

II PLAN DE IGUALDAD

2022-2026

AYUNTAMIENTO DE MANISES



AJUNTAMENT DE MANISES
Regidoria d'Igualtat



El Ayuntamiento de Manises, asesorado y dirigido por la Concejalía de Igualdad y con la colaboración de la Concejalía de Personal y los distintos sindicatos, han impulsado la elaboración del *2º Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises 2022-2026*. Este Plan de Igualdad es la manifestación del firme compromiso asumido por el Equipo de Gobierno con la igualdad de género y la no discriminación entre las personas empleadas, iniciándose así su implementación hasta el 01 de junio de 2026.

La incorporación de la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres será, durante los próximos cuatro años, una prioridad institucional dirigida a corregir la desigualdad de género y a combatir la discriminación que en la actualidad pueda existir entre el personal empleado en el Ayuntamiento. Así pues, el Plan de Igualdad se presenta como una herramienta que permite la gestión de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en cuanto que afecta a la plantilla del Ayuntamiento y favorece la implementación de la transversalidad de género en las distintas áreas de organización del consistorio, haciendo de la igualdad de oportunidades un principio básico de organización y funcionamiento interno. Con esta finalidad, el Plan de Igualdad recoge una serie de medidas que contribuyen a una mejora en el acceso de las mujeres en la ocupación, promoción y clasificación profesional de los puestos de trabajo, a la mejora de las condiciones retributivas, al acceso a la formación en materia de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo y/o género para todo el personal empleado, a una mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, al acceso a protocolos de salud laboral y para la prevención del acoso sexual por razón de sexo, además del acceso a la formación en comunicación y lenguaje no sexista que permitirán hacer del Ayuntamiento de Manises una institución libre de sexismo y ejemplo de compromiso con la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y/o género.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se inició en junio de 2021, previa convocatoria de la Comisión de Igualdad, órgano encargado de promover el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del Ayuntamiento como corporación. Se trata de un órgano técnico de naturaleza consultiva, informativa y asesora regida por el Reglamento de Funcionamiento en el que se definen su carácter y funciones.

La Comisión está compuesta por 7 personas, 3 en representación de las secciones sindicales representadas en la Mesa General del Empleado Público, y 4 por parte de la Corporación, con la siguiente composición:

- Presidenta/e de la Comisión
- Secretaria/o de la Comisión
- Vocales de la Comisión representadas/os por personas de la Corporación y por las y los representantes de las secciones sindicales, hasta un total de 6 representantes.

Entre sus funciones, y respecto al Plan de Igualdad, cabe destacar que la Comisión de Igualdad es la que debe elaborar, impulsar y promover su implementación, además de evaluar el impacto que tiene sobre el personal empleado. Para favorecer el desarrollo de sus funciones, la Comisión de Igualdad celebrará reuniones, con carácter ordinario, convocadas por quien presida la Comisión. Asimismo, y de manera extraordinaria, se celebrarán reuniones cuando lo solicite cualquiera de las partes.

Tras un periodo de 5 meses dedicado a la realización del Plan de Igualdad, este documento recoge los resultados de su elaboración. El Plan consta de cuatro partes claramente diferenciadas que han permitido elaborar un plan de acción e implementación específico para el Ayuntamiento de Manises, pues ha sido realizado para atender la realidad de esta corporación. En primer lugar, se ha realizado un diagnóstico de la situación del Ayuntamiento de Manises en materia de igualdad entre mujeres y hombres. En segundo lugar, y tras las conclusiones extraídas del diagnóstico anterior, se han establecido una serie de objetivos que han permitido, en tercer lugar, elaborar un total de 51 medidas o acciones a implementar a lo largo del periodo de vigencia estipulado y que pueden aumentar o disminuir en función de las necesidades que surjan de su aplicación. En cuarto y último lugar, se han establecido una serie de criterios de seguimiento e implementación del Plan que permitirán *a posteriori* realizar una evaluación para determinar el impacto de la implementación del Plan de Igualdad elaborado.

Índice

1. Marco normativo para la igualdad entre mujeres y hombres	4
2. Diagnóstico de la situación de igualdad entre el personal empleado por el Ayuntamiento de Manises	13
2.0 Composición del Órgano rector por géneros. El Pleno	14
2.1 Proceso de selección y contratación.	16
2.2 Clasificación Profesional: Estructura y organización de la plantilla	
2.2.1 Número de personas empleadas desagregadas por género	17
2.2.2 Número de personas empleadas desagregadas por edades/género	18
2.2.3 Número de personas empleadas desagregadas por antigüedad/género	19
2.2.4 Número de personas empleadas por categorías profesionales/género	21
2.2.5 Número de personas empleadas por nivel formativo/género	22
Conclusiones	23
2.3 Infrarrepresentación femenina	
2.3.1 Número de personas empleadas por áreas de gestión/géneros	24
2.3.2 Distribución de la plantilla por áreas de gestión/categoría profesional A/género	25
2.3.3 Distribución de la plantilla por áreas de gestión/categoría profesional C/género	26
2.3.4 Distribución de la plantilla por áreas de gestión /categoría profesional no cualificados/género	27
2.3.5 Distribución de la plantilla por cargos de dirección/género	29
Conclusiones	30
2.4 Condiciones laborales del personal empleado	
2.4.1 Número de personas empleadas por tipo de contrato/género	31
2.4.2 Número de personas desagregado por tipo de jornada/géneros	33
2.4.3 Número de personas desagregado por altas según tipo de contrato /géneros	34
2.4.4 Número de personas desagregado por bajas según tipo de contrato /géneros	34
2.5 Estructura salarial-Retribuciones.	
2.5.1 Complementos salariales: Complementos de destino	38
2.5.2 Complementos salariales: Complementos específicos	41
2.5.3 Complementos salariales: Trienios	43
2.5.4 Complementos salariales: Complemento de productividad	43
Conclusiones	44
2.6 Promoción y carrera profesional	46
2.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	46
2.9 Formación en igualdad de género	48
2.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	49
2.10 Comunicación y lenguaje inclusivo	49
3. Objetivos del Plan de Igualdad Ayuntamiento de Manises	52
4. Programa de acciones del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises	53
5. Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises	70

1. Marco normativo para la igualdad entre mujeres y hombres

Internacional

La desigualdad entre mujeres y hombres es una realidad constatable en los diferentes ámbitos y aspectos de la vida de las personas (económica, política, social, cultural, educacional, personal, etc.). Esta realidad fue recogida en diferentes textos legislativos internacionales, que a lo largo de los años se han ido concretando en los distintos ámbitos legislativos geográficos en los que el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha convertido en una prioridad en las políticas públicas.

El precedente legislativo se encuentra en el articulado de la **Carta de San Francisco de las Naciones Unidas, de 26 de junio de 1945**. En el artículo 1.3 dice que los Estados se comprometen a “Realizar la cooperación internacional en la solución de los problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.

Años después, un segundo precedente legislativo, como es la **Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948**, afirma en su preámbulo que “Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”. El artículo 7 de la Declaración alude también al concepto de discriminación” afirmando que “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tiene derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Un tercer documento que asienta precedentes en materia de igualdad es el **Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, el cual se refiere a los conceptos de igualdad y no discriminación, estableciendo que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Otros textos internacionales que recogen el derecho a la Igualdad y a la no discriminación son:

- **Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer, de 20 de diciembre de 1952** (publicado en España en el B.O.E. el 23 de abril de 1974); con el objetivo de igualar la condición del hombre y de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos, conforme a las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidad y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 19 de diciembre de 1966** (publicado en España en el B.O.E. el 30 de abril de 1977); por el que cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los

individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna. Proclama en su artículo 26, que “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19 de diciembre de 1966** (publicado en España en el B.O.E. el 30 de abril de 1977).
- **Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979** (CEDAW son sus cifras en inglés). La CEDAW consta de un preámbulo y de 30 artículos, y promulga, en forma jurídicamente obligatoria, principios aceptados universalmente y medidas adoptadas por parte de los Estados y determinados aspectos privados, para conseguir que la mujer goce de derechos iguales en todas partes, y avanzar así en el reconocimiento y profundización del principio de no discriminación.

Dentro del marco normativo en materia de igualdad, cabe destacar el trabajo de las Naciones Unidas y su compromiso con la Igualdad desde su acto de Constitución en 1945, como se cita anteriormente. Durante las tres primeras décadas desde su creación, las actuaciones se centraron en la codificación de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres, así como en la recopilación de datos que facilitarían el conocimiento y análisis de la situación jurídica y social de las mujeres en todo el mundo. Para ello, y a partir de los años 70, una serie de conferencias mundiales asentarán los acuerdos que determinarán el avance en la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- **1ª Conferencia Mundial. México. 1975.**
- **2ª Conferencia Mundial. Copenhague. 1980.**
- **3ª Conferencia Mundial. Nairobi. 1985.**
- **4ª Conferencia Mundial. Beijing. 1995.**

Esta última conferencia cambió el planteamiento de las políticas de igualdad centradas en la mujer, integrando la perspectiva de género como principio fundamental. Este hecho hace que sea necesario analizar la estructura de la sociedad y de las relaciones entre mujeres y hombres para poder asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas. A partir de este momento se abre un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los sexos. A partir de Beijing se considera que el cambio de la situación de las mujeres afecta a la sociedad en su conjunto y, por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial y debe integrarse en el conjunto de políticas.

La 4ª Conferencia Mundial de la Mujer establecía que se debían llevar a cabo futuras evaluaciones sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas que se contemplan en la Plataforma de Acción de Pekín, organismo que nace en la propia Conferencia y tiene como finalidad tal cometido. Así pues, en la actualidad se han llevado a cabo 4 revisiones:

- **Beijing +5. Nueva York. 2000.**
- **Beijing +10. Nueva York. 2005.**
- **Beijing +15. Nueva York. 2010.**
- **Beijing +20. Nueva York. 2015.**

Cabe destacar que la labor de las Naciones Unidas para la defensa de los derechos de las mujeres ha continuado en otras Conferencias, entre las que se cuentan:

- Conferencia Mundial de los Derechos Humanos. 1993.
- Conferencia Internacional de Población y Desarrollo.1994.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia Contra las Mujeres.1994.
- III Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte.2002.

Europa

La base legislativa en materia de Igualdad para la Unión Europea tiene su precedente en el **Tratado de Roma (1957)**. Desde su firma, la Unión Europea ha mantenido su compromiso activo en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, teniendo como objetivo último garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y luchar contra toda discriminación basada en el sexo.

Respecto a las medidas legislativas, los principios de la Unión Europea que rigen su actuación en materia de igualdad de género han sido desarrollados a través de Directivas que legislan sobre:

- Igualdad de acceso al empleo, bienes y servicios:
 - **Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986.**
 - **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.**
 - **Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004.**
- Retribución:
 - **Directiva 75/117, de 10 de febrero de 1975.**
 - **Directiva 97/80 de 15 de diciembre de 1997.**
 - **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006.**
- Protección social:
 - **Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978.**
 - **Directiva 86/378, de 24 de julio de 1986.**
 - **Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992.**
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
 - **Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997.**
 - **Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010.**

- Participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones:
 - **Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996.**
- Lucha contra la trata de seres humanos:
 - **Decisión marco 2002/629/JAI del Consejo, de 19 de julio de 2002.**

España

En España el precedente legislativo en materia de igualdad es la **Constitución española de 1978**. El texto establece la igualdad como valor superior de ordenamiento jurídico, de manera tal que las situaciones de desigualdad son incompatibles con el orden de los valores que proclama. Así pues, recoge en su texto diversos artículos que aluden al principio de la Igualdad:

- Artículo 1.1: “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”.

- Artículo 9.2.: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

- Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

- Artículo 23: “1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal. 2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.”

- Artículo 32.1: “El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica.”

- Artículo 35: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”

- Artículo 39.2: “Los poderes públicos aseguran asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad.”

- Artículo 139.1: “Todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte de territorio del Estado.”

- Artículo 149.1: “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: 1. La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.”

En materia legislativa española caben destacar tres leyes, a través de las cuales se ha desarrollado el principio de igualdad de género y que tiene incidencia en diferentes aspectos de la vida de las personas:

- **Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.** Responde a la transposición de las Directivas 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, (relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia) y la 96/34/CEE del Consejo de 3 de junio de 1996, (relativa al Permiso Parental).

Esta Ley intenta responder a los cambios sociales en el ámbito del mercado laboral y a la necesidad de poner en marcha un sistema que contemple la repercusión que dichos cambios tienen en el ámbito familiar, empezando por el establecimiento de medidas que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja. Su objetivo es evitar que dichas responsabilidades recaigan exclusivamente sobre las mujeres, teniendo en cuenta, además, que este reparto desequilibrado constituye un obstáculo para su permanencia en el mercado de trabajo o promoción dentro de las empresas.

- **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Esta ley dio respuesta a la necesidad de nombrar un tipo de violencia concreta que se ejercía por parte de los hombres hacia las mujeres definiéndola como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”.

Esta Ley supone un avance en la lucha por la erradicación de la violencia que sufren muchas mujeres, teniendo en cuenta que afecta al desarrollo de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Por otro lado, esta Ley Orgánica 1/2004, se ha diseñado desde un enfoque integral. Es decir, se aborda la violencia de género teniendo en cuenta tres ámbitos de actuación: prevención, intervención y protección y, en este sentido, se recogen preceptos que ya estaban en vigor en otras leyes y se mejoran y aprueban aspectos nuevos que anteriormente no se habían puesto en marcha. Pero básicamente representa un texto único, un marco único de referencia al que poder acudir.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** Esta Ley se basa en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española y recoge asimismo los distintos avances relativos al principio jurídico universal de la igualdad entre mujeres y

hombres, plasmados en los distintos Tratados Internacionales y en las Conferencias Mundiales de la Mujer de las Naciones Unidas, así como en la normativa que a este respecto se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea, como las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE.

Tal y como se señala en la Exposición de Motivos del propio texto legislativo, la mayor novedad de esta ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del principio de transversalidad, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia o el ámbito donde se pongan en marcha (estatal, autonómico o local). En este sentido, “la ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres”.

Una vez expuesta la legislación que justifica y avala la necesidad de poner al frente de las políticas públicas y en el ámbito privado de la empresa la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un reto a conseguir, es la propia legislación la que determina cual es la herramienta más útil para ello.

La Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge los planes de igualdad y otras medidas para la promoción de la igualdad como herramientas. Más concretamente, en su **artículo 46**, habla sobre los planes de igualdad y define el concepto y contenido de los planes para las empresas. En este sentido estipula que:

1. Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

También en el **artículo 45**, se recoge la obligatoriedad de la elaboración del plan de igualdad:

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso

acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

En el **artículo 48** se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Así pues, en el marco de la empresa se determinan las acciones necesarias que permitirán implementar medidas para la igualdad y, por ende, la consecución de una igualdad real y efectiva en el marco de aplicación del plan de igualdad.

Requiere especial atención el **artículo 64** que regula su aplicación en el ámbito de la función pública. Este artículo establece que “el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”.

La Disposición Adicional octava de la Ley/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de la Función Pública, extiende la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en todas las Administraciones Públicas.

En el **Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, en su disposición adicional séptima, relativa a planes de igualdad, se extiende la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en todas las Administraciones Públicas, bajo el siguiente texto:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con cuyo objeto, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio del que se dispone en el apartado anterior, las Administraciones Públicas tendrán que 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 este.

A nivel estatal cabe también destacar la publicación del **Real decreto ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género**, así como lo **Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación**. En este último se incorporan modificaciones importantes a la Ley de Igualdad en relación en los planes, puesto que la obligatoriedad de los mismos se amplía a las empresas con 50 personas en plantilla. Además, se especifican los contenidos mínimos de estos planes, su negociación sindical y su publicación.

En relación a la igualdad salarial, resaltamos el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Finalmente, recogemos el **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.

Comunidad Valenciana

En la línea de las leyes estatales en materia de Igualdad, la Comunidad Valenciana concreta en tres textos legislativos lo referente a Igualdad entre Mujeres y Hombres y Violencia de Género.

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

El **Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana**, en consonancia con lo establecido en la Constitución Española, en su artículo 10.3 determina que la actuación de la Generalitat se centra primordialmente en determinados ámbitos, entre los que se encuentra la “igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo”. Por otro lado, igualmente en el citado Estatut d'Autonomia, en su artículo 11, se determina que la Generalitat velará, en todo caso, para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo

hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos, se garantiza la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

La **Ley 9/2003, de 2 de abril**, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece una serie de medidas y garantías en la Comunitat Valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad. Por tanto, las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia, en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, uno de los factores fundamentales para la igualdad, junto con otras medidas como la igualdad de retribución, condiciones de trabajo, promoción profesional y la conciliación de la vida familiar con la actividad laboral. El artículo 20.3 de la referida Ley 9/2003 establece que para que las empresas obtengan las ayudas previstas por tener diseñados Planes de Igualdad, dichos Planes deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalitat con competencia en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados. El punto 4 del citado artículo dispone que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un Plan de Igualdad.

Por último, es necesario nombrar la creación de la **Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Manises** la cual, en su Reglamento de funcionamiento interno, establece las competencias de su labor y asegura el compromiso corporativo para la realización, implementación y evaluación del Plan de Igualdad elaborado para esta entidad.

2. Diagnóstico de la situación de igualdad entre el personal empleado por el Ayuntamiento de Manises

El diagnóstico sobre la situación del Ayuntamiento de Manises en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura laboral del Ayuntamiento con el objetivo de medir el grado de cumplimiento del principio de igualdad. En esta fase del Plan de Igualdad se pretende hallar aquellos elementos que pueden generar algún tipo de discriminación entre hombres y mujeres y dotar al Ayuntamiento de los recursos y herramientas necesarias para plantear un cambio en materia de igualdad. Por tanto, el diagnóstico es un instrumento de trabajo que permite conocer la situación de la organización respecto a la integración del principio de igualdad de oportunidades por razón de género, convirtiéndose así en una herramienta práctica que proporciona información sobre aquellos aspectos que son necesario intervenir con el fin de cumplir con el principio de igualdad.

