



II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta



AJUNTAMENT DE

PAIPORTA

Regidoria
d'Igualtat



II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta

 AJUNTAMENT DE
PAIPORTA | Regidoria
d'Igualtat

ÍNDICE

- Saluda Alcaldesa (p.4)
- Saluda Regidora de Igualdad (p.5)
- Introducción (p.6)
- Justificación normativa (p.7)
 - Normativa internacional (p.7)
 - Normativa europea (p.7)
 - Normativa estatal (p.7)
 - Normativa autonómica (p.11)
- Informe diagnóstico (p.12)
 - Ficha técnica (p.12)
 - Partes subscriptoras (p.12)
 - Ámbito personal y temporal (p.13)
 - Metodología (p.13)
 - Análisis cuantitativo de la plantilla (p.13)
 - Análisis cualitativo per materias (p.21)
 - Análisis cualitativo: Cuestionario a la plantilla del Ayuntamiento de Paiporta (p.25)
 - Evaluación y Plan Interno del Ayuntamiento de Paiporta (p.47)
 - Conclusiones diagnósticas (p.49)
- Objetivos del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta (p.50)
 - Objetivos generales
 - Objetivos específicos
- Medidas de igualdad (p.51)
 1. Área de selección y contratación (p.52)
 2. Área de clasificación profesional y condiciones de trabajo (p.54)
 3. Área de formación (p.57)
 4. Área de promoción profesional (p.62)
 5. Área de infrarrepresentación femenina (p.64)
 6. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (p.66)
 7. Área de salud laboral (p.69)
 8. Área de prevención y abordaje de la violencia de género (p.72)
 9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo (p.74)
 10. Área de retribuciones (p.75)
 11. Área de comunicación y lenguaje no sexista (p.76)
 12. Área de transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género (p.77)
- Aplicación y seguimiento (p.88)
- Evaluación (p.93)



SALUDA ALCALDESA

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad Interno en nuestro Ayuntamiento hemos dado muchos pasos adelante en nuestra administración hacia la igualdad. Personalmente, como a máxima responsable de todo el equipo de trabajadores y trabajadoras que conforman el Ayuntamiento, considero mi responsabilidad ineludible trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres en nuestra administración.

A lo largo de los últimos años hemos introducido la igualdad de género de manera transversal en todas las áreas municipales y también en las acciones, programas y proyectos que hemos encabezado desde el consistorio. Como administración pública que somos tenemos la obligación de ejercer como modelo a seguir para el resto de la sociedad paiportina, aplicando de manera efectiva las acciones que conduzcan a nuestra sociedad hacia la plena igualdad entre hombres y mujeres.



Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de acceso a los lugares de promoción, igualdad salarial... son cuestiones por las cuales el movimiento feminista lleva décadas luchando y sobre las cuales, gracias a planes como estos, vamos avanzando. No obstante, el trabajo todavía no ha terminado.

Por eso, confío plenamente en que este Plan supondrá un paso más adelante para que la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de nuestro Ayuntamiento sea una realidad, y que así podamos trasladarlo a la ciudadanía.

Este Plan es una realidad gracias al trabajo y la implicación del personal técnico del área de Igualdad que, con la colaboración necesaria del resto de servicios y departamentos municipales y su persona, han hecho posible que vea la luz un documento que marcará la evolución hacia un espacio donde mujeres y hombres compartirán los mismos derechos y obligaciones.

Maribel Albalat Asensi
Alcaldesa



SALUDA REGIDORA DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de Paiporta ha sido pionero en las políticas sociales que impulsa desde hace seis años. Es por eso que, desde la Regiduría de Igualdad, queremos seguir con nuestro compromiso por garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, etapas y circunstancias de la vida, tal como recoge la Ley 9/2003, del 2 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. Por eso hemos diseñado nuestro II Plan Interno de Igualdad del Ayuntamiento de Paiporta.



