias sobre acoso - Núm. de persones (H/D) formadas en materia de igualdad

7. LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad es un órgano de carácter permanente, que tiene como objeto la elaboración, la coordinación de la implantación y el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó.

La Comisión está integrada por representantes del Equipo de Gobierno y de personal de los diferentes departamentos del Ayuntamiento.

La Mesa de Negociación General es el órgano en el que los sindicatos participan en la propuesta del Plan de Igualdad.

La Presidencia es ejercida por la persona que ostente la Concejalía de Igualdad, la Vicepresidencia por la persona que ocupa la Concejalía del área de Inclusión Social y la Secretaría por la Agente de Igualdad.

La Comisión de Igualdad se podrá organizar en Grupos de Trabajo para facilitar el cumplimiento de sus tareas y para fortalecer la integración transversal interdepartamental de la perspectiva de género.

La Comisión de Igualdad cuenta con una Comisión Ejecutiva Permanente, integrada por las Coordinaciones de cada Grupo o por las personas designadas por la Comisión de Igualdad y, en su caso, por la persona que ocupa el lugar de Agente de Igualdad y/o personal técnico de la unidad de igualdad.



La Comisión de Igualdad, previa convocatoria de la Presidencia, se reunirá en plenario con carácter ordinario, al menos dos veces en el año, y con carácter extraordinario, todas aquellas veces que se consideran necesarias para la consecución de sus objetivos.

Actualmente la Comisión de Igualdad está integrada en la Mesa de Inclusión del Ayuntamiento. La Mesa de Inclusión está integrada por representantes políticos y personal técnico de los diferentes departamentos y es la responsable del seguimiento de los planes estratégicos municipales.

Una vez elaborado el III Plan de Igualdad del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó se traslada este documento a la **Mesa General de Negociación (MGN)** del Ayuntamiento para su aprobación. A continuación se eleva al Pleno Municipal como órgano competente para su aprobación definitiva.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene como objetivo conocer el proceso de desarrollo de la ejecución de las medidas del plan, asegurando la correcta puesta en marcha de las mismas, la resolución de dificultades que puedan darse durante el proceso y, si procede, la re-definición de las actuaciones para poder lograr los objetivos previstos.

Por su parte la evaluación está destinada a valorar los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de objetivos y medidas, la eficacia de las medidas implantadas para dar respuesta a los objetivos previstos, así como proporcionar información que permita determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes y de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar un nuevo plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad, asistida por la Comisión Ejecutiva Permanente y los Grupos de Trabajo, será el órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, quien conocerá las propuestas, los informes, estadísticas y datos alrededor de cada una de las acciones propuestas, permitiéndole así analizar el grado de consecución de los objetivos fijados.

Para poder realizar esta tarea, todas las unidades implicadas remitirán, anualmente, a la Comisión de Igualdad, información relativa a la ejecución de las medidas del Plan de Igualdad, atendiendo a los indicadores planteados y con los datos desagregados por sexo. Con esta información, la Comisión Ejecutiva Permanente será la encargada de la elaboración de los informes anuales de seguimiento de ejecución del Plan y de las propuestas que se consideran necesarias que serán elevadas, para el seguimiento y evaluación, a la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento anual de la ejecución de las medidas y, a la finalización de su vigencia y en un periodo máximo de seis meses, realizará una evaluación global del Plan de Igualdad que se consolidará como punto de partida en la elaboración del siguiente plan de igualdad.



**Ajuntament de
la Vall d'Uixó**

9. ANEXO

- I. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de La Vall d'Uixó.