La realización de un diagnóstico con perspectiva de género de la situación de igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento de Manises es fundamental para la definición de un plan de actuación, en el que se recogerán las medidas o acción que se diseñarán en el Plan de Igualdad. Su finalidad se puede definir en 4 aspectos:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla.
- Identificar puntos de mejora a partir de la existencia de posibles desigualdades y/o discriminaciones.
- Promover cambios que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento bajo el prisma de la igualdad.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

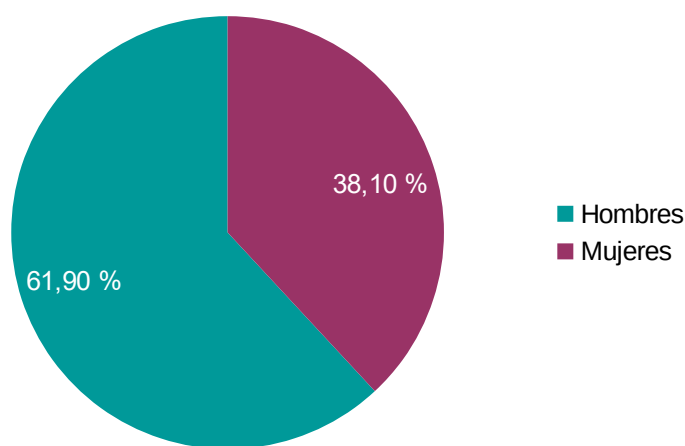
Tras la recopilación de la información necesaria cedida por el departamento de personal y tal y como marca la Ley de Igualdad, 3/2007, más concretamente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro, el diagnóstico contiene las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional: Estructura y organización de la plantilla
3. Infrarrepresentación femenina
4. Condiciones laborales del personal empleado
5. Estructura salarial-Retribuciones.
6. Promoción y carrera profesional
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Formación en igualdad de género
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Comunicación y lenguaje inclusivo

2.0 Composición del Órgano rector por géneros. El Pleno

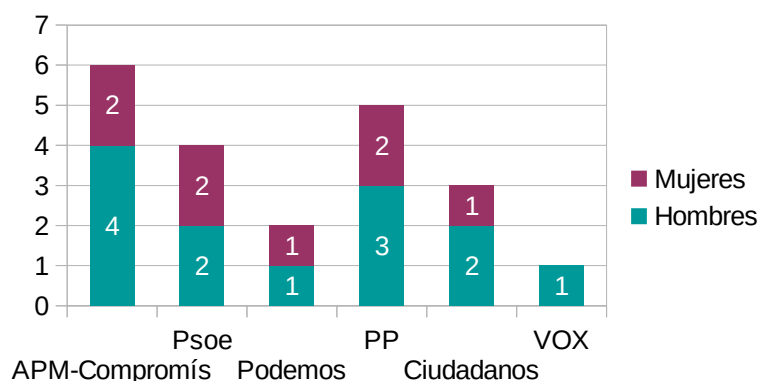
A modo de reflexión, y fuera de los apartados que componen el diagnóstico del Plan de Igualdad, se ha realizado un pequeño estudio de la composición del órgano rector del Ayuntamiento desagregado por sexos que se presenta a continuación. El objetivo es analizar la composición del Pleno para conocer la representación política de las mujeres en el municipio y repensar, si fuese necesario, la participación de estas en la política pública y en los organismos de toma de decisiones, no sólo para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres sino para fortalecer su participación social y política. Por ello, se dedica este apartado en el que se analizará el porcentaje de representación y el reparto de competencias y atribuciones de funciones de las mujeres en este órgano.

En la actualidad el Pleno del Ayuntamiento de Manises esta compuesto por un total de 13 hombres y 8 mujeres, con un porcentaje de 62% de hombres frente a un 38% mujeres, siendo la Alcaldía la asumida por un hombre. Como se observa en las cifras expuestas, la composición del Pleno municipal no cumple el principio de presencia equilibrada de representación por géneros, puesto que no llega a las cifras de representación mínima del 40% de uno de los dos géneros, en este caso el femenino.



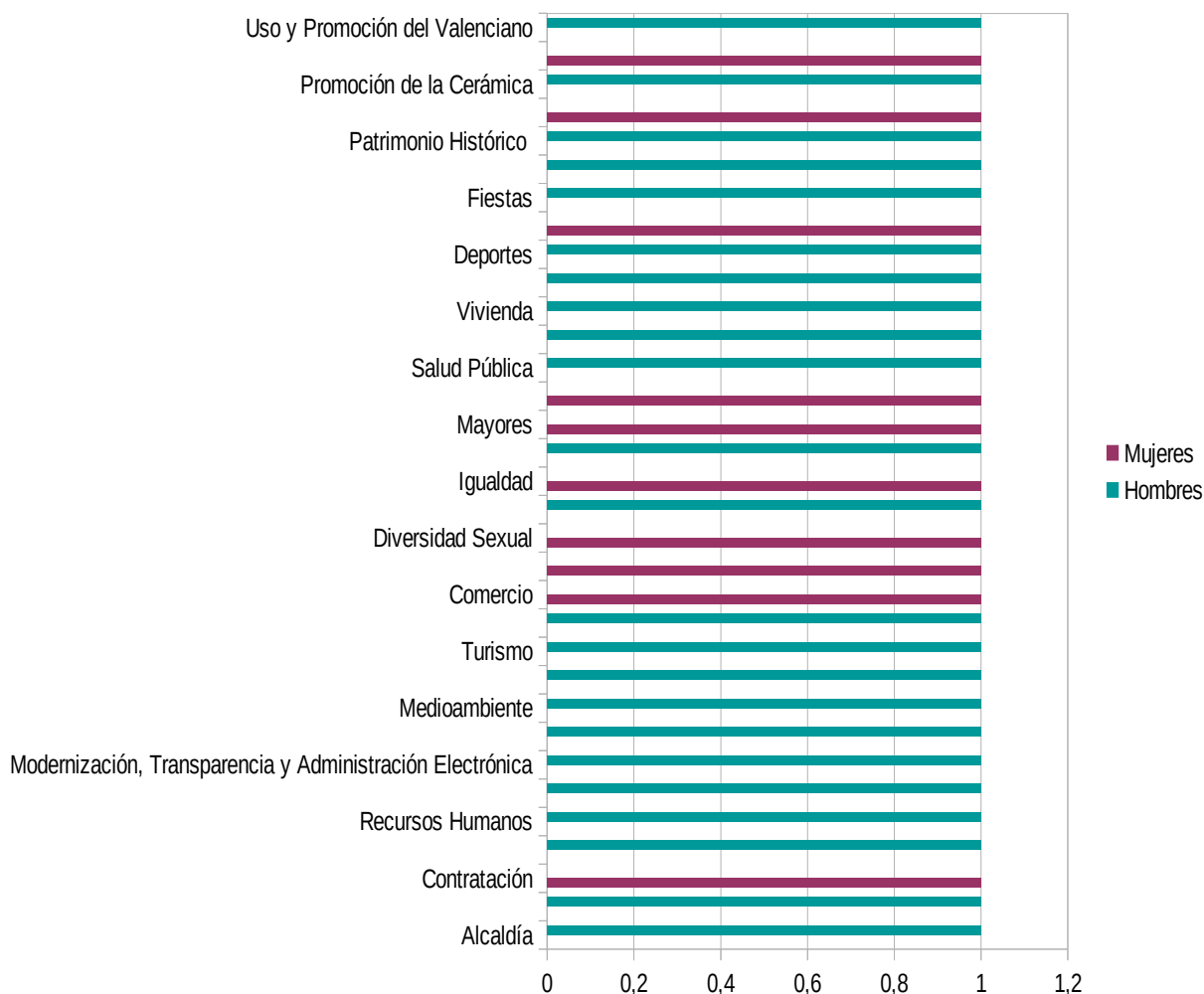
Si bien en la actualidad las “listas cremallera” de candidaturas que presentan los partidos políticos en las elecciones a los gobiernos han permitido el acceso a la política de un número mayor de mujeres, estos mecanismos aun no son suficientes para garantizar la paridad en los órganos rectores de las diferentes administraciones públicas, pues el 50% de la representación por géneros aun parece lejana. Como se observa en la siguiente gráfica, que desglosa la composición del Pleno por partidos políticos y géneros de sus representantes, no todos los partidos políticos que componen el Pleno del Ayuntamiento de Manises tienen una representación paritaria, hecho que provoca que la composición del Pleno se incline hacia una mayoría de hombres representados.

Representación en el Pleno del Ayuntamiento por partido político/género



Distribución de concejalías por áreas de gestión y concejalías por géneros

El reparto de concejalías es reflejo de la proporción de mujeres y hombres que componen el Pleno del Ayuntamiento. Como se observa en la gráfica, de un total de 33 concejalías, tan sólo 10 son dirigidas por mujeres, siendo el número de concejalías dirigidas por hombres claramente superior al de dirigidas por mujeres, incluso de un total de 5 áreas de gestión bajo las cuales se agrupan las 33 concejalías, ninguna de dichas áreas está dirigida por mujeres, no cambiando a penas la situación con respecto a la legislatura anterior analizada en el 1º Plan.



En este apartado no sólo es necesario medir la cantidad de concejalía asignadas, sino el tipo de concejalías que las mujeres ocupan, con el fin de analizar si se establece algún patrón de género en el reparto. No se puede concluir que la dirección de las concejalías esté estrictamente ligado a una cuestión de género, pues si bien sustentan las concejalías de infancia y juventud o igualdad, más asociadas a los roles que desempeñan las mujeres en la sociedad o a sus derechos, también dirigen otras que se podrían entender como masculinizadas, como pueden ser Policía o Memoria histórica, entre otras.

Así pues, y tras este breve análisis, se recomienda a la dirección política del municipio de Manises y a los diferentes partidos políticos que lo componen, que inicien el compromiso de garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus listas electorales, así como en su representación plenaria, de forma que ninguno de los sexos esté representado por debajo de un 40%. estableciéndose los mecanismos necesarios para evitar que las representantes elegidas se vean afectadas por roles y estereotipos de género en el reparto de competencias o atribución de funciones.

2.1 Proceso de selección y contratación

En España, el acceso a la función pública está inspirado por la Constitución, que en su artículo 103.3 establece que el mismo será "de acuerdo con los principios de mérito y capacidad". El sistema establecido para garantizar estos principios ha sido lo de oposiciones.

Para garantizar estos principios, un tribunal de oposición configurado por personas expertas y de probada competencia se encarga de llevar a cabo las pruebas oposición necesarias para el acceso a la función pública. Durante el proceso, las personas aspirantes demuestran sus conocimientos y preparación, de forma objetiva en los exámenes tipo test y algo más valorativa en la exposición de temas o en el ensayo escrito, seguido de su lectura y defensa en público. Hay también pruebas sobre conocimiento de idiomas, capacidad de análisis y gestión de situaciones prácticas, y el conjunto de estas permite evaluar de manera completa las candidaturas, concluyendo un proceso de selección riguroso y transparente. Se trata de un sistema meritocrático, en el cual puede competir cualquiera que lo desee en igualdad de condiciones.

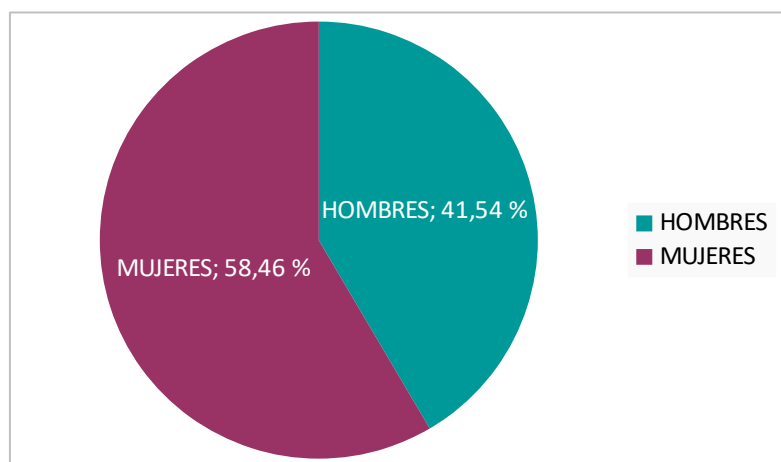
En cuanto a la publicación de los procesos de selección, las pruebas selectivas así como las calificaciones y listas definitivas se pueden encontrar en diferentes canales como son el Boletín Oficial de la Provincia (BOP), el tablón de anuncios de la web del Ayuntamiento y, dependiendo del tipo de convocatoria, en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Por tanto, las personas empleadas en las instituciones públicas tienen garantizado el acceso al empleo a través de procesos selectivos en igualdad de oportunidades, en los que priman el mérito y la capacidad de los y las candidatas.

2.2 Clasificación Profesional: Estructura y organización de la plantilla

2.2.1 Número de personas empleadas desagregadas por género

El Ayuntamiento de Manises se compone de una plantilla total de 402 personas a fecha de diciembre de 2021, de las cuales 235 (58%) son mujeres y 167 (42%) hombres. En comparación con los datos de 2017, la plantilla femenina ha aumentado en un 6%. El aumento de plantilla puede explicarse con la contratación de más de 80 personas en 2021 gracias a los programas de empleo y formación, donde se detecta un aumento considerable en la contratación de mujeres.

MUJERES	HOMBRES	TOTAL
235	167	402



Sin embargo, al consultar la relación de puesto de trabajo, se observa que para el año 2021 se prevé un total de 288 puestos estructurales necesarios para desempeñar las funciones de esta administración, 208 relativas a personal funcionario y 80 a personal laboral, además de 7 puestos de carácter eventual. De las 208 relativas a personal funcionario, 120 son vacantes cubiertas por personal en su mayoría interino y de las 80 de personal laboral, 46.

Al comparar las cifras de la plantilla facilitadas por el Recursos Humanos con el número de puestos recogidos en la relación de puestos de trabajo, se puede ver que las cifras de personas empleadas no coincide debido a que en el total de personas empleadas cuentan todas aquellas personas que el Ayuntamiento tiene en nómina, por ello en estas cifras totales se incluyen las contrataciones mediante planes de empleo o subvenciones que no están contempladas en la relación de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento de Manises cuenta con diversos planes de empleo en colaboración con el Servicio Valenciano de Ocupación y Formación Labora. En líneas generales, la mayoría de los planes de empleo están dirigidos a la realización de trabajos relacionados con la Formación Profesional o puestos de empleo no cualificados, desempeñando oficios tales como albañilería, pintura, jardinería, fontanería, conserjes etc. Otros, como el Salario Joven o el EMCUJU, tiene como objetivo la contratación de personas jóvenes desempleadas para la ejecución de obras y/o servicios de interés general y social en el ámbito de la colaboración con corporaciones locales u órganos de la

administración general del Estado y pueden estar dirigidos a la ocupación de puestos técnicos en la administración. Cada uno de estos planes de empleo tiene un objetivo y una duración diferentes, hecho que complejiza medir el número de personas empleadas que tiene un Ayuntamiento en un año natural.

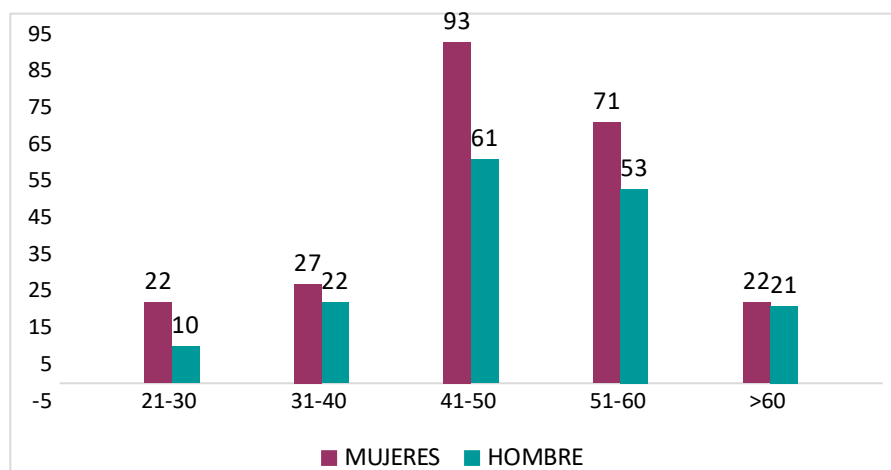
Para seguir con el diagnóstico y profundizando en las desigualdades que se pueden producir entre mujeres y hombres dentro del personal empleado por el Ayuntamiento, es necesario analizar otras características de la plantilla desde la perspectiva de género para obtener una mayor información sobre la situación laboral de las personas empleadas por el Ayuntamiento.

2.2.2 Número de personas empleadas desagregadas por edades/género

Al desglosar el número de personas empleadas por género y edad, se puede observar que el grueso de plantilla se sitúa en edades comprendidas entre los 41 y 50 años, seguido del intervalo de 51 y 60 años. En los dos tramos de edad la presencia de mujeres es mayor, igual que en el resto de edades, ya que el porcentaje de mujeres en plantilla es superior al de los hombres. Es necesario apuntar que la mayoría de personas empleadas en el Ayuntamiento de Manises tiene una media de edad entre 40 y 60 años, hecho que propiciará la entrada de personal nuevo en un periodo relativamente próximo, aumentando así la oferta de empleo institucional.

Cabe destacar que la presencia más equilibrada de personal de ambos géneros se da en los rangos de edad entre 31 y 40, al igual que ocurría en el análisis de 2017. Se observa un aumento en el intervalo anterior, con un crecimiento de las cifras en el caso de las mujeres empleadas respecto a 2017, propiciado por el aumento de la contratación mayoritariamente femenina en las categorías profesionales A2 y C1, como analizaremos más adelante.

Número de personas empleadas desagregadas por edades/género



El rango de personas entre 21-30, la mayoría de reciente incorporación y, en general, cubierto por personas empleadas mediante los diferentes planes de empleo nombrados en el punto anterior, refleja un desequilibrio entre los sexos empleados, inclinándose en este caso a favor de las mujeres.

Este hecho se debe probablemente a las acciones de carácter positivo que se implementan desde el programa Labora y que facilitan el acceso de las mujeres al empleo temporal y de carácter formativo.