La sociedad no puede cambiar si las entidades públicas que las gestionan no son pioneras en la defensa del derecho fundamental de la igualdad en su funcionamiento diario. Por avanzar hacia una sociedad igualitaria que deje atrás el modelo patriarcal y androcéntrico en el que aún vivimos, hay que hacer esfuerzos no solo promoviendo la igualdad de cara a la ciudadanía sino también a escala interna, dando ejemplo desde la misma organización municipal. Es en este marco en el que se introduce el II Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Ayuntamiento de Paiporta, el cual hemos trabajado durante meses, con el objetivo de dar ejemplo a la ciudadanía que los primeros en mantener los espacios seguros y respetuosos con los derechos de las mujeres somos los consistorios.

El plan va un paso más allá del Plan de Igualdad anterior, desarrolla la legislación vigente y recoge tanto la evaluación del plan anterior como los resultados de la diagnosis institucional sobre la situación de mujeres y hombres con relación a la igualdad de género. El Ayuntamiento de Paiporta ha dado pasos importantes en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la organización, pero aún quedan pendientes consecuciones en diferentes ámbitos. Este documento nos ayudará a planificar nuestra política de igualdad interna, eliminar los obstáculos que implican la pervivencia de cualquier clase de discriminación, con la finalidad de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento, en todos sus ámbitos, y así poder trabajar más capacidades en la implementación de acciones de igualdad municipal que redunden en una mejor convivencia entre el vecindario.

Queremos agradecer a todas las personas que, con su trabajo y esfuerzo, han hecho posible la elaboración de este Plan. Asimismo, manifestar que seguiremos haciendo trabajo, de forma comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Siempre mirando hacia adelante por romper el techo de cristal y el suelo pegajoso.

Esther Coronado García
Regidora de Igualdad de Paiporta



INTRODUCCIÓN

La presentación del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta, es la muestra del compromiso continuado del consistorio por la igualdad de trato y oportunidades en el interno de la institución municipal, una vez finalizado el plazo de vigencia del primer plan de igualdad, desarrollado durante cuatro años.

Muestra de la determinación del Ayuntamiento de Paiporta, y de su Concejalía de Igualdad por el impulso e implementación de las medidas de igualdad que formaban parte del plan de acción, es el desarrollo de más del 70% de las acciones que se plantearon en el primer plan de igualdad, lo que pone de manifiesto el compromiso municipal para abordar las principales problemáticas y necesidades de la plantilla desde la perspectiva de género, con el objetivo de erradicar la discriminación y la desigualdad por razón de sexo.

El II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta tiene como objetivo prioritario el planteamiento y desarrollo de medidas de acción, relacionadas con la gestión interna de la entidad municipal y del respeto por los derechos y deberes de las empleadas y empleados del consistorio, que desembocan en la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, continuando así con el trabajo desarrollado en el plan anterior, y planteando nuevas medidas, realistas y alcanzables, para abordar problemáticas pendientes o necesidades que no se habían abordado o que han surgido en estos últimos cuatro años, dada la realidad específica del personal técnico del ayuntamiento.

Tal y como se establece por normativa y siguiendo lo que disponen las políticas de igualdad de oportunidades, el planteamiento de las medidas de acción del plan de igualdad que se presenta, se ha desarrollado atendiendo a un diagnóstico de situación, elaborado con herramientas sensibles al género. Asimismo, las medidas se presentan organizadas en base a un cronograma detallado, que permitirá continuar el trabajo realizado por el consistorio en materia de igualdad de oportunidades, desde el ámbito interno.

Para desarrollar este proyecto, se ha contado con la implicación de una consultora externa en el ayuntamiento, con personal experto y formado en igualdad de oportunidades y políticas de igualdad, siendo asimismo parte fundamental del proceso el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Paiporta, destacando también el trabajo realizado por el Departamento de Personal del consistorio.

El informe diagnóstico, el desarrollo del plan de acción y las medidas de igualdad, y la propuesta de evaluación y seguimiento que se plantean, se han realizado atendiendo a los diferentes niveles que están implicados en el funcionamiento de la entidad municipal, para responder al principio de transversalidad de la igualdad de trato y oportunidades, teniendo en cuenta que el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe hacerse presente en el conjunto de la administración pública, y es por tanto el principio que rige y orienta este II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta.



JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

El desarrollo de los planes de igualdad, en el ámbito interno de las instituciones municipales, está justificado no sólo por el compromiso político de la corporación municipal, sino que también encuentra su apoyo en el conjunto de normas jurídicas a nivel estatal y autonómico que regulan la necesidad de estos instrumentos para abordar las problemáticas, necesidades y fortalezas de la organización interna del consistorio desde la perspectiva de género.

La normativa que principalmente afecta a la realización de los planes internos de igualdad es la que se resume y referencia a continuación:

Normativa internacional

Son numerosos los textos internacionales que establecen el principio jurídico universal de igualdad entre mujeres y hombres. Destacamos en primer lugar la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, que ratificó España en 1983. Son fundamentales asimismo los avances introducidos por las conferencias mundiales monográficas sobre las mujeres, como la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Nairobi, de 1985, o la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de 1985, en la que se desarrolló el principio de transversalización de la igualdad o *mainstreaming* de género. En relación con las normas internacionales del trabajo, la igualdad entre mujeres y hombres se recoge en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y se plasma en estas normas y convenios, de entre los que subrayamos el convenio sobre la discriminación en el empleo y el empleo, el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y el convenio sobre la protección de la maternidad, entre otros.

Normativa europea

La igualdad entre mujeres y hombres, es un principio fundacional de la Unión Europea, desde la firma del Tratado de Ámsterdam, pasando por la aprobación del Tratado de la Unión Europea y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. La eliminación de desigualdades en cuanto al trato y oportunidades entre mujeres y hombres se ha integrado de forma prioritaria en las políticas de la UE, tal y como muestran las numerosas directivas comunitarias existentes en esta materia, que concretan y regulan la situación de hombres y mujeres respecto a la igualdad de trato y oportunidades, y que han ido trasladándose al ordenamiento jurídico de los países miembros de la comunidad europea, incluido España.

Normativa estatal

- Constitución Española:

El artículo 14 de la CE proclama el derecho fundamental a la igualdad ya la no discriminación por razón de sexo, afectando al conjunto de la ciudadanía española. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.



- **LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, POR LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Nace con la vocación de erigirse como ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro país, y plantea el principio de igualdad en los diferentes ámbitos en los que pueda perpetuarse la desigualdad por razón de sexo, refiriéndose a la generalidad de las políticas públicas de nuestro país, tanto estatales como autonómicas y locales. Uno de los principios fundamentales de la ley, es que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Destacan los siguientes artículos:

- **Artículo 15.** Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuesto de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”
- **Artículo 21.** Colaboración entre las Administraciones públicas para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación a tal fin. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, al efecto, con el resto de las Administraciones públicas.
- **Artículo 51.** Criterios de actuación de las Administraciones públicas: Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que promuevan la discriminación y ofrecer condiciones de igualdad efectiva en el acceso al empleo público, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en el fomento de la presencia equilibrada. Las administraciones públicas promoverán la formación en igualdad y el establecimiento de medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y para la eliminación de cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo, evaluando periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus ámbitos de actuación.
- **Artículo 61.** Formación para la igualdad: Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la función pública. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- **Artículo 62.** Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación al respecto.
- **Artículo 63.** Evaluación sobre la igualdad entre la ocupación pública: Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones hechas una media de su personal.



- **Artículo 64.** 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 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 la misma.

- **LEY 27/2013, DE 27 DE DICIEMBRE, DE RACIONALIZACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

Donde se establece, en su artículo 27.3, como competencia delegable en los municipios, la prestación de servicios sociales, la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.

- **RD LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**

Siguiendo su disposición adicional séptima, se establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, a tal fin, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, por lo que deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que resulte de aplicación, en los términos previstos en éste.

- **LEY 27/ 2003, DE 31 DE JULIO, REGULADORA DEL ORDREN DE PROTECCIÓN**

Plantea que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta global y coordinada por todos los poderes públicos.