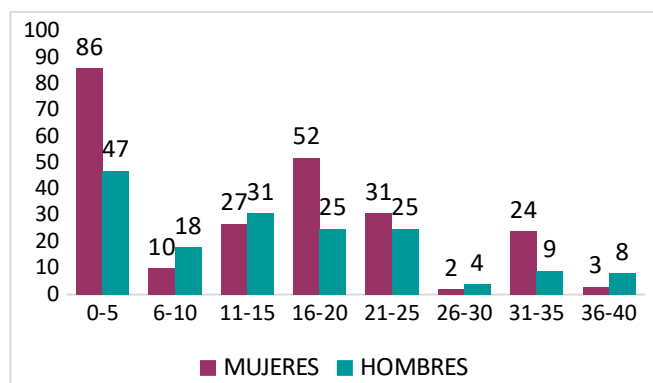
2.2.3 Número de personas empleadas desagregadas por antigüedad/género

En este apartado se analizan los años que llevan trabajando los y las empleadas del Ayuntamiento de Manises desagregando los datos por género con el fin de analizar como influye la temporalidad en las retribuciones económicas, días de vacaciones, promoción interna y acceso de puestos de responsabilidad en la estabilidad del empleo.

En la gráfica siguiente se observa que el grueso del personal empleado tiene una antigüedad de entre 10 y 25 años. Este hecho nos indica que se trata de personas que empezaron a trabajar en la corporación hace unas décadas, ya que dichas cifras probablemente están relacionar con la edad media del personal empleado, como veíamos en el apartado anterior.

Con la actualización de los datos, llama la atención el incremento de mujeres en el periodo de antigüedad de 0-5 años. Más adelante, en este análisis, podremos reflexionar si este hecho puede ser explicado por la puesta en marcha del primer Plan de Igualdad de 2017, pero para ello debemos analizar los procesos de acceso al empleo público y que puestos ocupan las mujeres recientemente incorporadas a la plantilla del Ayuntamiento.

Número de personas empleadas desagregadas por antigüedad/género



AÑOS DE ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
0-5	86	47	133
6-10	10	18	28
11-15	27	31	58

16-20	52	25	77
21-25	31	25	56
26-30	2	4	6
31-35	24	9	33
36-40	3	8	11
Total	235	167	402

Es evidente que el empleo femenino es superior en las franjas 16-20 y 31-35. Este hecho se debió al tipo de departamentos y puestos de trabajo en los que ha habido incorporaciones de personal en los últimos años, destacando el aumento de personal auxiliar administrativo, administrativo y educadoras de escuelas infantiles, puestos generalmente feminizados.

Si observamos la gráfica anterior, vemos que la tendencia de los últimos 15 años, en la que el número de hombres contratados era superior al de mujeres, se ha modificado. Si bien, en esos años fue necesaria la contratación de personal dedicado a las tareas administrativas y Escuelas Infantiles municipales, también fue necesario reforzar otras áreas o servicios como urbanismo, brigada, policía, operario y conserjes de instalaciones deportivas, empleos todos ellos de sectores masculinizados. Para dar explicación a este cambio de tendencia, debemos centrar la atención en el siguiente apartado, en el que veremos el desglose de personas empleadas por categoría profesional. Se puede anticipar que el aumento de mujeres empleadas en las categorías C1 y C2 es notable, dando respuesta al aumento de estas en el periodo de 0-5 años de antigüedad.

Así pues, se puede concluir que el acceso de hombres o mujeres al empleo en el Ayuntamiento de Manises ha dependido más del tipo de puestos de trabajo para el que se optaba que de una evidente discriminación por sexos en las formas de contratación, produciéndose así, una forma de discriminación indirecta de acceso al empleo debido a la feminización o masculinización de los puestos de trabajo a ocupar y no a los modos de acceso al empleo.

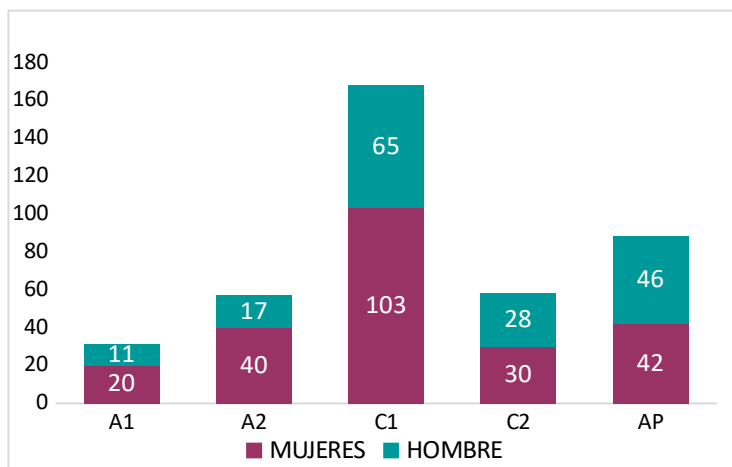
2.2.4 Número de personas empleadas por categorías profesionales/género

Otro factor de análisis para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad son las categorías profesionales en las que se agrupa el personal empleado del Ayuntamiento de Manises. Dichas

categorías tiene relación directa con la formación académica de las personas que acceden a ellas, pues es requisito indispensable según categoría un nivel de formación académica. La categoría profesional de acceso tiene relación directa con la remuneración por el puesto de trabajo, a mayor rango del puestos a desempeñar, mayor retribución económica.

Número de personas empleadas por categorías profesionales/género

GRUPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
A1	20	11	31
A2	40	17	57
C1	103	65	168
C2	30	28	58
AP	42	46	88
TOTAL	235	167	402



En la siguiente gráfica se puede observar que la mayoría del personal empleado por el Ayuntamiento se encuentra en la categoría profesionales C, siendo considerable la presencia de mujeres empleadas en los grupos C1 y C2, correspondientes a los puestos de trabajo de Administrativa, Auxiliar Administrativa y Educadoras de Escuelas Infantiles. En el gráfico se observa que el número de hombres en la categoría C1 es también elevado debido a que a esta categoría corresponde un sector fuertemente masculinizado, como es el cuerpo de la Policía Local.

El número de mujeres empleadas en las categorías A2 y A1 es superior al de hombres, con un total de 40 mujeres empleadas frente a 17 hombres en el grupo A2 y 20 frente a 11 respectivamente en el grupo A1. El número mayor de mujeres en la categoría A2 se debe a que incluyen puestos de trabajo como el de las trabajadoras sociales, responsables de Escuelas Infantiles, profesoras de EPA, bibliotecarias etc. En definitiva, sectores feminizados que requieren de formación universitaria como requisito de acceso.

Se puede concluir que en el Ayuntamiento de Manises las categorías A1, A2 y C1 están ocupadas mayoritariamente por mujeres debido a que dichas categorías pertenecen a grupos técnicos adscritos a áreas de empleo feminizadas, a excepción del cuerpo de Policía Local.

En comparación con los datos del primer Plan de Igualdad de 2017, se ha observado un crecimiento de contratación femenina en la categoría AP, siendo la categoría con más equilibrio en contratación de hombres y mujeres. Es la categoría con un mayor cambio, pasando de 15 mujeres y 27 hombres a 42 mujeres y 46 hombres con respecto al 1º Plan de Igualdad de hace cuatro años. Estas cifras están más relacionadas con el acceso de mujeres al empleo público temporal mediante planes de empleo, como veíamos en el punto anterior, que con el acceso a puestos más estables y con menor temporalidad.

2.2.5 Número de personas empleadas por nivel formativo/género

En relación con la gráfica anterior, otro de los factores que indican si existen desigualdades por cuestión de género en el mundo laboral es la relación entre la formación académica y la categoría profesional que mujeres y hombres ocupan. Según las estadísticas, en general las mujeres tienen una formación académica superior a la de los hombres y, sin embargo, ocupan mayoritariamente los puestos medios o administrativos (C1 y C2) en la estructura de la administración pública o en la empresa. Este hecho se suele dar tanto por el tipo de formación académica elegida por las mujeres como por la feminización de la categoría profesional C dentro de la jerarquía laboral de las administraciones públicas. Para analizar si esta suposición se cumple en el caso de la plantilla del Ayuntamiento de Manises nos basaremos en los datos facilitados por el departamento de personal.

NIVEL FORMATIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Enseñanza Bachillerato	16	2	18
Grado superior de Formación Profesional	10	0	10
Enseñanzas universitarias de grado	24	6	30
Enseñanzas universitarias de ciclo	7	6	13
Enseñanzas universitarias de segundo	9	3	12
Estudios Primarios completos	25	32	57
Graduado Escolar o equivalente	16	6	22
Primera etapa de Educación Secundaria sin título de graduado	3	1	4

No se especifica	125	111	236
TOTAL	235	167	402

Del análisis de las cifras, y a pesar de que desconocemos la formación académica de más de la mitad de la plantilla, según la información cedida por el Departamento de personal, se puede concluir que a pesar de que el número de mujeres con estudios superiores es elevada, las mujeres están más representadas en categorías profesionales en las que el acceso que se requiere para su ocupación es inferior al de su formación académica, como la categoría C que requiere el bachillerato en el caso del grupo C1 y el graduado escolar para el C2. Sin duda, se puede afirmar que la formación académica de las mujeres aporta un plus de conocimiento al puesto de trabajo que desempeñan, pero este no está remunerado, puesto que su sueldo se ajusta a la categoría profesional que ocupan generándose así un beneficio para la administración no reconocido.

Conclusiones

Tras un análisis pormenorizado de la estructura y organización de la plantilla del Ayuntamiento de Manises, y en comparación con el 1º Plan de Igualdad, se puede concluir que no se han producido cambios sustanciales respecto a la situación del año 2017. El Ayuntamiento sigue contando con una plantilla equilibrada en cuanto al sexo de las personas que la componen y con una media de edad extensa que va desde los 41 a los 60 años. El grueso de las personas empleadas tiene una antigüedad de entre 11 y 20 años equilibrada en el caso de ambos sexos, aunque en la gráfica sobre antigüedad destaca el acceso incremento de mujeres en la franja de 0 a 5 años debido al tipo de departamentos y puestos de trabajo en los que hubo incorporación de personal en esos años, destacando el aumento de administrativas y auxiliares administrativas, educadoras y personal de formación.

Así pues, se puede afirmar que en el acceso de mujeres y hombres a puestos de trabajo no existió una discriminación directa, sino que la elección del empleo estuvo relacionada con el tipo de puestos a ocupar, los cuales, por sus características pueden considerarse feminizados o masculinizados, generándose así un acceso al empleo basado en los roles y estereotipos de género.

2.3 Infrarrepresentación femenina

Con el fin de ajustar el diagnóstico a los nuevos criterios recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro, se ha modificado la estructura de organización del contenido del diagnóstico con respecto al 1º Plan de Igualdad, puesto que el Real Decreto determina que debe especificarse si existe infrarrepresentación femenina en alguna de las áreas en las que se agrupan los distintos departamentos del Ayuntamiento.

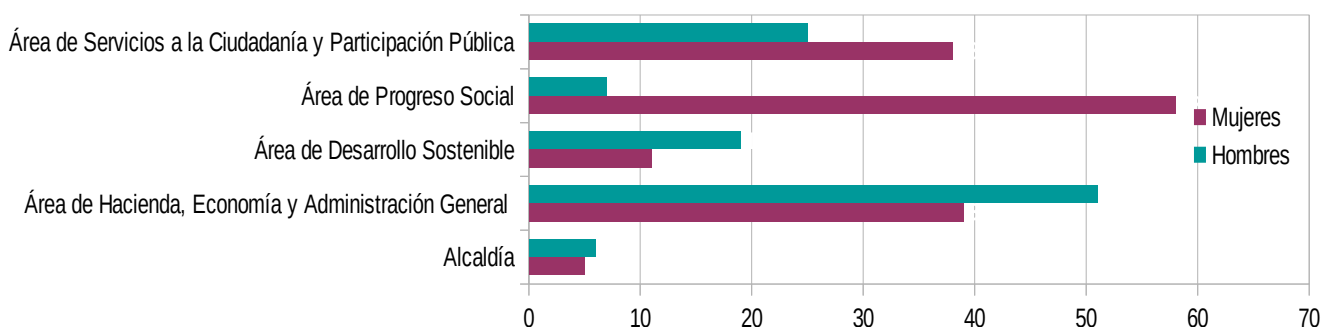
Las áreas de gestión estudiadas se corresponden con las estipuladas en la Resolución de Alcaldía del 5 de julio de 2019 que recoge el acuerdo del Pleno del 15 de junio en el que se establece la estructura de la Administración municipal en 5 áreas de gestión, como son: Área de Alcaldía, Área de Economía y Modernización, Área de Desarrollo Sostenible, Área de Progreso Social y Área de Servicios a la Ciudadanía y Participación Pública, todas ellas dirigidas por hombres que ocupan el cargo de Concejal Delegado de Área.

Así pues, vamos a analizar la distribución de los géneros de la plantilla por áreas de gestión en el Ayuntamiento de Manises para ver si la feminización o masculinización de los puestos de trabajo existente se disponen en unas áreas concretas o, por el contrario, se da una distribución equilibrada entre estas.

2.3.1 Número de personas empleadas por áreas de gestión/géneros

Para poder establecer indicadores de género que permitan ver las desigualdades de género existentes entre el personal empleado, se ha elaborado una gráfica que muestra la organización de la plantilla por áreas de gestión y géneros de las personas empleadas por áreas. Estas dos variables asociadas permiten valorar si se establece una relación entre un área de trabajo con características específicas y el género de las personas que desempeñan estos puestos, de tal modo que a simple vista podamos ver si existe infrarrepresentación de alguno de los géneros. Es decir, se analizará si las áreas de gestión siguen el patrón de feminización o masculinización de los puestos de trabajo asociados a los roles de género.

Número de personas empleadas por áreas de gestión/géneros

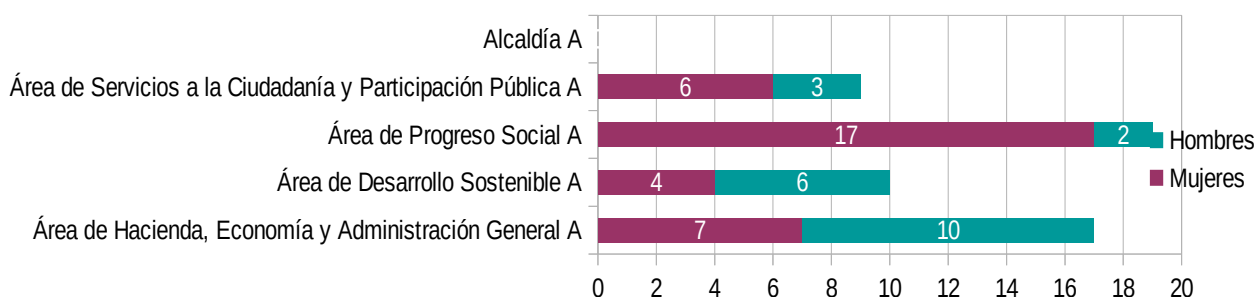


En comparación al diagnóstico realizado en el año 2017, vemos que la gráfica muestra que siguen existiendo dos áreas claramente masculinizadas, como son el áreas de desarrollo sostenible y el área de hacienda, economía y administración general, y dos áreas feminizadas, como son el área de servicios a la ciudadanía y participación pública y de progreso social.

Debido a la clara división por géneros existente en la ocupación por áreas, y con el fin de entender el porqué de la segregación por sexos de los puestos de trabajo, es necesario desglosar dichas áreas por categorías profesionales y género de las personas adscritas a cada una de ellas. El objetivo de esta tarea es ver por áreas de gestión en que categoría profesional se sitúan el grueso de mujeres. Se establecerá una comparativa entre las áreas de gestión, la composición de la plantilla por categoría profesional, el número de personas que los ocupan y el género al que éstas pertenecen, para poder observar si la feminización o masculinización de un área tiene relación con las categorías profesionales mayoritariamente feminizadas, como son las categorías A y C.

2.3.2 Distribución de la plantilla por áreas de gestión/categoría profesional A/género

Como hemos visto en la gráfica referida a las áreas de gestión, una de las áreas más masculinizadas es el área de servicios generales y una de las más feminizadas la de progreso social. Al comparar dicha gráfica con la expuesta a continuación, que relaciona las áreas de gestión con personal empleado en la categoría profesional A con su género, se observa que el mismo fenómeno se repite. En el apartado dedicado a las categorías profesionales, se observaba que el número de mujeres que ocupa los puestos de A1 y A2 es superior al número de hombres. Al analizar la gráfica, se puede concluir que este hecho se debe a que la mayoría de mujeres que ocupan estos cargos están adscritas al área de progreso social. En este área se encuentra el departamento de educación y servicios sociales, ambos campos de estudio y laborales plenamente feminizados. Puestos de trabajo como trabajadora social, educadora social o psicóloga entre otros, que requieren de una titulación superior para poder acceder a ellos, facilitan que en la administración pública las mujeres ocupen categorías profesionales del grupo A.



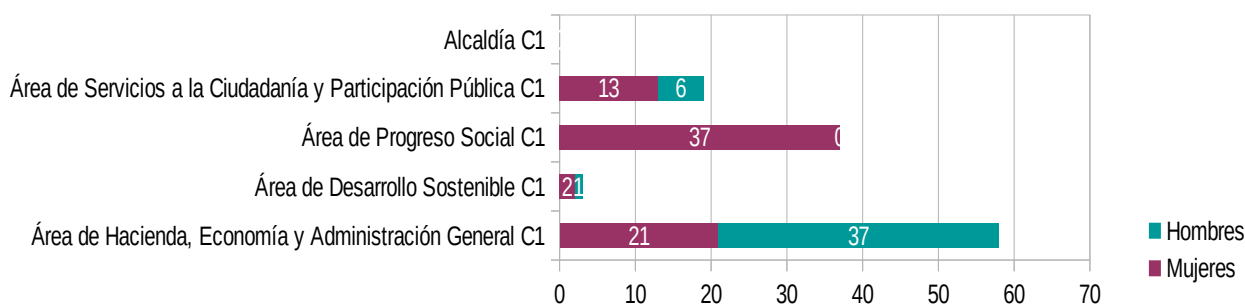
Se puede concluir que existe una feminización de las profesiones relacionadas con lo social, la infancia y el cuidado de las personas, ámbitos vinculados por tradición a las mujeres y a los roles sociales que éstas desempeñan en la sociedad, no siendo una excepción en la plantilla del Ayuntamiento. Así pues, la ocupación mayoritaria de las mujeres de la categoría A tienen una fuerte

relación entre los roles de género, la formación elegida y el puesto de trabajo desempeñado, tecnificando y profesionalizando los cuidados.

Es necesario apuntar que en el área de Hacienda, Economía y Administración general se recogen puestos asignado a departamentos como Hacienda, Recursos Humanos, Patrimonio, Archivo, Atención a la Ciudadanía, Transparencia, Administración Electrónica o Policía y Seguridad Ciudadana entre otras, se observa un equilibrio en la representación de los géneros en las categorías A, donde a pesar de que se trata de puestos de trabajo masculinizados, encontramos mujeres en dicha categoría, como es el caso de Contratación y Patrimonio o TIC y Administración Electrónica. En este caso, no se puede concluir que se deba a la mejora en el acceso a puestos masculinizados por la puesta en marcha del 1º PIO, puesto que la reorganización de las áreas de gestión ha aglutinado distintas áreas, organizadas de otra manera en la legislatura 2015-2019, facilitando el equilibrio de sexos en esta área.

2.3.3 Distribución de la plantilla por áreas de gestión/categoría profesional C/género

Puestos de trabajo como son los de administrativo y auxiliar administrativo, tradicionalmente son ocupados por mujeres en la jerarquía empresarial o de la administración pública. Al consultar la gráfica referida a categorías profesionales, se observa que esta premisa también se cumple en el Ayuntamiento de Manises. Para poder analizar de forma pormenorizada si esta afirmación es general o se debe a la concentración de mujeres en un área determinada, a continuación se desglosan los datos por categoría profesional, área de gestión y género de las personas empleadas. Por el volumen de personas contratadas en esta categoría profesional se realizarán dos gráficas, separando los puestos C1 y C2 de las categorías de rango C.

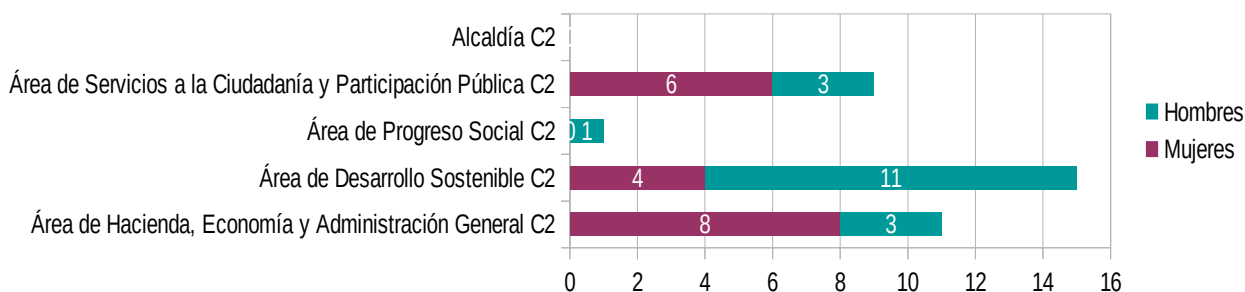


En la gráfica se puede apreciar que el grueso de mujeres con una categoría profesional C1 se encuentran agrupadas en el área de progreso social, siendo llamativo que no hay ningún hombre en esta categoría profesional adscrito a esta área. El número elevado de mujeres en comparación a otras áreas se debe que en dicha categoría se encuentran las educadoras infantiles, puesto ocupado exclusivamente por mujeres.

Respecto al área de servicios generales y la categoría profesional C1, se puede observar que sucede todo lo contrario. El número de hombres es notablemente superior al de mujeres. Esta descompensación de géneros se debe a que el cuerpo de la Policía Local esta adscrito a este área. Con un total de 42 agentes de Policía de los cuales 34 son hombres y 8 mujeres, se puede concluir que se trata de un empleo desempeñado por hombres, asociado por la costumbre, la tradición y los

roles de género a la masculinidad. Así pues, el Cuerpo de la Policía Local hace que el área de servicios generales este fuertemente masculinizada.

La segunda gráfica, referente a la categoría profesional C2, tiene una representación superior de mujeres prácticamente en todas las áreas, excepto en el área de desarrollo sostenible. Los puestos de empleo que se enmarcan dentro de esta categoría son en su mayoría los de auxiliar administrativo o el personal adscrito a la brigada municipal. Este último grupo citado esta ocupado de manera específica por hombres, con un total de 10 puestos de trabajo ocupados en la actualidad y adscritos al Departamento de Urbanismo, el cual se enmarca en el área de desarrollo sostenible. Por tanto, se puede concluir que las mujeres en su mayoría ocupan los cargos de auxiliar administrativo y los hombres los puestos referentes a oficios, dándose una clara segregación por sexos y puesto de trabajo en las personas empleadas como categoría C2 por la obviedad que se desprende entre el tipo de puesto de trabajo que ocupan y los roles sociales de género asociados a dichos puestos de trabajo.

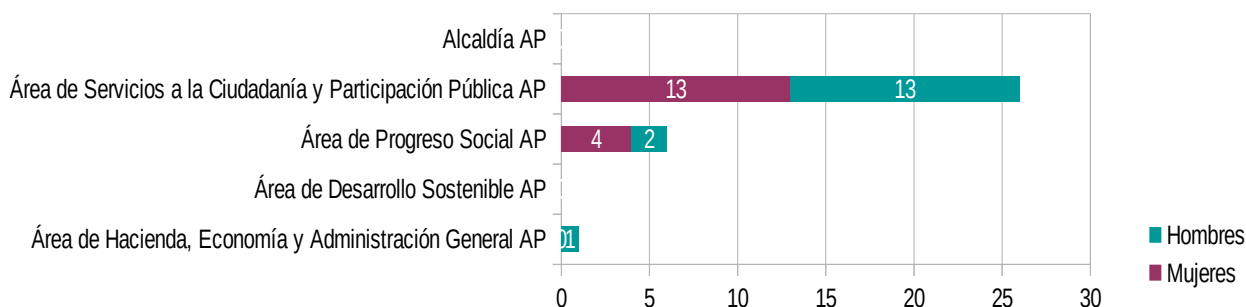


Una vez analizadas las categorías profesionales que ocupan hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Manises y las áreas de gestión donde se da una mayor representación por sexos, se puede concluir que existe una relación entre la elección del puestos de trabajo, el nivel de formación académica y el género, en el sentido de que las mujeres son las que ocupan los puestos administrativos, a pesar de que su formación académica es en muchas ocasiones superior al puesto que ocupan y por tanto, no se corresponden sus estudios con dichas categorías profesionales, pero si con profesiones socialmente feminizadas y los hombres los puestos relacionados con oficios. No encontramos ningún cambio destacable en relación al 1º Plan de Igualdad.

2.3.4 Distribución de la plantilla por puestos no cualificados organizados por áreas/género

Esta última gráfica se observa que el área de servicios a la ciudadanía y participación pública tiene una representación paritaria en esta categoría profesional debido al acceso de mujeres a los puestos de conserje, con un aumento claro respecto al año 2017.

Respecto al personal no cualificado y en comparación a los datos de 2017, llama la atención que en el año 2021 no hay personal en el área de desarrollo sostenible. Este hecho se debe a que la mayoría de los puestos de trabajo AP adscritos al área son relativos a la brigada, con funciones como la albañilería, la electricidad, la fontanería, la carpintería, entre otros, los cuales fueron revisados y calificados como C2 en los años anteriores. Dichos puestos de trabajo están altamente masculinizados debido a las labores que realizan, por ello encontramos ninguna mujer en esta categoría y área concreta.



Las gráficas anteriores, referidas a la distribución de la plantilla por áreas de gestión, categoría profesional y géneros permiten concluir que el Ayuntamiento de Manises tiene distribuida su plantilla por áreas feminizadas y masculinizadas que provoca una clara segregación horizontal de los puestos de trabajo, esto es, la concentración de mujeres y hombres en sectores y actividades específicas. Sin duda, esta diferenciación hace que los hombres y las mujeres se encuentren ocupados en dichos sectores en base a factores determinados por su género, atendiendo así a la demanda social requerida según su rol de género.

En cuanto a la segregación vertical, se podría afirmar que ésta no es severa a pesar de que las mujeres no ocupan los cargos que se podrían entender como los más altos dentro de la dirección de la estructura de empleados y empleadas, como se ha apuntado en la gráfica de la categoría A.

Así pues, se puede concluir que los datos confirman lo que se ha ido esbozando a lo largo del diagnóstico. Se puede afirmar que si bien existe un mínimo desequilibrio en cuanto a la ocupación de puestos de trabajo asociados a las distintas categorías profesionales por mujeres y hombres, sí es cierto que existe una marcada segregación horizontal en función del área a la que los puestos de trabajo ocupados por mujeres corresponden, hecho que propicia la infrarrepresentación de los sexos dependiendo del área de trabajo en la que se organizan los distintos departamentos.

2.3.5 Distribución de la plantilla por cargos de dirección/género

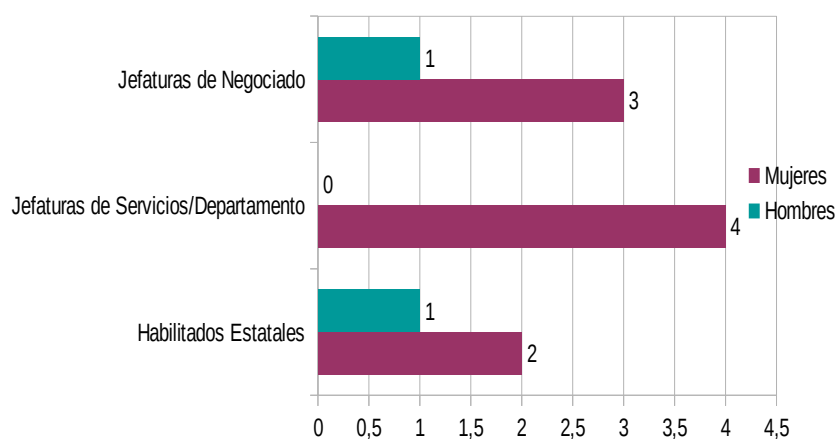
Tras concluir que efectivamente existen áreas feminizadas y masculinizadas en la distribución de los puestos de trabajo, en este punto vamos a ver si las mujeres han podido acceder a los puestos de

responsabilidad y dirección. El análisis según este criterio permite desentrañar las causas de acceso a dichos puestos, valorando si las mujeres han accedido a puestos de dirección por una política de empleo igualitaria o por tratarse un sector copado por ellas.

Tras el análisis del organigrama de distribución de la plantilla del Ayuntamiento, se ha elaborado la siguiente gráfica atendiendo a la realidad organizativa de la institución y sus particularidades. Al tratarse de puestos de dirección, esta gráfica no incluye la variable área de gestión, pues precisamente los puestos de dirección atañen a toda la institución o son cargos que dirigen subáreas comunes a distintos departamentos pero no equiparables a las áreas de gestión, por ello la variable establecida son puestos de dirección y género de las personas que ocupan dichos cargos.

En el gráfico se puede ver que del total de una plantilla de 402 personas, los puestos llamados de dirección están ocupados por 11 personas repartidas en tres categorías: Habilitados Estatales, Jefaturas de Servicio/Departamento y Jefaturas de Negociado. Llama la atención la reducción del número de personas respecto al año 2017, debido a una reestructuración en las jefaturas tanto de negociado como de servicios.

Distribución de la plantilla por cargos de dirección/género



Los puestos llamados de Habilitados Estatales son 3, los cuales sustentan cargos que se podrían entender como los de mayor rango dentro de la estructura municipal. Ocupados por hombres son 1, el secretaria y por mujeres 2, intervención y tesorería. En este apartado es necesario nombrar a la figura del Dirección de oficina presupuestaria, puesto relevante de dirección en el Ayuntamiento de Manises, pero que no se puede contar como Habilitado Estatal, pues no tiene el mismo proceso de acceso a dicho puesto y por ello no aparece en la gráfica.

Las jefaturas de servicio o departamento recogidas en la relación de puestos de trabajo son 5 de las cuales en la actualidad hay cubiertas 4, todas ellas por mujeres. Respecto a las jefaturas de negociado, existen en la actualidad 4 de las cuales, 3 están cubiertas por mujeres y 1 por un hombre.

En general, las mujeres si que participan de manera activa en los puestos de dirección de las áreas feminizadas, ocupando las jefaturas de servicio o de negociado.

En el caso del Ayuntamiento de Manises la promoción de las mujeres no está asociada a una política de empleo igualitaria o a la promoción de la igualdad en la institución, sino más bien está relacionada con los méritos y años de dedicación a su trabajo. Otro factor que se debe tener en cuenta es el tipo de jefaturas que ocupan las mujeres, pues como veremos posteriormente, al darse en el Ayuntamiento áreas de trabajo feminizadas, dónde el porcentaje de mujeres es mayor, la propia naturaleza del puesto que desempeñan hace que sean éstas las que accedan a los puestos de dirección dentro de las áreas feminizadas.

Conclusiones

En la actualidad existen dos áreas claramente masculinizadas, como son el áreas de Desarrollo Sostenible y el área Área de Hacienda, Economía y Administración General , y dos áreas feminizadas, como son el área de Servicios a la Ciudadanía y Participación Pública y de Progreso Social. Este hecho influye claramente en que existan dentro de las distintas categorías profesionales puestos de trabajo ocupados prácticamente por mujeres y otros por hombres. Como se ha observado a lo largo del desarrollo de este punto, se puede afirmar que:

- En las categorías profesional C1 y C2 se encuentran el grueso de las mujeres empleadas en el Ayuntamiento, ya que ocupan los puestos de Administrativa, Auxiliar Administrativa y Educadoras de Escuelas Infantiles. La presencia de hombres en la categoría C1 y C2 es también elevada debido a que en la categoría C1 se encuentra el cuerpo de la Policía Local y en la categoría C2 la brigada, ambos empleos fuertemente masculinizado.
- El número de mujeres empleadas en las categorías A2 y A1 es superior al de hombres, hecho que se debe a que incluyen puestos de trabajo como el de las trabajadoras sociales, responsables de Escuelas Infantiles, profesoras de EPA, bibliotecarias etc. En definitiva, profesiones fuertemente feminizadas.

En conclusión, el Ayuntamiento de Manises tiene distribuida su plantilla por áreas feminizadas y masculinizadas que provoca una clara segregación horizontal de los puestos de trabajo, y aunque existe un mínimo desequilibrio de género en cuanto a la ocupación de puestos de trabajo asociados a las distintas categorías profesionales, será en el punto dedicado a la estructura salarial en el que se podrá observar si dicha segregación influye en los criterios de valoración del puesto de trabajo, y por ende, en su remuneración.

2.4 Condiciones laborales del personal empleado

2.4.1 Número de personas empleadas por tipo de contrato/género

Otro de los factores que mide la calidad y la estabilidad del empleo es el tipo de contrato laboral, pues en él se determinan las condiciones laborales, la duración, la condiciones salariales, el convenio aplicable, etc. Los tipos de contratos mayoritarios, en el caso del Ayuntamiento de Manises, son los contratos de funcionariado de carrera o de interinidad, de personal laboral fijo e interino.

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Contrato de funcionarios de carrera	48	75	123
Contrato de formación	17	14	31
Indefinido contrato ordinario	31	8	39
Contrato de obra o servicio determinado	25	12	37
Temporal administrativo	4	4	8
Contrato interinidad	39	26	65
Temporal interinidad NECADM	59	22	81
Contrato prácticas	8	3	11
Temporal interinidad	2	1	3
Temporal interinidad NEOCA	2	0	2
Contrato jubilación parcial	0	1	1
Contrato relevo	0	1	1

TOTAL	235	167	402
--------------	-----	-----	-----

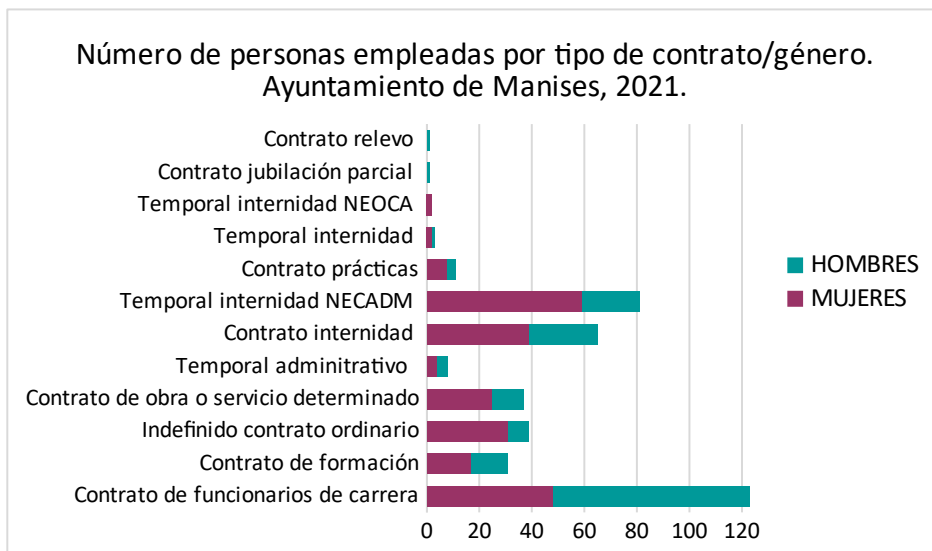
En cuanto al número de personas empleadas según tipo de contrato y género, el tipo de contrato que cuenta con más personas contratadas en esa modalidad es el de funcionario de carrera con un total de 48 mujeres y 75 hombres, un aumento con respecto a las cifras de 2017, en las que encontrábamos 36 mujeres y 56 hombres. Estas cifras dan cuenta de que en los últimos 4 años se han funcionarizado distintos puestos de trabajo pendientes de proceso de oposición.

El funcionariado de carrera es el tipo de contrato que tiene mayores garantías tanto de durabilidad como de derechos laborales, pues son los que, en virtud de su nombramiento y bajo el principio de carrera (es decir, haber superado un proceso selectivo de oposición), se incorporan al servicio de la administración y ocupan plazas dotadas con presupuestos fijos anuales establecidos para ello. Es precisamente en esta modalidad en la que encontramos, no sólo un número mayor de hombres empleados respecto a otros tipos de contrato, sino también, la única modalidad dónde el número de hombres es superior al número de mujeres contratadas.