- **LEY ORGANICA 1/ 2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

Establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres desde distintos enfoques; el educativo, el de la publicidad y los medios de comunicación y el sanitario, atendiendo también a la tutela institucional, penal y judicial respecto a las mujeres víctimas de violencia de género y sus victimarios, desarrollando y estableciendo los principales derechos de las mujeres víctimas, y en concreto y por lo que nos afecta, también de las funcionarias públicas. También expone la necesidad de medidas de sensibilización, prevención y detección para mejorar la respuesta frente a la violencia de género y conseguir un cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

La LO establece que las corporaciones locales, en este ámbito, tienen competencia en la formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Servicios Sociales, en la asistencia social integral a las víctimas, y en el desarrollo de medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

- **RD LEGISLATIVO 9/2018, DE 3 DE AGOSTO, DE MEDIDAS URGENTES PARA EL DESARROLLO DEL PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

En relación con las competencias de las instituciones municipales en materia de violencia de género, el RD modifica la



Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, asignando a las corporaciones locales la competencia en materia de actuaciones de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres; así como contra la violencia de género.

Normativa autonómica

- **DECRETO 210/1997, DE 10 DE JULIO, DEL GOBIERNO VALENCIANO**

Mediante el cual se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- **LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALIDAD, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Esta ley, en su Título III (Igualdad i Administración Pública), incluye:

- En su artículo 44, la obligación de las administraciones públicas valencianas para establecer planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.
- En su artículo 45, la obligación de las administraciones públicas valencianas para establecer planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.
- En su artículo 46, el fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación pública.
- En su artículo 47, la obligación de la administración autonómica a incorporar en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- En su artículo 48, el uso del lenguaje no sexista en los escritos administrativos, poniendo a las administraciones públicas valencianas los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respecto a las normas relativas al uso del mismo.

- **LEY 10/2010, DE 9 DE JULIO, DE LA GENERALIDAD, DE ORDENACIÓN I GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA**

De la citada ley destaca su artículo 51, en cuanto a los principios de selección en la función pública valenciana, garantizando que todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público valenciano de conformidad con los siguientes principios:

- Mérito, capacidad e igualdad.
- Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- Transparencia
- Imparcialidad y profesionalidad de las personas que forman parte de los órganos de selección.
- Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.



- Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- Eficacia y eficiencia.
- Igualdad de oportunidades entre los dos sexos.

Así mismo, en su disposición adicional undécima, bajo el epígrafe “Planes de Igualdad”, establece que las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrán un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

- LEY 7/2012, DE 23 DE NOVIEMBRE, DE LA GENERALIDAD, INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

Destaquen los siguientes artículos:

Art 19. Derecho de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat:

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalidad podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevén la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalidad, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

Art 31. Actuaciones de información y sensibilización social:

1. Las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicas actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con la finalidad de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.
2. Las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.



INFORME DIAGNÓSTICO

Ficha técnica

Nombre de la entidad	Ayuntamiento de Paiporta
Forma Jurídica	Corporación local
CIF	EP4618800I
Dirección	Calle Músico Vicent Prats i Tarazona, s/n 46200
Municipio	Paiporta
Provincia	Valencia
Teléfono	963971222
Correo electrónico	ajuntament@paiporta.es
Personal de referencia	<p>Esther Coronado Regidora de Igualdad del Ayuntamiento de Paiporta</p> <p>Raquel Barletta Agente de Igualdad municipal</p>

Partes suscriptoras

Las partes legitimadas para suscribir el Plan de Igualdad son las siguientes:

En representación política

- Esther Coronado García
- Vicent Císcar Chisvert
- M^a Ángeles Val Canós
- M^a Jesús López Sanz

En representación de la Representación Legal de las personas trabajadoras

- Pascual Martínez Estruch
- Pilar Gómez Loras
- José Manuel Rodríguez Domínguez
- Representantes designadas por los sindicatos con representación en el Ayuntamiento de Paiporta

Ambas partes han acordado y se comprometen a trabajar conjuntamente en la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del presente plan de igualdad, conformando la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Paiporta.

El funcionamiento de esta comisión se regirá por su reglamento interno, aprobado por plenario, y anexo al final de este documento.



Ámbito personal y temporal

El plan de igualdad interno será aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Paiporta, independientemente de su relación laboral, estableciendo la administración pública, en este caso, el Ayuntamiento de Paiporta, como empleadora.

La vigencia del plan, será de tres años desde el momento de su aprobación, pudiéndose prorrogar, si fuera necesario, y por acuerdo plenario, durante un año más, para el adecuado desarrollo de las medidas establecidas en el plan de acción.