Es necesario apuntar que el mayor número de contratos de funcionariado de carrera están relacionados con la categoría C1, categoría en la que se encuentran el grueso de personas contratadas en el Ayuntamiento. En el caso de las mujeres, este tipo de contrato esta relacionado, sobre todo, con los puestos de administración y en el caso de los hombres con los puestos que ocupan en la Policía Local.

Como se observa en la gráfica tipo de contratos, mujeres y hombres en su mayoría cuentan con contratos de interinidad, bien sean para cubrir una vacante de tipo funcional o laboral. Al consultar la gráfica referida a la antigüedad del personal empleado, recogida en el punto 2.2.3 vemos que, a pesar de que el grueso de personas empleadas en el Ayuntamiento tiene un contrato temporal, su empleabilidad ha mantenido una cierta estabilidad en el tiempo.

Los contratos mayoritarios son los de interinidad, laboral o funcional y laborales fijos que a efectos jurídicos y en el caso del Ayuntamiento de Manises tienen total equivalencia.



En cuanto a la estabilidad del empleo, según tipo de contrato y la antigüedad de las personas empleadas, se puede afirmar que a pesar de que los contratos no son de plazas en propiedad, un porcentaje alto de personas lleva trabajando más de 15 años en su puesto de trabajo, mejorando su situación de empleabilidad y remuneración económica. Se trata de una estabilidad aparente, pues al no tener su plaza en propiedad, aunque lleven un tiempo en un mismo empleo, sigue tratándose de un empleo temporal.

Al revisar el número de personas con contratos laborales fijos se observa que hay mayor número de mujeres empleadas como interinas, tanto en personal funcionario interino como en laboral de interinidad, por tanto se puede concluir que existe mayor número de mujeres con empleo no estable. En el caso de los contratos de formación, su duración está supeditada a la subvenciones para talleres de empleo, por tanto se trata de contratos temporales relacionados a una subvención concreta. Las personas empleadas en estos ámbitos nunca superan el periodo de empleo de 1 año. Este tipo de contrato hace que posteriormente, cuando analicemos las causas de baja, aparezca un número elevado de personas que han finalizado su relación laboral con la institución por la causa de fin de contrato temporal.

2.4.2 Número de personas desagregado por tipo de jornada/géneros

En cuanto al tipo de jornada laboral, la mayoría del personal empleado tiene una jornada laboral de 35 horas semanales repartidas en una jornada continuada de 7 horas diarias, como estipula el convenio laboral. El resto de horarios a tiempo parcial o con especificidades concretas son minoritarios.

El horario continuado facilita la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. Para una mayor concreción en las medidas de conciliación llevadas a cabo por el Ayuntamiento de Manises, el personal empleado debe conocer el convenio laboral actual y conocer la legislación vigente al respecto como es 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 y el Decreto 175/2006, de 24

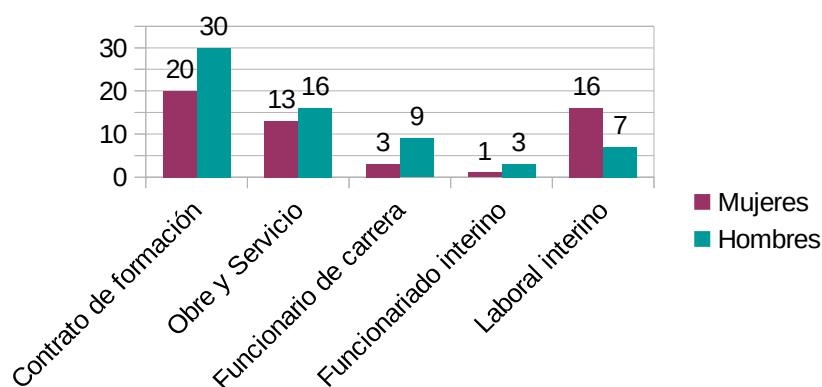
de noviembre, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

2.4.3 Número de personas desagregado por altas según tipo de contrato /géneros

En el año 2021 se han producido un total de 118 altas laborales en el Ayuntamiento de Manises. 53 altas son mujeres y 65 hombres. El número más elevado de altas se ha realizado con contratos de carácter laboral temporal en el caso de ambos géneros, siendo mayoritarios los contratos de formación en el caso de los hombres y los contratos laborales en el de las mujeres. Hay que tener en cuenta que los contratos de formación tienen una vigencia anual y están dirigidos a las personas que han sido contratadas a través de planes de empleo del servicio Labora, por tanto la temporalidad y precariedad de este tipo de contrato afecta a los y las contratadas en dicha modalidad. En general, se puede concluir que se han realizado un número de altas prácticamente paritarias según tipo de contrato.

ALTAS SEGÚN TIPO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES
Contrato de formación	20	30
Obra o Servicio determinado	13	16
Funcionariado de carrera	3	9
Funcionariado interino	1	3
Laboral interino	16	7
TOTAL	53	65

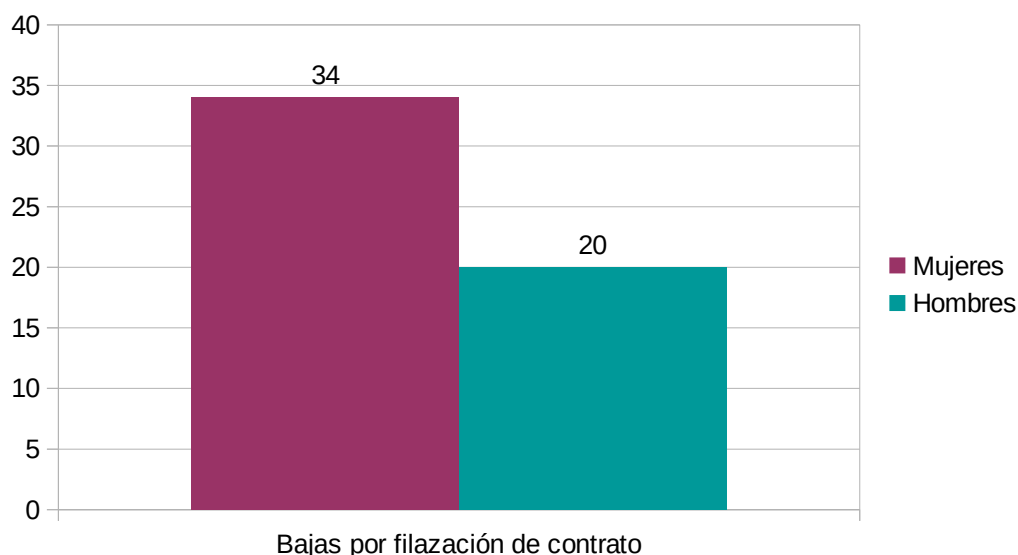
Número de personas desagregado por altas según tipo de contrato /géneros



2.4.4 Número de personas desagregado por bajas según causa/géneros

Al comparar la gráfica de los tipos de contrato, la antigüedad del personal empleado y la gráfica referida a las bajas por finalización de contrato en el año 2021, se establece claramente una relación entre el tipo de contrato y la estabilidad del empleo. El número de bajas por finalización de contrato

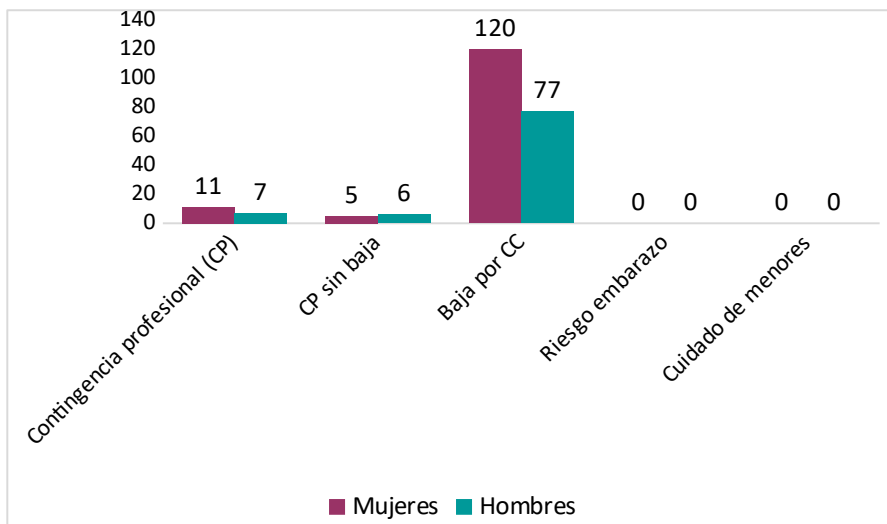
está relacionado con los contratos de formación y los laborales temporales, precisamente por ser tipos de contrataciones que tienen inicio y fin contractual, asociados a planes de empleo.



En las cifras del año 2017 se observaba que existían más bajas de hombres que mujeres debido a que el número de hombres contratados por empleo temporal era superior y, por tanto, también sus despidos. Sin embargo, en las cifras actuales se indica que existen más bajas de mujeres que hombres, probablemente relacionado con el cambio de personal en el departamento de servicios sociales, ampliamente feminizado. A pesar de la inversión en los datos, se sigue dando el mismo fenómeno, puesto que si observamos la gráfica del punto anterior referida a las altas consta que se realizaron 30 altas de hombres en contratos de formación, frente a las 20 altas en el caso de las mujeres.

Respecto a las bajas del año 2021 por otro motivo que no sea la finalización de contrato, se observa un número elevado de bajas por contingencias profesionales que corresponden a la situación de pandemia iniciada en el año 2020 y que perdura hasta la actualidad.

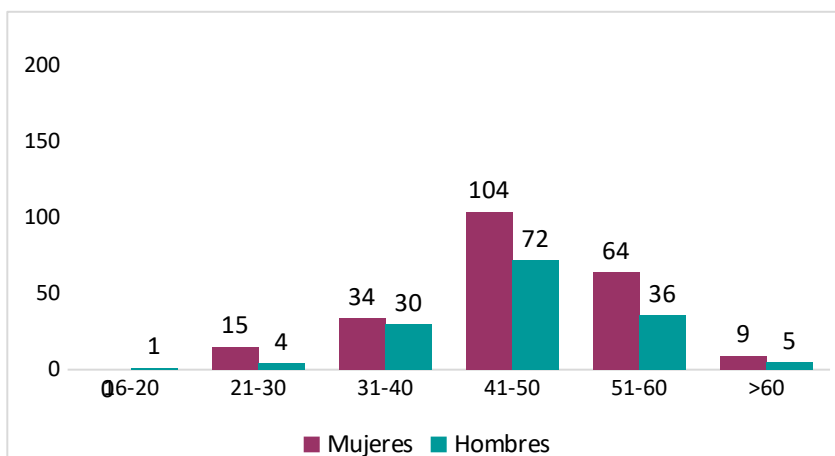
Procesos según causa	Mujeres	Hombres
Contingencia profesional (CP)	11	7
CP sin baja	5	6
Baja por CC	120	77
Riesgo durante el embarazo	0	0
Cuidado de menores (CUME)	0	0
Total	136	90



Las bajas, según la edad y género, indican que la mayoría de mujeres de plantilla se encuentran en edades comprendidas entre 40 y 60 años, datos que coinciden con la edad mayoritaria de las mujeres empleadas en el Ayuntamiento. También los hombres de edades entre 40 y 50 años forman la mitad de plantilla masculina, hecho que justifica el número de bajas masculinas en este rango de edad. Se puede inferir que la mayoría de bajas en estos grupos se debe a los contagio de la Covid-19.

Bajas según la edad/género

Edad	Mujeres	Hombres
16-20	0	1
21-30	15	4
31-40	34	30
41-50	104	72
51-60	64	36
>60	9	5
Total	226	148

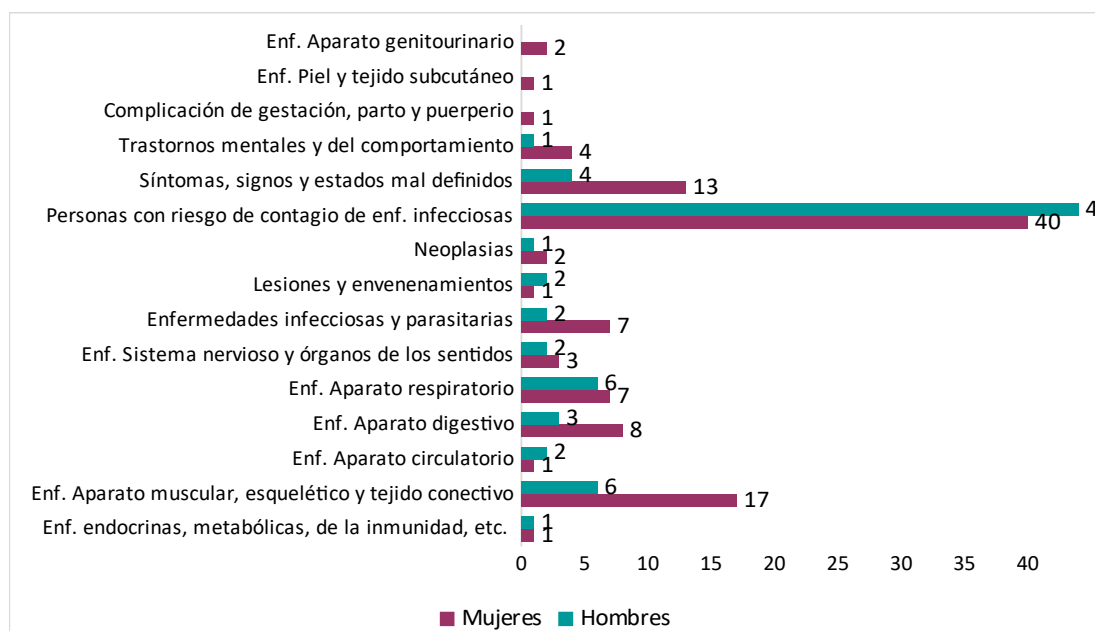


Para desglosar mejor las cifras que recogen el número de bajas totales, se muestra en la siguiente tabla las causas de baja laboral por contingencias comunes. Como se puede observar, la mayoría de bajas, tanto de hombres como de mujeres, han sido causadas por riesgo de contagio de enfermedades infecciosas. No existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, ya que la causa principal ha sido la llegada de la Covid-19 en 2020. Sin embargo, las diferencias más significativas se encuentran en las bajas por enfermedades del aparato muscular, esquelético y tejido conjuntivo, así como síntomas y signos mal definidos, relacionados con los puestos feminizados de administración, donde la ergonomía con perspectiva de género debe ser un punto para mejorar dichas cifras.

Bajas laborales por contingencias comunes

Grupos diagnósticos	Mujeres	Hombre
Enf. endocrinas, metabólicas, de la inmunidad, etc.	1	1
Enf. Aparato muscular, esquelético y tejido conectivo	17	6
Enf. Aparato circulatorio	1	2
Enf. Aparato digestivo	8	3
Enf. Aparato respiratorio	7	6
Enf. Sistema nervioso y órganos de los sentidos	3	2
Enfermedades infecciosas y parasitarias	7	2
Lesiones y envenenamientos	1	2
Neoplasias	2	1
Personas con riesgo de contagio de enf. infecciosas	40	44
Síntomas, signos y estados mal definidos	13	4
Trastornos mentales y del comportamiento	4	1
Complicación de gestación, parto y puerperio	1	0
Enf. Piel y tejido subcutáneo	1	0
Enf. Aparato genitourinario	2	0

Baja laboral sin recaídas por cc/género



2.5 Estructura salarial

Las retribuciones salariales de los y las empleadas públicas están recogidas en las principales normativas estatales que determina el sueldo del funcionariado, como son:

- 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.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre de incompatibilidades del personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- III Convenio colectivo único, de 31 de julio de 2009, para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Las retribuciones para el año 2021 recogidas en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

La retribución salarial del personal funcionario es una percepción independiente de la decisión del Ayuntamiento que corresponde a cada categoría profesional fijada en una cuantía concreta para cada grupo. De este modo, la Ley establece que corresponde a cada índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los cuerpos, escalas y categorías. La cuantía del salario que corresponde a cada uno de los grupos se fija en las leyes de presupuestos. El funcionariado desde su ingreso queda adscritos a un determinado cuerpo de funcionarios, donde estará integrado con otro funcionariado que realizan funciones semejantes. Cada cuerpo exige unos requisitos de acceso y, de una manera destacada, requisitos de titulación.

A este salario, que se podría denominar base, hay que sumar las retribuciones complementarias como son el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios. Las retribuciones complementarias del funcionariado son retribuciones que pretenden diferenciar lo que cobran en función de diferentes características no estrictamente ligadas al subgrupo al que pertenece su cuerpo o a la antigüedad, como es el caso de las retribuciones básicas. En este caso, se retribuye al funcionariado fundamentalmente por características ligadas a su puesto concreto de trabajo y a la labor realizada.

A continuación se realizará un análisis de las retribuciones complementarias del personal empleado en el Ayuntamiento de Manises en función del género de las personas que los perciben.

2.5.1 Complementos salariales: Complementos de destino

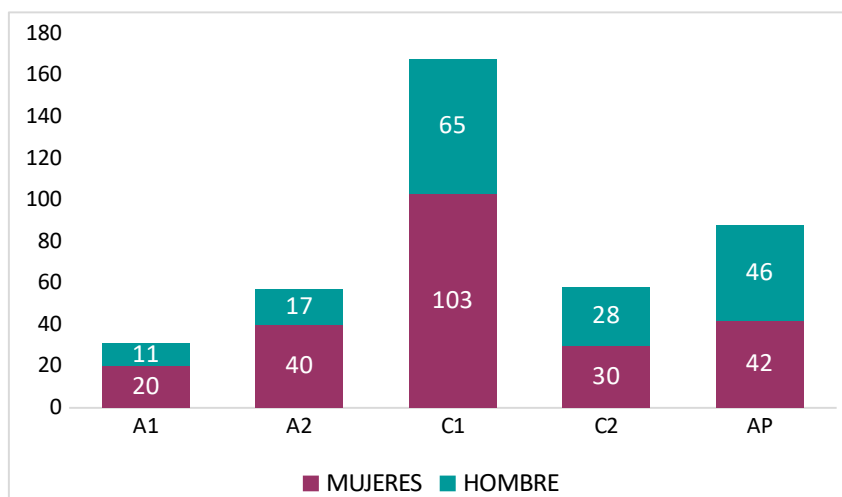
Es el complemento que corresponde al nivel del puesto de trabajo que se desempeña o que se haya consolidado. Se trata de un concepto retributivo de naturaleza objetiva directamente vinculado al puesto de trabajo e independiente de la persona que lo desempeñe. Además, es un concepto genérico, pues todos los puestos de trabajo tienen complemento de destino dentro de un baremo asignado a una categoría que es de la misma cuantía para cada nivel que se actualiza en los presupuestos de cada año.