Metodología

El siguiente informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Paiporta. Se trata de un análisis que abarca las características de la plantilla desde la perspectiva de género.

Para tal objetivo, se ha contado con información aportada por la propia entidad local, a través de su departamento de personal, así como el análisis de documentación oficial del consistorio y otras comunicaciones, como por ejemplo la web, guías a la ciudadanía publicadas, circulares internas, etc. Asimismo, se ha utilizado el diagnóstico incluido en el anterior plan de igualdad interno, para establecer la comparativa respecto a la situación de la que se partía hace cuatro años en algunas cuestiones en las que se ha considerado relevante.

El período de referencia de los datos utilizados es el transcurrido entre junio y noviembre de 2021.

Con el objetivo de ampliar esta información y conocer la realidad de la organización con mayor profundidad, además de obtener una valiosa información cualitativa sobre la igualdad en la organización, se ha realizado un cuestionario de tipo cualitativo en la plantilla entre el 5 y 30 de julio de 2021, en el que han participado 71 personas, casi el 40% de la totalidad del personal de la corporación. También ha sido fundamental la visión cualitativa de la responsable del Área de Igualdad Municipal, que ha formado parte clave del proceso de desarrollo del anterior plan de igualdad y también del documento que se presenta a continuación.

Finalmente, ha sido esencial en este análisis la revisión de las medidas desarrolladas durante la vigencia del anterior plan de igualdad, cuyas principales conclusiones se incluyen en el presente diagnóstico, puesto que constituyen una fuente de información del estado en el que se encuentra la corporación municipal a nivel interno desde la perspectiva de género.

Análisis cuantitativo de la plantilla

- Estructura y organización

El análisis cuantitativo de la plantilla se lleva a cabo a partir de los datos proporcionados por el área de Recursos Humanos del Ayuntamiento, de esta forma, los datos en torno a la estructura de la plantilla proporcionan una

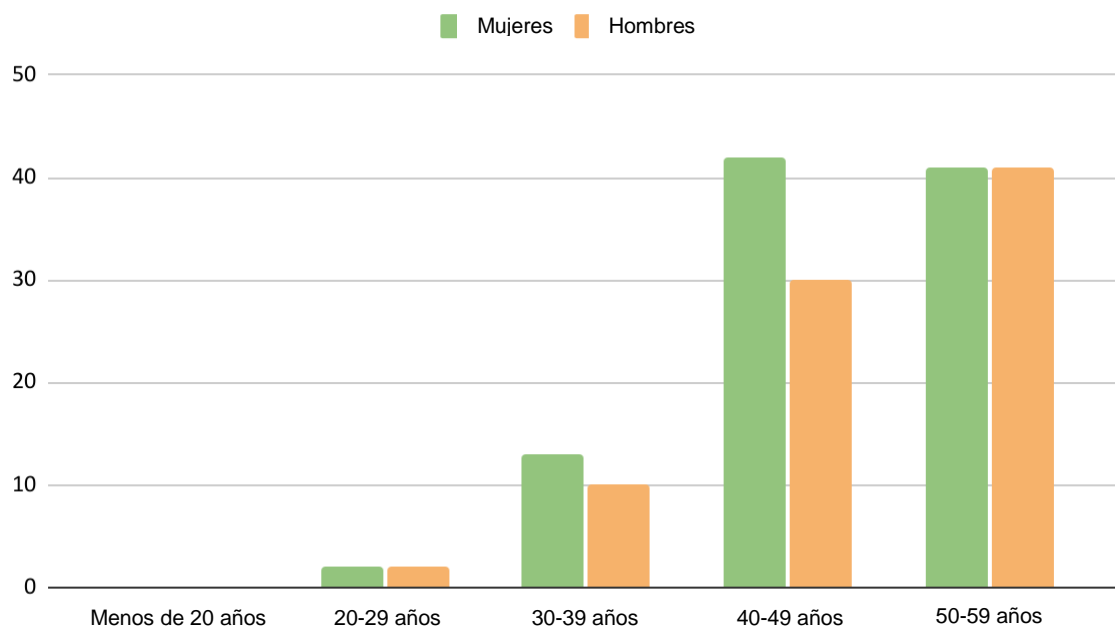


visión objetiva de la misma y sobre dónde se incidirá a lo largo de este apartado.

	mujeres	% mujeres	hombres	% hombres	Total
Total plantilla desagregada por sexo	95	53,37%	83	46,63%	178

Se observa entonces que la distribución de la plantilla cuenta con un total de 178 trabajadoras y trabajadores, de las que las mujeres representan un 53,37% del total. Las escasas diferencias entre el número de trabajadoras y trabajadores proporcionan la información necesaria para afirmar que se cumple el principio de presencia equilibrada. Sin embargo, si comparamos esta cifra con los datos recabados en el diagnóstico del anterior plan de igualdad, a pesar de que la plantilla ha aumentado en 25 personas, la proporción de mujeres ha aumentado en más de diez puntos, representando el 41 % hace cuatro años frente al 53% actual.

- Distribución de la plantilla por edades

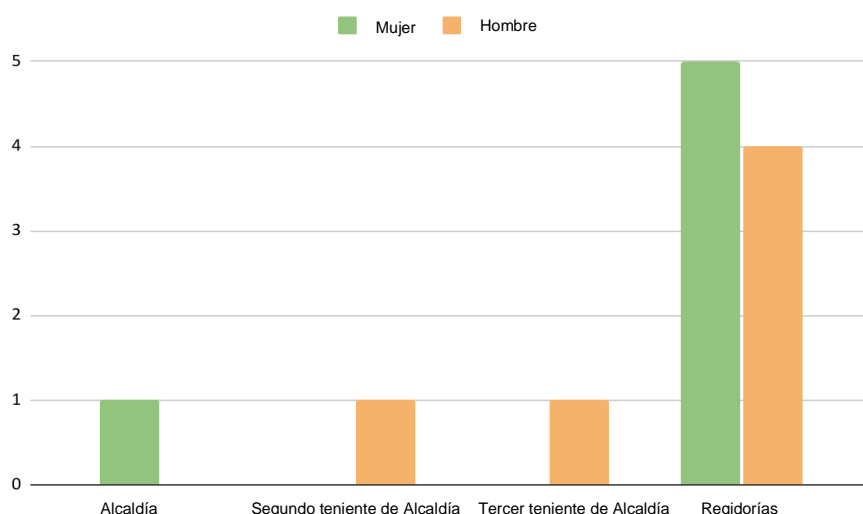


En relación a la distribución de la plantilla según las franjas de edad se observa que, en términos generales, esta distribución se muestra relativamente homogénea. Sin embargo, cabe resaltar que la mayoría de la plantilla se concentra en los tramos de edades más avanzadas (40 a más de 50 años).

Por otra parte, dados los datos desagregados por sexos, se observa que tanto en la franja de menos de 20, de 20 a 29 años de edad y la franja de 50 o más años, los datos obtenidos para ambos sexos son los mismos. Sin embargo, para las otras dos franjas existen diferencias en las que las mujeres obtienen mayor representatividad, encontrándose mayor diferencia para las edades entre los 40 y 49 años, donde se muestra que la plantilla cuenta con 12 trabajadoras más.



- **Distribución de la plantilla por órganos directivos**



El equipo de gobierno del Ayuntamiento de Paiporta está constituido por 11 personas. La alcaldía corresponde a una mujer, mientras que el resto de puestos que suponen un alto cargo están en manos de dos hombres y una mujer (la primera y segunda tenencia de alcaldía a manos de dos hombres y tercera a cargo de una mujer). El resto de equipo de gobierno, es decir, las concejalías, están ocupadas en su mayoría por mujeres, siendo éstas un total de 6 frente a 4 hombres.

Se observa, por tanto, aunque existe una mayoría de mujeres en el equipo de gobierno, los puestos de altos cargos, a excepción de la alcaldía, son ocupados por hombres.

- **Distribución de personas en Delegaciones Genéricas**

	Mujeres	Hombres	Total
Área de Urbanismo, Medio Ambiente y Sostenibilidad	1	0	1
Área de Hacienda y Administración General	0	1	1
Área de Interior y Personal	0	1	1
Área de Bienestar Social, Sanidad y Salud Pública	0	1	1
Área de Educación	0	1	1
Área de Economía, Comercio y Ocupación	1	0	1
Área de Cultura	1	0	1

La distribución de las personas dentro de las delegaciones genéricas se muestra a favor de los hombres, aunque sólo por la diferencia de una delegación.