No se trata de un complemento de carácter personal o individual, pues las características personales del perceptor no afectan al complemento de destino fijado para el correspondiente puesto de trabajo. La asignación de complemento de destino a los puestos de trabajo permite al funcionariado consolidar grados, por su permanencia durante cierto tiempo en los mismos de manera que cada funcionario/a tiene derecho a percibir al menos el complemento de destino correspondiente a su grado personal, cualquier a que sea el puesto de trabajo que desempeñe.

En general, a mayor complejidad y responsabilidad del puesto, mayor será el complemento de destino. Este complemento pretende introducir la idea de carrera. El funcionariado comienza su carrera en el cuerpo concreto al que pertenece en un puesto con un nivel de complemento de destino y, a medida que va progresando en su carrera, va ascendiendo escalones del nivel de complemento de destino y cobrando más.

Al estar vinculado a la categoría profesional es necesario mostrar de nuevo la gráfica de personal empleado por este concepto, la cual permite entender mejor las gráficas referidas a los complementos salariales.

Número de personas empleadas por categorías profesionales/género

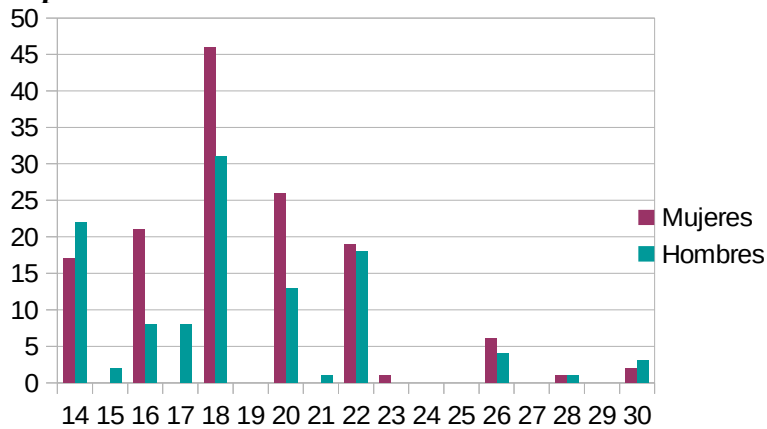


Número de personas empleadas por complemento de destino/géneros

CÓDIGO DESTINO	MUJERES	HOMBRES
14	17	22
15	0	2
16	21	8
17	0	8
18	46	31

19	0	0
20	26	13
21	0	1
22	19	18
23	1	0
24	0	0
25	0	0
26	6	4
27	0	0
28	1	1
29	0	0
30	2	3
TOTAL	139	111

Complemento salarial de destino



En términos generales, se puede afirmar que existe un patrón de asignación entre la categoría profesional y el complemento de destino que se correspondería con las siguientes equivalencias:

AP	14
C2	16-17
C1	18-20
A2	22-23
A1	26-30

En la categoría profesional AP se agrupan profesiones relacionadas con empleos no cualificados, como se ha esbozado anteriormente. En esta categoría se podía observar que existe una fuerte masculinización dentro del área de gestión de servicios

La primera gráfica referida a los complementos de destino muestra que el grueso de las mujeres contratadas en el Ayuntamiento se agrupaban en la categoría C1 y por tanto, el complemento 20 es el complemento de destino más elevado, pues se corresponde con la categoría profesional con más personas empleadas. Los puestos homólogos ocupados por hombres perciben el mismo complemento salarial, con lo que no se establece ningún tipo de discriminación salarial por el género de la persona empleada en esta categoría profesional.

Si comparamos la gráfica actual con los datos recogidos en el año 2017 con los que se realizó el 1º Plan de Igualdad, se observa que el número de personas con complemento 18 ha disminuido y se ha producido un aumento en el complemento 20 que afecta mayoritariamente a mujeres. Este hecho se debe a la petición por parte del sindicato de Comisiones Obreras para de la equiparación del complemento de algunos puestos de administración, diferenciados anteriormente entre personal de gestión y administrativo ordinario. Esta unificación de los complemento de destino ha mejorado el salario del personal administrativo adscritos al ámbito social.

2.5.2 Complementos salariales: Complementos específicos

Se define legalmente como un concepto retributivo destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. El complemento específico está vinculado el desempeño de un puesto de trabajo no al cuerpo o escala a que pertenezca el perceptor o perceptora. Tiene como finalidad retribuir las especiales características de los puestos de trabajo y constituye un instrumento técnico de reforma de las retribuciones de los funcionarios públicos, pues se basa en la idea de valoración del puesto de trabajo en contraposición a la valoración de la carrera o de los cuerpos, por ello se dice que es un complemento general destinado a retribuir especiales circunstancias que no se dan necesariamente en todos los puestos.

El complemento específico de cada puesto de trabajo se establece en la relación de puestos de trabajo y no es el mismo para los puestos del mismo nivel ni para los asignados a un cuerpo, escala o titulación, pero tampoco se trata de un complemento personal sino de carácter objetivo, de modo que, todos los puestos en que concurren las mismas circunstancias determinantes de este tipo de complemento y con la misma intensidad deben tenerlo con igual dotación. Es en la negociación de la RPT cuando se establecen cuales serán los complementos específicos de los distintos puestos de trabajo. En principio no tendría que existir un patrón de género en la asignación de dicho complemento, sin embargo cuando comprobamos la tabla realizada por cuantía económica asignada por complemento específico vemos que hombres y mujeres se agrupan en unas determinadas cuantías.

Número de personas empleadas por complemento específico/géneros

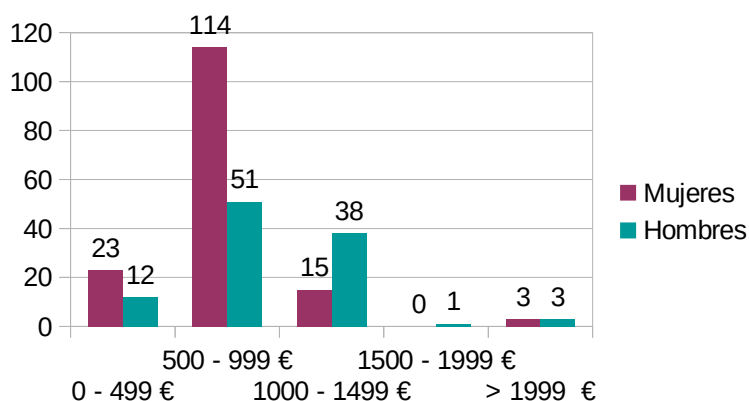
CUANTÍA CE	MUJERES	HOMBRES
0 – 499 €	23	12
500 – 999 €	114	51
1000 – 1499 €	15	38
1500 – 1999 €	0	1
> 1999 €	3	3
TOTAL	155	105

En la tabla se puede observar que el complemento específico recibido por un número mayor de mujeres corresponde a los tramos que van desde 500 a 999 euros. En el caso de los hombres coinciden en menor número con este tramo, pues se puede observar que en proporción a la cantidad de hombres recogida en la tabla, un número elevado de estos se sitúa en el tramo de 1000-1499 euros mensuales.

Si consultamos en la relación de puesto de trabajo del Ayuntamiento cual es el valor numérico o índice asignado como complemento específico por puesto de trabajo y su equivalencia a la cuantía percibida como complemento salarial, se observa que el complemento específico que reciben las mujeres se corresponde al asignado a los puestos de trabajadoras sociales, escuelas infantiles, auxiliares administrativas y sobre todo administrativas, puestos feminizados y calificados con un índice asociado a las cuantías que están entre la franja de 500 y 799 euros mensuales. En el caso de los hombres el complemento específico cuantificado en la franja de 1100-1199 corresponde a la Policía Local.

El tramo de 1200-1299 corresponde a los T.A.G. y Coordinadoras de área. El complemento específico más alto a los puestos denominados Habilitados Nacionales.

Complemento salarial específico



2.5.3 Complementos salariales: Trienios

La Ley define este concepto retributivo como una cantidad a percibir igual para cada grupo por cada tres años de servicio en cada cuerpo, escala o categoría. Es una cantidad que se incrementa cada tres años de servicio y se establece cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La finalidad de este concepto es compensar al funcionariado por la prestación de servicio de manera continuada y en tanto se encuentre en servicio activo o en situaciones administrativas asimiladas al servicio activo y se percibe de modo acumulativo y permanente, con independencia de las vicisitudes de la carrera del funcionariado. Este complemento no tiene relación con el tipo de contrato ni con el género de la persona que lo recibe, sino que es un complemento que compensa la antigüedad.

Si consultamos la gráfica 2.3 que nos indica el número de personas empleadas desagregadas por antigüedad/género, observamos que la franja con mayor personas contratadas es la de 0 a 5 años de antigüedad, seguida de las franjas que van de 11 a 25 años de antigüedad, recibiendo de manera proporcional una asignación acumulativa según el número de trienios correspondientes. Por ejemplificar de cuanto dinero se trata, en las tablas salariales facilitadas podemos ver que una persona con un trienio cobró en 2021 38,12 euros más cada mes y que una persona con 6 trienios 228,72 euros mensuales más.

2.5.4 Complementos salariales: Complemento de productividad

Es el único concepto de las retribuciones complementarias que tienen carácter subjetivo o individual, pues su finalidad es retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionariado desempeña su trabajo. A través del complemento de productividad se pretende incentivar al funcionariado en el desarrollo concreto de su puesto de trabajo animando su eficacia en el mismo. Su asignación debe realizarse de forma individualizada y no de forma general para categorías, cuerpos o grupos ya que se trata por definición de un complemento personal.

Número de personas empleadas por complemento de productividad/géneros



Al igual que en el 2017, un total de 21 personas las que tienen este complemento, de las cuales 11 son hombres y 10 una mujer. Los complementos de productividad más altos corresponden a los cargos de Habilitados Estatales y al Director de la Oficina Presupuestaria, el resto de complementos salariales con una dotación económica inferior corresponden a diversos departamentos y distintas categorías profesionales.

Conclusiones

Todos los complementos salariales se establecen con criterios objetivos y favorecen la promoción y la consolidación del personal empleado en sus puestos de trabajo. Si se analizan los hechos de manera objetiva, no tendría que existir ninguna discriminación por razón de género en cuanto al salario a percibir, y por tanto, no debería existir brecha salarial entre mujeres y hombres empleados por una administración pública.

En este apartado nos centraremos en analizar la brecha salarial indirecta como indicador de género en la percepción de salarios, pues al establecer los salarios en función de criterios objetivos, si existe brecha salarial, es más compleja de detectar. La brecha salarial indirecta no tiene tanto que ver con que la administración asigne explícitamente sueldos diferenciados en función del género de las personas empleadas, sino con reconocer empleos masculinizados o feminizados de forma distinta, pues, a pesar de tener igual categoría profesional, los complementos de destino y específicos son distintos, reconociendo mayor dotación económica unas tareas en detrimento de otras.

Al observar las gráficas, se puede ver que sí existe una diferencia salarial debida a las categorías o cuantías de los complemento que perciben mujeres y hombres que pertenecen a una misma categoría profesional pero no a una misma área de gestión. El objetivo es analizar si se establecen patrones de género en las retribuciones que percibe el personal empleado por el Ayuntamiento y si este está relacionado con la segregación horizontal que se detectaba a lo largo del diagnóstico.

Tras consultar la RPT del Ayuntamiento y tras establecer una comparativa entre las mismas categorías profesionales de las áreas feminizadas y las áreas masculinizadas, se pueden extraer las siguientes observaciones:

- En la categoría profesional A1 los complementos de destino más altos están asignados a los puestos calificados como Habilitados Estatales y al puesto de Comisario con un complemento 30. Las Jefaturas de Servicio y figuras de Coordinación de servicios cuentan con un complemento 26. A su vez, las dos personas adscritas al grupo A1 en el área de desarrollo sostenible tiene un complemento de destino 28 y 26. Sin embargo, si se consultan las categorías A1 correspondientes a las áreas de progreso social, el complemento de destino otorgado es el 22, asignado al puesto de trabajo que ocupan las psicólogas y al puesto técnico de inmigración, siendo dicho complemento equivalente al asignado a los del grupo A2.

- En la categoría profesional A2 se observa que el complemento de destino más extendido corresponde al valor 22. Para la misma categoría profesional y dentro del área de progreso social, se observa que las directoras de escuelas infantiles tienen un complemento de destino 20.

Otro factor a destacar en los grupos A2 no es sólo el complemento de destino, pues la mayoría de A2 tienen un complemento 22, sino el complemento específico. Al consultar la RPT se observa que los puestos de ingeniero o arquitecto tienen un factor más elevado en su complemento específico que el grupo, por ejemplo, de trabajadoras sociales.

- En la categoría profesional C1 el complemento de destino más extendido corresponde al 20. En esta categoría profesional sucede como en el grupo anterior, la diferencia salarial es más latente cuando se observa el complemento específico, más elevado por ejemplo para policías que para administrativas o educadoras. Por tanto, son precisamente el puesto de administración y el de las educadoras infantiles, empleos feminizadas, los que cuentan con el valor más reducido en su categoría, frente al cuerpo de Policía Local, empleo masculinizado, con un índice más alto.

- En la categoría profesional C2 el complemento de destino más extendido corresponde al valor 16. Este complemento es común a los puestos de auxiliar de administración. En la única área en que este hecho cambia para la misma categoría profesional es en el área de desarrollo sostenible, a la cual pertenece la brigada del Ayuntamiento de Manises. En este caso se puede ver que en función del rango que ocupan dentro de los oficios que desempeñan el complemento aumenta o disminuye. En el caso de los encargados el complemento de destino es 18, en el de los oficiales de 1ª es 17 y en los de 2ª de 15.

- En la categoría AP el complemento de destino es el mismo en todas las áreas, correspondiente al valor 14. En este caso la diferencia salarial se establece a través del complemento específico, siendo la figura de conserje de escuelas la que cuenta con un complemento más alto.

Así pues, en unas conclusiones generales para este apartado se puede afirmar que no ha habido un cambio sustancial con respecto al 1º Plan, puesto que en las categorías profesionales A1 y A2 la brecha salarial de género sigue siendo evidente si se comparan las mismas categorías profesionales en áreas distintas, y que además, esta brecha coincide con la suposición inicial, las áreas peor remuneradas son las áreas de gestión feminizadas. Este hecho nos indica que no se valoran por igual las actividades desarrolladas mayoritariamente por mujeres que las desarrolladas por hombres, puesto que las cualidades requeridas en los puestos de trabajo feminizados no están reconocidas económicamente de la misma manera que en puestos de trabajo masculinizados.

Las profesiones que peor remuneración tienen son las relacionadas con el ámbito de la educación o de lo social, siendo los puestos de psicóloga, directora de escuela infantil, educadora infantil o trabajadora social los peor remunerados en comparación con otros puestos de trabajo de la misma categoría profesional en áreas masculinizadas. Una vez más, se trata de profesiones feminizadas asociadas a ramas de estudio elegidas mayoritariamente por las mujeres debido a la relación entre dichas profesiones y el rol de cuidados que desempeñan las mujeres en la sociedad.

2.6 Promociones y carrera profesional

En los últimos 4 años no se han producido procesos de promoción interna, excepto en el caso de una administrativa que ha accedido a una Jefatura de Servicio.

Respecto a la carrera profesional, en el Ayuntamiento de Manises los y las empleadas no tienen carrera profesional porque en la entidad no se ha realizado.

2.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Como comentamos en el plan anterior, los derechos que tienen reconocidos las trabajadoras y los trabajadores del Ayuntamiento de Manises en relación a las medidas y permisos que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal están recogidos en los siguientes textos legislativos:

- 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.

- Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

A este marco legislativo es necesario sumar las medidas recogidas sobre dicha materia en el convenio laboral vigente en la actualidad, el cual recoge medidas referidas a la gestión de los tiempos que facilitan a su vez dicha conciliación. A continuación se exponen brevemente los artículos recogidos en el convenio laboral, por tratarse de medidas propias del Ayuntamiento que las personas empleadas deben conocer:

- El artículo 13 del convenio, relacionado con el horario de trabajo, establece que la entrada tendrá un margen entre las 07'45 horas y las 08'15 horas.

En el convenio también se regulan una serie de circunstancias que permiten la reducción de jornada o la flexibilidad horaria en relación a las siguientes circunstancias:

- El artículo 25 dice que el personal que tenga a cargo un hijo o hija o cónyuge con discapacidad o diversidad funcional, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible siempre y cuando no esté el cónyuge en condiciones de atender a la persona en cuestión.

- El artículo 27 recoge diversas circunstancias en las que se puede solicitar la reducción de jornada. En este artículo cabe destacar en materia de igualdad dos medidas. Por un lado, el personal que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o familiares que requieran especial dedicación, previa declaración del órgano correspondiente de la administración sanitaria, tendrá derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con

reducción proporcional de sus retribuciones, y por otro lado, cuando la reducción no supere la hora diaria, no generará deducción de retribuciones.

Además, se establece en el artículo 29 referido a los servicios extraordinarios, que el personal tendrá derecho al abono retribuido de los servicios extraordinarios, bajo el concepto de gratificación. A solicitud del empleado/a podrán compensarse con un tiempo de descanso.

Las medidas anteriormente expuestas permiten cierta flexibilidad horaria laboral en cuanto a las responsabilidades parentales o de cuidado, ejercidas por el personal laboral del Ayuntamiento y ayudan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores. La disponibilidad de las personas empleadas para elegir sus tiempos sin distinción por género, hace que estas medidas ayuden a paliar las desigualdades entre mujeres y hombres.

Para conocer la realidad del estado de aplicación de las medidas de conciliación a continuación se analizan las bajas laborales relacionadas con esta causa. En el punto referido a las condiciones laborales del personal empleado, se ha recogido en uno de sus apartados las bajas laborales, pero no de manera específica las bajas por ejercicio de los cuidados o por maternidad o paternidad, pues el análisis de dichos datos corresponden a este apartado, dedicado a la conciliación. Para tal fin, se ha elaborado una tabla que recoge los datos facilitados por el departamento de Recursos Humanos.

Número de personas desagregado por bajas laborales relacionadas con los cuidados /géneros

BAJA SEGÚN MOTIVO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Reducción de jornada por cuidados de un/a menor	8	1	9
Lactancia	0	0	0
Maternidad / Paternidad	x	x	13

El análisis de quién solicita una baja por dichos motivos es un indicador de género, pues muestra por un lado como se ejerce la corresponsabilidad en los hogares con hijos e hijas o personas dependientes y quién ejerce el cuidado, y por otro, muestra si el Ayuntamiento tiene una política de conciliación que facilita los cuidados y no va en perjuicio del empleo y de las personas empleadas. En este punto el análisis se centrará la realidad de ejercicio de cuidados del personal empleado y el número de permisos solicitados para tal fin.

Respecto a la tabla anterior, se puede ver que el motivo mayoritario de las bajas existentes en la actualidad en el personal del Ayuntamiento relacionadas con la reducción de jornada para el cuidado de menores. De un total de 9 personas que han solicitado la reducción, 8 son mujeres y 1 un hombre. Respecto a las bajas por maternidad/paternidad, los datos facilitados muestran el número total, correspondiente a 13 personas, pero en este caso no contamos con los datos desagregados por sexos. Tampoco contamos con otros datos relacionados con el embarazo, como el permiso de lactancia o el riesgo durante el embarazo o reducción por cuidado de personas dependientes.

2.8 Formación en igualdad de género

El convenio laboral recoge medidas que facilitan y favorecen la formación del personal laboral en las diversas materias que se redacten en los planes de formación interna del Ayuntamiento de Manises, entre ellas las formaciones referidas a la igualdad entre mujeres y hombres. En la actualidad existe una Comisión de Formación que tiene como objetivo crear cursos de formación y perfeccionamiento. El convenio garantiza en su artículo 44 que la formación se hará dentro de la jornada laboral y no habrá recuperación del tiempo empleado en dichas formaciones, ya que cada empleado y empleada cuentan con una bolsa de 50 horas para formación.

CURSO	MUJERES	HOMBRES
Lenguaje inclusivo en Valenciano	2	1
Actuaciones de éxito: metodología inclusiva en las aulas	28	1
Formación básica en Igualdad	2	0
Promoción de la salud sexual y prevención del VIH	0	1
Coeducación y prevención de la violencia de género en contextos juveniles	0	1
Promoción de la coparentalidad	1	

En comparación con los datos de 2017 del Primer Plan de Igualdad, durante los cuatro años siguientes se han realizado formación en igualdad, a la que han acudido tanto hombres como mujeres. En la siguiente tabla se puede ver que solo 4 hombres han asistido a las formaciones de igualdad, en comparación con 33 mujeres.

En la tabla anterior se observa que el taller que tuvo más presencia femenina fue el de “Actuaciones de éxito: metodología inclusiva en las aulas”. Podemos deducir que la mayoría de mujeres que han asistido a este taller son trabajadoras de las escuelas infantiles.

2.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En este apartado es importante tener en cuenta la legislación en materia de Salud laboral. La Ley de Igualdad, modificó entre otras, la Ley de prevención de riesgos laborales en determinados aspectos relacionados con la salud de las mujeres trabajadoras, añadiendo, de manera específica, un nuevo apartado que establece que las administraciones públicas han de promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El departamento de salud cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que tiene como objetivo prevenir y reducir los daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras derivados de la exposición a conflictos ocurridos dentro del ámbito laboral y de comportamientos contra la dignidad de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Dentro de dicho plan se definen los posibles conflictos que pueden surgir, entre ellos se contempla el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, haciendo referencia a la legislación en la que se definen ambos tipos de acoso, pero no existe un protocolo de actuación específico. El Plan de Prevención establece dos procedimientos de resolución de conflictos, uno de carácter informal que prevé la confrontación directa de las partes y otra de carácter formal en la que se convoca al Comité de Seguridad y Salud, el cual debe iniciar una investigación y aplicar las medidas disciplinarias pertinentes.

2.10 Comunicación y lenguaje inclusivo

La legislación vigente que regula los contenidos de los medios y la publicidad para evitar conductas que favorezcan situaciones de desigualdad, la utilización de la imagen de las mujeres con carácter vejatorio o discriminatorio, sigue las pautas marcadas por acuerdos internacionales. Dichas pautas han sido recogidas en las principales normativas del Estado y de la Comunidad Valenciana que hacen referencia a la temática, y en la que se plasma el compromiso de las Administraciones Públicas para eliminar cualquier práctica que pueda ser discriminatoria por razón de sexo o género.

La LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge en su título I, en el que se se determinan las medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos, el campo de la publicidad. Dice que se habrá de respetar la dignidad de las mujeres y su derecho a una imagen no estereotipada, ni discriminatoria, tanto si se exhibe en los medios de comunicación públicos como en los privados. Además en el artículo 13 referido a los Medios de comunicación, dice textualmente que:

1. Las Administraciones Públicas velarán por el cumplimiento estricto de la legislación en lo relativo a la protección y salvaguarda de los derechos fundamentales, con especial atención a la erradicación de conductas favorecedoras de situaciones de desigualdad de las mujeres en todos los medios de comunicación social, de acuerdo con la legislación vigente.

2. La Administración pública promoverá acuerdos de autorregulación que, contando con mecanismos de control preventivo y de resolución extrajudicial de controversias eficaces, contribuyan al cumplimiento de la legislación publicitaria.

Por otro lado, la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su artículo 14 los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos en materia de igualdad y respecto al lenguaje dice que a los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

- La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Es ilícita la publicidad que comporte conducta discriminatoria de acuerdo con esta ley.


Reforzando el artículo 14 de la Ley de Igualdad y para su implementación en la legislación de la Comunidad Valenciana, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, recoge en su artículo 48, referido al lenguaje no-sexista en los escritos administrativos, que “las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista”. Así pues, el Ayuntamiento debe utilizar un lenguaje inclusivo en sus escritos y garantizar las imágenes de difusión o publicidad que se utilizan en las distintas actividades, no son sexistas.

En la evaluación del 1º Plan la mayoría de departamentos reflejaron que hacían uso del lenguaje inclusivo y que no utilizaban imágenes sexistas en su cartelería y publicidad.


Respecto a la comunicación con la ciudadanía, se exponen a modo de ejemplo algunas de las publicaciones en las redes sociales del Ayuntamiento en los que se puede observar un uso cotidiano del lenguaje inclusivo.


Ejemplo de publicaciones en el Facebook Ayuntamiento de Manises durante el año 2021


1. #Manises incorpora a 20 persones dins del programa T'AVALEM JOVES 

 Programa mixte d'ocupació i formació per a joves menors de 30




 Durant 2021, s'han incorporat en total més de 80 persones en programes d'ocupació y formació.

Manises incorpora a 20 personas dentro del programa T'AVALEM JOVES 




 Programa mixto de ocupación y formación para jóvenes menores de 30

 Durante 2021, se han incorporado en total más de 80 personas en programas de ocupación y formación.

2.  Hui hem fet el Taller de la Memòria. 

 Donem les gràcies  a Lluís Montesinos, Xon Doménech, Carme Botet i Mateu Sanchis per explicar  als xiquets i xiquetes de #Manises com celebraven ells Nadal quan eren menuts.

  Enhorabona als i les participants de la Sant Silvestre solidària de #Manises!  Molta diversió amb mesures anti [#Covid19](#)   

 S'han arreplegat  de 300 kg d'aliments solidaris, gràcies!!
 Gràcies també a Tragaleguas.org i a Ascoma per col•laborar sempre!

4.  Regalem igualtat, construim iguals!  Ací teniu la campanya d'igualtat de l'Ajuntament de #Manises 

Sin embargo, cuando analizamos publicaciones de carácter administrativo, relacionado con las resoluciones, ofertas de empleo y/o publicaciones en el BOP, entre otros, observamos que no se utiliza lenguaje inclusivo

Ejemplo publicación oferta de empleo en redes

- *Técnico medio*
- *Administrativos*
- *Educador social*
- *Arquitecto técnico*
- *Operario de instalaciones deportivas*
- *Técnico especialista en jardín de infancia*

Así pues, podemos concluir que las publicaciones en redes sociales, tanto en su cartelería como en el texto que le acompaña se ajustan al uso del lenguaje inclusivo e imágenes de contenido no sexista, cosa que no ocurre en documentos de carácter administrativo y ofertas de empleo público.

3. Objetivos del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises

Objetivo General

Insertar en la gestión del Ayuntamiento de Manises el principio fundamental de igualdad entre de mujeres y hombres, basado en la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, con el fin de alcanzar la igualdad real y efectiva sin discriminación por razón de sexo o género.

Objetivos Específicos

1. Integrar la perspectiva de género y su transversalidad en la administración local.
2. Promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad y puestos de trabajo del Ayuntamiento de Manises.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de clasificación profesional y promoción.
4. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a los puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.
5. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso a la ocupación.
6. Facilitar a las personas empleadas la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y promover, a través de la formación, la corresponsabilidad en el ámbito de la vida personal.
7. Fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género y no discriminación de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Manises.
8. Promocionar la Salud Laboral del personal empleado desde la perspectiva de género y garantizar una protección efectiva ante el acoso sexual y por razón de sexo o género.
9. Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio y de imágenes libres de sexismo por parte del personal empleado en la administración local, garantizando así una comunicación no sexista.

4. Programa de acciones del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises

Objetivo 1: Integrar la perspectiva de género y su transversalidad en la administración local.

- 1.1 Garantizar que aquellos departamentos que trabajen con datos relativos al Ayuntamiento los puedan registrar desagregados por sexos para poder realizar los pertinentes informes de impacto de género en las distintas áreas.
- 1.2 Garantizar que las personas responsables de los servicios económicos y presupuestos incorporen la perspectiva de género en su práctica profesional, recibiendo formación en presupuestos con perspectiva de género, adquiriendo así herramientas para conseguir dicho objetivo.
- 1.3 Servicio de asesoramiento a los Departamentos para la implementación del Plan de Igualdad.
- 1.4 Publicación y difusión del Plan de Igualdad en el ámbito interno y externo del Ayuntamiento a través de los medios que corresponda.
- 1.5 Incorporar en las cláusulas o pliegos de los procesos de contratación de servicios a empresas la obligatoriedad de tener Plan de Igualdad vigente.

Objetivo 2: Promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad y puestos de trabajo del Ayuntamiento de Manises.

- 2.1 Incorporar en todos los Reglamentos internos de funcionamiento del Ayuntamiento la obligación de respetar el principio de presencia y composición equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos comisionados existentes y de nueva creación.
- 2.2 Aplicación del principio de presencia equilibrada por parte del Ayuntamiento de Manises de los cargos cualificados en los tribunales o cualquier otro órgano que tenga en su composición los cargos de Presidencia y Secretaría, excepto por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
- 2.3 Designación de representación por parte del Ayuntamiento en órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo al principio de presencia y composición equilibrada de mujeres y hombres, excepto por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
- 2.4 Designación de representación por parte de las personas representantes de las organizaciones sindicales de acuerdo al principio de presencia y composición equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación, comisiones y consejo municipal, excepto por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

Objetivo 3: Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases de clasificación profesional y promoción.

3.1 Fomentar la realización de cursos dirigidos a mujeres en materias de habilidades y actividades en las que están infrarepresentadas.

3.2 Desagregar por sexos la plantilla del Ayuntamiento analizando desde la perspectiva de género los grupos profesionales, los niveles, los complementos, los puestos de responsabilidad etc. para detectar posibles discriminaciones entre mujeres y hombres.

3.3 Establecer un programa de promoción interna que garantice criterios de evaluación del personal empleado objetivos y con perspectiva de género. Si se trata de sectores masculinizados, estudiar la viabilidad de acciones positivas destinadas a incentivar la promoción de las mujeres en dichos sectores.

3.4 Valoración de los cursos en materia de igualdad en los procesos de promoción interna.

3.5 Adaptación de la denominación de puestos de trabajo a una que no este marcada por razón de sexo y redactada en un lenguaje no sexista. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) no debe indicar exclusividad para los hombres y mujeres en puestos de trabajo concretos, ni exclusión de ambos sexos en su denominación.

3.6 Modificar el organigrama municipal para que no tenga ninguna denominación que implique una discriminación por razón de género o utilizar un lenguaje sexista en el nombre o descripción.

3.7 Incluir en los procesos de promoción interna acciones positivas para garantizar el acceso de mujeres a los departamentos en los que estén infrarrepresentadas.

3.8 Puntuar los cursos en materia de igualdad en los procesos de promoción interna.

Objetivo 4: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a los puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.

4.1 Registro salarial para posibilitar la realización de una auditoria salarial con perspectiva de género.

4.2 Realización de una auditoria salarial con perspectiva de género.

4.3 Realizar un estudio de las retribuciones percibidas por mujeres y hombres, diferenciando salario base y complementos para realizar un informe sobre la brecha salarial indirecta existente en el Ayuntamiento de Manises.

4.4 Incluir la perspectiva de género en la reelaboración del manual de criterios de valoración del complemento específico.

4.5 Propuesta de medidas para paliar, en los casos que se observen, la brecha salarial indirecta de género, revisando desde la perspectiva de género los complementos de destino y específicos de los diferentes puestos de trabajo.

Objetivo 5: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso a la ocupación.

5.1 Incorporar en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso y provisión de puestos de trabajo en áreas masculinizadas, una cláusula que establezca que en caso de empate entre las personas que opten se resuelva a favor del sexo menos representado.

5.2 Composición de los tribunales y órganos de selección de personal de acuerdo con el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que este hecho no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

5.3 Garantizar para las contrataciones temporales cláusulas sociales que permitan obtener mayor puntuación de acceso a la ocupación en el caso de familias monomarentales o de mujeres víctima de violencia de género.

5.4 Incluir en todas las convocatorias una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección a velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

5.5 Incluir contenidos relativos a la igualdad de género y la correspondiente normativa vigente en dicha materia y violencia de género en todos los temarios aprobados para la realización de pruebas selectivas de acceso a la ocupación pública.

5.6 Redactar en lenguaje inclusivo la Oferta de Ocupación Pública y de todas las convocatorias.

5.7 Elaboración de un manual de acogida de las nuevas incorporaciones donde se recojan los derechos y deberes de las personas empleadas.

5.8 Diseñar campañas que fomenten las candidaturas de mujeres a los puestos de trabajo masculinizados en el caso de nuevas ofertas de empleo.

Objetivo 6: Facilitar a las personas empleadas la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y promover, a través de la formación, la corresponsabilidad en el ámbito de la vida personal.

6.1 Elaboración y publicación de un manual de uso interno que recoge todas las medidas legislativas en materia de conciliación de aplicación al Ayuntamiento de Manises.

6.2 Realizar campañas de sensibilización y divulgación dirigidas a los hombres y mujeres de la plantilla sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad familiar.

6.3 Tener en cuenta para la elección de vacaciones aquellas situaciones especiales de las personas empleadas como familias monoparentales/monomarentales, mujeres víctima de violencia de género o tener a cargo personas dependientes, mayores y/o menores, con el fin de facilitar una mayor y eficaz conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

6.4 Revisar las mediadas de conciliación contempladas en el convenio laboral para mejorar la flexibilidad horaria y valorar la posibilidad de instaurar el teletrabajo como herramienta que facilite, en los casos en los que se valore como solución factible, la conciliación.

Objetivo 7: Fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género y no discriminación de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Manises.

7.1 Elaboración e implementación de un plan de formación básica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género y acoso sexual o por razón de género dirigido al personal funcionario, laboral y político.

7.2 Desarrollo de diferentes campañas de sensibilización e información dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación.

Objetivo 8: Promocionar la Salud Laboral del personal empleado desde la perspectiva de género y garantizar una protección efectiva ante el acoso sexual y por razón de sexo o género.

8.1 Sensibilización y formación del personal responsable de la vigilancia de la salud en materias específicas referentes a la salud de las mujeres en el ámbito laboral, con especial atención a los factores psicosociales que provocan enfermedades de difícil diagnóstico (estrés, violencia de género, ansiedad, baja-autoestima, etc.)

8.2 Realización de un estudio sobre la etiología de las bajas desde la perspectiva de género aplicada al ámbito de la salud.

8.3 Elaboración por departamentos de una lista de los puestos de trabajo con mayor riesgo para la salud de las mujeres, con especial atención a mujeres en etapa de embarazo o lactancia natural.

8.4 Elaboración de procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio de puesto de trabajo ante situaciones de embarazo, lactancia natural o motivos de salud, sin que ello afecte a sus retribuciones económicas habituales.

8.5 Incorporación de productos de higiene femenina a los botiquines.

8.6 Incorporación de la perspectiva de género al plan existente en materia de prevención de riesgos laborales.

8.7 Realización de una campaña de carácter informativo dirigida al personal del Ayuntamiento sobre la salud, la prevención y manifestación de enfermedades diferenciando entre la salud de mujeres y hombres.

8.8 Elaboración de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de género y/o orientación sexual, de acuerdo con la legislación vigente, que establezca procedimientos efectivos de atención a la víctima y sanción a quién comete la agresión.

8.9 Elaboración y difusión entre la plantilla de un protocolo de detección del acoso sexual y por razón de género y/o orientación sexual.

Objetivo 9: Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio y de imágenes libres de sexismo por parte del personal empleado en la administración local, garantizando así una comunicación no sexista.

9.1 Elaboración de un curso básico en el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio, con especial atención al lenguaje inclusivo administrativo, dirigido a la formación en dicha materia de la plantilla del Ayuntamiento de Manises.

9.2 Elaboración y publicación de una guía de consulta sobre el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

9.3 Incorporación a la web municipal de una guía sobre lenguaje administrativo inclusivo.

9.4 Establecer un compromiso por parte de las distintas áreas de trabajo del Ayuntamiento, en especial el área de comunicación, de no hacer uso de imágenes y textos sexistas y discriminatorios hacia las mujeres, así como hacer extensible dicho compromiso en el caso de contratación exterior de campañas publicitarias o servicios de comunicación.

9.5 Comunicación oficial a toda la plantilla, incluyendo la pertinente instrucción de hacer efectivo el uso del lenguaje inclusivo tanto en la documentación interna como externa del Ayuntamiento, así como, la inclusión de los criterios para una comunicación inclusiva.

Objetivo 1: Integrar la perspectiva de género y su transversalidad en la administración local.

Medida	Descripción de la medida	Responsables de ejecución	Temporalización	Seguimiento
1.1	Garantizar que aquellos departamentos que trabajen con datos relativos al Ayuntamiento los puedan registrar desagregados por sexos para poder realizar los pertinentes informes de impacto de género en las distintas áreas.	Departamento de informática	Permanente (2022-2025)	- Revisión de programas, <i>softwares</i> y formularios que permitan la recogida de datos desagregados por sexos.
1.2	Formación de las personas responsables de los servicios económicos y presupuestos sobre presupuestos con perspectiva de género para incorporen la perspectiva de género en su práctica profesional.	Área de Hacienda, Economía y Administración General	Puntual (2023)	- Titulación requerida a la persona que realice el curso. - Justificación de asistencia.
1.3	Servicio de asesoramiento a los Servicios/Departamentos para la implementación del Plan de Igualdad.	Departamento de Igualdad	Permanente (2022-2025)	- Registro de asesoramientos.
1.4	Publicación y difusión del Plan de Igualdad en el ámbito interno y externo del Ayuntamiento a través de los medios que corresponda.	Departamento de Informática Comunicación	Puntual (2023)	- Publicación web.
1.5	Incorporar en las cláusulas o pliegos de los procesos de contratación de servicios a empresas la obligatoriedad de tener Plan de Igualdad vigente.	Departamento de contratación	Permanente (2022-2025)	- Informe de implementación

Objetivo 2: Promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad y puestos de trabajo del Ayuntamiento de Manises.

Medida	Descripción de la medida	Responsables de ejecución	Temporalización	Seguimiento
2.1	Incorporar en todos los Reglamentos internos de funcionamiento del Ayuntamiento la obligación de respetar el principio de presencia y composición equilibrada de mujeres y hombres órganos comisionados existentes y de nueva creación.	Todos los Departamentos	Permanente (2022-2025)	- Asesoramiento y revisión de su modificación por parte de los responsables de cada departamento.
2.2	Aplicación del principio de presencia equilibrada por parte del Ayuntamiento de Manises de los cargos cualificados en los tribunales de pruebas de selección o cualquier otro órgano que tenga en su composición los cargos de Presidencia y Secretaría, excepto por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.	Todos los Departamentos	Permanente (2022-2025)	- Asesoramiento por parte de la Comisión de Igualdad. -Informe de implementación anual.
2.3	Designación de representación por parte del Ayuntamiento en órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo al principio de presencia y composición equilibrada de mujeres y hombres, excepto por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.	Todos los Departamentos	Permanente (2022-2025)	-Informe de implementación anual.
2.4	Designación de representación por parte de las personas representantes de las organizaciones sindicales de acuerdo al principio de presencia y composición equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación, comisiones y consejo municipal, excepto por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.	Sindicatos	Permanente (2022-2025)	-Informe de implementación anual.

Objetivo 3: Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de clasificación profesional y promoción.

Medida	Descripción de la medida	Responsables de ejecución	Temporalización	Seguimiento
3.1	Fomentar la realización de cursos dirigidos a mujeres en materias de habilidades y actividades en las que están infrarepresentadas.	Agencia de Desarrollo Local Comisión de Formación Sindicatos	Permanente (2022-2025)	- Informe sobre los cursos impartidos. - Número de asistentes desagregados por sexos.
3.2	Desagregar por sexos la plantilla del Ayuntamiento analizando desde la perspectiva de género los grupos profesionales, los niveles, los complementos, los puestos de responsabilidad etc. para detectar posibles discriminaciones entre mujeres y hombres.	Departamento de Recursos Humanos	Anual (2022-2025)	- Realizar de un informe sobre la detección de posibles discriminaciones y presentarlo a la Comisión de Igualdad.
3.3	Establecer un programa de promoción interna que garantice criterios de evaluación del personal empleado objetivos y con perspectiva de género. Si se trata de sectores masculinizados, estudiar la viabilidad de acciones positivas destinadas a incentivar la promoción de las mujeres en dichos sectores.	Departamento de Recursos Humanos	Puntual (2022-2025)	- Realizar de un informe sobre su realización y presentarlo a la Comisión de Igualdad.
3.4	Valoración de los cursos en materia de igualdad en los procesos de promoción interna.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	- Revisión de las convocatorias de promoción interna.
3.5	Adaptación de la denominación de puestos de trabajo a una que no este marcada por razón de sexo y redactada en un lenguaje no sexista. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) no debe indicar exclusividad para los hombres y mujeres en puestos de trabajo concretos, ni exclusión de ambos sexos en su denominación.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2023)	- Informe anual de revisión de la RPT

3.6	Modificar el organigrama municipal para que no tenga ninguna denominación que implique una discriminación por razón de género o utilizar un lenguaje sexista en el nombre o descripción.	Departamento de Recursos Humanos	Puntual (2024)	-Informe sobre la revisión del organigrama
3.7	Elaboración de un manual de acogida de las nuevas incorporaciones donde se recojan los derechos y deberes de las personas empleadas.	Departamento de Recursos Humanos	Puntual (2024)	- Acceso web y difusión del documento - Informe entrega a con número de incorporaciones que lo han recibido
3.8	Incluir en los procesos de promoción interna acciones positivas para garantizar el acceso de mujeres a los departamentos en los que estén infrarrepresentadas.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	-Informe de implementación anual.
3.9	Puntuar los cursos en materia de igualdad en los procesos de promoción interna.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	-Informe de implementación anual.

Objetivo 4: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a los puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.

Medida	Descripción de la medida	Responsables de ejecución	Temporalización	Seguimiento
4.1	Registro salarial para posibilitar la realización de una auditoría salarial con perspectiva de género	Departamento de Recursos Humanos	Anual (2022-2025)	- Informe de auditoría salarial
4.2	Realización de una auditoría salarial con perspectiva de género	Departamento de Recursos Humanos	Puntual (2023)	- Informe de auditoría salarial
4.3	Realizar un estudio de las retribuciones percibidas por mujeres y hombres, diferenciando salario base y complementos para realizar un informe sobre la brecha salarial indirecta existente en el Ayuntamiento de Manises.	Departamento de Recursos Humanos	Puntual (2023)	-Realizar de un informe sobre sobre las conclusiones del estudio y presentarlo a la Comisión de Igualdad.
4.4	Incluir la perspectiva de género en la reelaboración del manual de criterios de valoración del complemento específico	Departamento de Recursos Humanos	Puntual (2022)	- Informe de auditoría salarial
4.5	Propuesta de medidas para paliar, en los casos que se observen, la brecha salarial indirecta de género, revisando desde la perspectiva de género los complementos de destino y específicos de los diferentes puestos de trabajo.	Comisión de Igualdad	Puntual (2024)	- Presentación de propuestas de mejora.

Objetivo 5: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso a la ocupación.

Medida	Descripción de la medida	Responsables de ejecución	Temporalización	Seguimiento
5.1	Incorporar en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso y provisión de puestos de trabajo en áreas masculinizadas, una cláusula que establezca que en caso de empate entre las personas que opten se resuelva a favor del sexo menos representado.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	- Realizar de un informe sobre el número de convocatorias en las que se ha añadido la cláusula y presentarlo a la Comisión de Igualdad.
5.2	Composición de los tribunales y órganos de selección de personal de acuerdo con el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, siempre que este hecho no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	- Informe de implementación anual.
5.3	Garantizar para las contrataciones temporales cláusulas sociales que permitan obtener mayor puntuación de acceso a la ocupación en el caso de familias monomarentales o de mujeres víctima de violencia de género.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	- Informe sobre las cláusulas añadidas a las convocatorias.
5.4	Incluir en todas las convocatorias una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección a velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	- Análisis de las convocatorias.
5.5	Incluir contenidos relativos a la igualdad de género y la correspondiente normativa vigente en dicha materia y	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	- Informe sobre la inclusión de los contenidos en las convocatorias.

	violencia de género en todos los temarios aprobados para la realización de pruebas selectivas de acceso a la ocupación pública.			
5.6	Redactar en lenguaje inclusivo la Oferta de Ocupación Pública y de todas las convocatorias.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	- Análisis de la Oferta de Ocupación Pública.
5.7	Elaboración de un manual de acogida de las nuevas incorporaciones donde se recojan los derechos y deberes de las personas empleadas.	Departamento de Recursos Humanos	Puntual (2024)	- Acceso web al documento - Informe entrega a con número de incorporaciones que lo han recibido
5.8	Diseñar campañas que fomenten las candidaturas de mujeres a los puestos de trabajo masculinizados en el caso de nuevas ofertas de empleo.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	- Publicación web y redes sociales. - Informe sobre la inclusión de los contenidos en las convocatorias.

Objetivo 6: Facilitar a las personas empleadas la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y promover, a través de la formación, la corresponsabilidad en el ámbito de la vida personal.

Medida	Descripción de la medida	Responsables de ejecución	Temporalización	Seguimiento
6.1	Elaboración y publicación de un manual de uso interno que recoge todas las medidas legislativas en materia de conciliación de aplicación al Ayuntamiento de Manises.	Departamento de Igualdad Sindicatos	Puntual (2023)	- Realización y difusión a toda la plantilla.
6.2	Realizar campañas de sensibilización y divulgación dirigidas a los hombres y mujeres de la plantilla sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal y corresponsabilidad familiar.	Departamento de Igualdad Sindicatos Departamento de Recursos Humanos	Puntual (2023)	-Realización de material gráfico.
6.3	Tener en cuenta para la elección de vacaciones aquellas situaciones especiales de las personas empleadas como familias monoparentales/monomarentales, mujeres víctima de violencia de género o tener a cargo personas dependientes, mayores y/o menores, con el fin de facilitar una mayor y eficaz conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Todos los Departamento	Permanente (2022-2025)	- Facilitar a la Comisión de Igualdad un informe sobre la estructura de las vacaciones teniendo en cuenta esta recomendación.
6.4	Revisar las mediadas de conciliación contempladas en el convenio laboral para mejorar la flexibilidad horaria y valorar la posibilidad de instaurar el teletrabajo como herramienta que facilite, en los casos en los que se valore como solución factible, la conciliación.	Departamento de Recursos Humanos	Puntual (2024)	- Informe de implementación anual.

Objetivo 7: Fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género y no discriminación de los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Manises.

Medida	Descripción de la medida	Responsables de ejecución	Temporalización	Seguimiento
7.1	Elaboración e implementación de un plan de formación básica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, violencia de género y acoso sexual o por razón de género dirigido al personal funcionario, laboral y político.	Departamento de Igualdad Comisión de Formación	Permanente (2022-2025)	- Realizar un informe actual en el que se presenta el plan de formación y su implementación. -Informe sobre asistencia y aprovechamiento.
7.2	Desarrollo de diferentes campañas de sensibilización e información dirigidas a todo el personal del Ayuntamiento para la promoción de la igualdad de género y la no discriminación.	Departamento de Igualdad Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	-Realización de material gráfico.
7.3	Diseñar campañas de sensibilización e información dirigidas al personal del Ayuntamiento con motivo del 22 de febrero, Día Internacional por la Igualdad Salarial	Departamento de Igualdad Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	-Realización de material gráfico.

Objetivo 8: Promocionar la Salud Laboral del personal empleado desde la perspectiva de género y garantizar una protección efectiva ante el acoso sexual y por razón de sexo o género.

Medida	Descripción de la medida	Responsables de ejecución	Temporalización	Seguimiento
8.1	Sensibilización y formación del personal responsable de la vigilancia de la salud en materias específicas referentes a la salud de las mujeres en el ámbito laboral, con especial atención a los factores psicosociales que provocan enfermedades de difícil diagnóstico (estrés, violencia de género, ansiedad, baja-autoestima, etc.)	Departamento de Salud Departamento de Igualdad	Permanente (2022-2025)	-Realización de material gráfico.
8.2	Realización de un estudio sobre la etiología de las bajas desde la perspectiva de género aplicada al ámbito de la salud.	Departamento de Salud	Puntual (2023)	-Realización de un informe del estudio y propuesta de medidas para mejorar la salud de las mujeres empleadas.
8.3	Elaboración por departamentos de una lista de los puestos de trabajo con mayor riesgo para la salud de las mujeres, con especial atención a mujeres en etapa de embarazo o lactancia natural.	Departamento de Salud	Puntual (2024)	-Realización de un informe que valore el riesgo de los puesto.
8.4	Elaboración de procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio de puesto de trabajo ante situaciones de embarazo, lactancia natural o motivos de salud, sin que ello afecte a sus retribuciones económicas habituales.	Departamento de Salud Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	-Realización de un informe sobre el procedimiento.
8.5	Incorporación de productos de higiene femenina a los botiquines.	Departamento de Salud Departamento de contratación	Permanente (2022-2025)	

8.6	Incorporación de la perspectiva de género al plan existente en materia de prevención de riesgos laborales.	Departamento de Recursos Humanos	Permanente (2022-2025)	-Realización de material gráfico para su difusión y formación del personal.
8.7	Realización de una campaña de carácter informativo dirigida al personal del Ayuntamiento sobre la salud, la prevención y manifestación de enfermedades diferenciando entre la salud de mujeres y hombres.	Departamento de Salud Departamento de Igualdad	Puntual (2025)	-Realización de material gráfico para su difusión.
8.8	Elaboración de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de género y/o orientación sexual, de acuerdo con la legislación vigente, que establezca procedimientos efectivos de atención a la víctima y sanción a quién comete la agresión.	Departamento de Salud Comisión de Igualdad	Puntual (2024)	-Realización de material gráfico para su difusión.
8.9	Elaboración y difusión entre la plantilla de un protocolo de detección del acoso sexual y por razón de género y/o orientación sexual.	Departamento de Salud Departamento de Igualdad	Puntual (2023)	-Realización de material gráfico para su difusión.

Objetivo 9: Fomentar el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio y de imágenes libres de sexismo por parte del personal empleado en la administración local, garantizando así una comunicación no sexista.

Medida	Descripción de la medida	Responsables de ejecución	Temporalización	Seguimiento
9.1	Elaboración de un curso básico en el uso del lenguaje inclusivo y no discriminatorio, con especial atención al lenguaje inclusivo administrativo, dirigido a la formación en dicha materia de la plantilla del Ayuntamiento de Manises.	Departamento de Igualdad Servicio de Traducción Comisión de Formación	Puntual (2023)	- Informe de asistencia e implementación de la formación recibida.
9.2	Elaboración y publicación de una guía de consulta sobre el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.	Departamento de Igualdad Agència de Promoció del Valencià	Puntual (2024)	-Realización de material gráfico para su difusión.
9.3	Incorporación a la web municipal de una guía sobre lenguaje administrativo inclusivo.	Departamento de Comunicación	Puntual (2023)	
9.4	Establecer un compromiso por parte de las distintas áreas de trabajo del Ayuntamiento, en especial el área de comunicación, de no hacer uso de imágenes y textos sexistas y discriminatorios hacia las mujeres, así como hacer extensible dicho compromiso en el caso de contratación exterior de campañas publicitarias o servicios de comunicación.	Todos los Departamentos	Permanente (2022-2025)	- Envío del material realizado a la Agente de Igualdad para su valoración y recomendaciones en el caso de tratarse de material discriminatorio.
9.5	Comunicación oficial a toda la plantilla, incluyendo la pertinente instrucción de hacer efectivo el uso del lenguaje inclusivo tanto en la documentación interna como externa del Ayuntamiento, así como, la inclusión de los criterios para una comunicación inclusiva	Alcaldía	Puntual (2022)	- Elaboración de la instrucción y comunicación de la misma a todos los departamentos.

5. Implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises

Como se recoge en el texto introductorio a este documento, se prevé un periodo de implementación de cuatro años para el 2º Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises, que se iniciará el 01 de junio de 2022 y finalizará el 01 de junio de 2026.

En este apartado, y para concluir la elaboración de Plan, es necesario plantear un método de seguimiento y evaluación para su implementación, pues ello permite no sólo garantizar su viabilidad y efectividad sino también mantener la información de su desarrollo actualizada para, en el caso en que sea necesario, adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo y así, poder rediseñar aquellos elementos necesarios para poder alcanzar todos y cada uno de los objetivos propuestos en el apartado anterior.

La posibilidad de identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada permite definir nuevas necesidades y propuestas de mejora a la vez que se van conociendo los resultados de su implementación, y por ende, el cumplimiento o no de los objetivos a través de las medidas diseñadas. El 2º Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises cuenta con un total de 51 medidas dirigidas a la consecución de los 9 objetivos que componen dicho plan. Esta primera propuesta de medidas es mutable y adaptable a lo largo de los cuatro años previstos para su implementación. El órgano encargado del seguimiento, implementación y evaluación del Plan de Igualdad es la Comisión de Igualdad. Para tal fin, se contempla en el las fichas que recogen las medidas a implementar por objetivos un calendario de la aplicación de las mismas en las que se especifica si la medida es de carácter puntual o permanente y en la que se recogen una serie de herramientas de evaluación. A medida que el Plan de Igualdad se vaya implementando, si es necesario, se reajustaran los criterios establecidos para garantizar su correcta aplicación.

Por último, se realizará un seguimiento bienal mediante informe de evaluación que se remitirá a la Comisión de Igualdad con el fin de realizar una valoración objetiva de la puesta en marcha de las acciones diseñadas, tal y como se propone en los criterios de seguimiento recogidos en las diversas tablas realizadas en el apartado anterior. Así pues, todos los agentes implicados en la implementación del plan remitirán un informe bienal a la Comisión de Igualdad que contenga la información relativa a la ejecución de las medidas. Una vez recibida la documentación pertinente, la Comisión de Igualdad deberá contemplar, si son necesarias, aquellas propuestas de mejora que se consideren oportunas para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del personal empleado y comunicarlas los distintos departamentos para su modificación y posterior corrección de las acciones diseñadas.

Una vez finalizada la vigencia del 2º Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad elaborará un informe de evaluación final para valorar los resultados y efectos del plan sobre el personal empleado. Para la realización de esta evaluación global se prevé un periodo máximo de nueve meses. Una vez finalizado dicho periodo, se establecerá un nuevo punto de partido para la elaboración del 3º Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Manises 2026-2030.