- **Distribución de personas en Delegaciones Genéricas**

	Mujeres	Hombres	Total
Área de Fiestas	1	0	1
Área de Transparencia, Comunicación y Participación Ciudadana	1	0	1
Área de Juventud y Deportes	1	0	1
Área de Igualdad	1	0	1
Área de Innovación y Atención Ciudadanía	1	0	1

Contrariamente en la tabla anterior, en cuanto a la distribución de las delegaciones especiales, éstas están ocupadas íntegramente por mujeres, no habiendo ningún hombre representando éstas.

- **Distribución de la plantilla en órganos asesores**

	Mujeres	Hombres	Total
Secretaría	0	1	1
Intervención	0	1	1

Al frente de los órganos asesores del Ayuntamiento de Paiporta se observa que tanto la Secretaría como la Tesorería están en manos de dos hombres, por otra parte, se ha informado que el tercer habilitado nacional en Tesorería también es un hombre. De modo que los grupos asesoras del ayuntamiento de Paiporta se encuentran masculinizados.

- **Tipos de contratos**

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	total	% total
Funcionariado de carrera	69	72,63%	60	72,28%	129	72,47%
Funcionariado interino	1	1,05%	0	0,00%	1	0,56%
Personal laboral fijo	1	1,05%	0	0,00%	1	0,56%
Personal laboral	24	25,26%	23	27,71%	47	26,40%
Total	95	100%	83	100%	178	100%

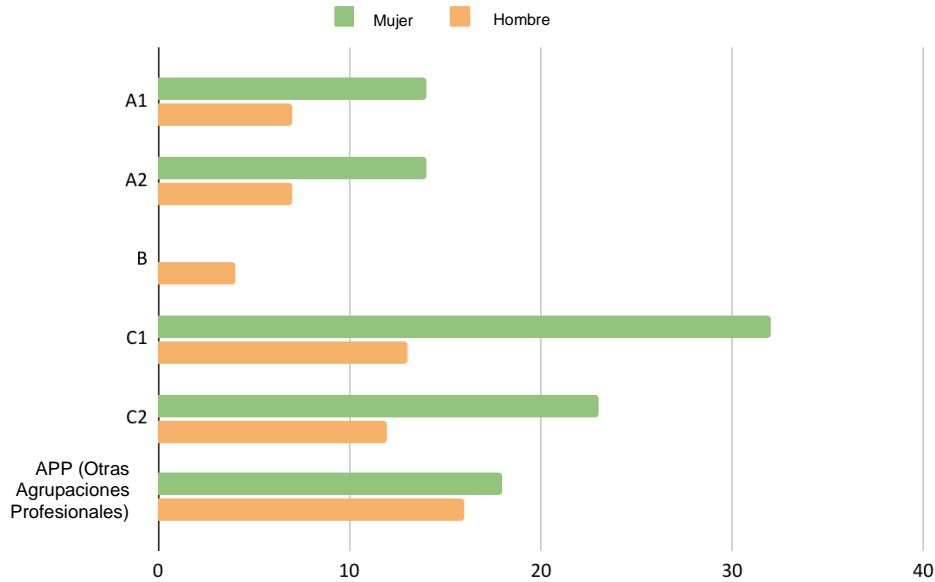
Observando los datos proporcionados en relación con el tipo de contrato se observa que la mayoría de la plantilla es funcionaria de carrera, concretamente un 72,47% del total. Los datos proporcionados muestran que no existen prácticamente diferencias relativas al sexo en este tipo de contrato, así como tampoco se observan diferencias significativas en el resto de contratos. Sin embargo, cabe destacar que la plantilla carece de funcionariado interino y de personal laboral fijo, siendo la representación de 1 mujer para cada tipo de contrato y de ningún hombre en ambos.

De este modo se observa que el personal del ayuntamiento no sólo es en su mayoría funcionariado de carrera, sino que también se obtiene parte de representación por parte de personal laboral, suponiendo ésta un 26,40% del total.



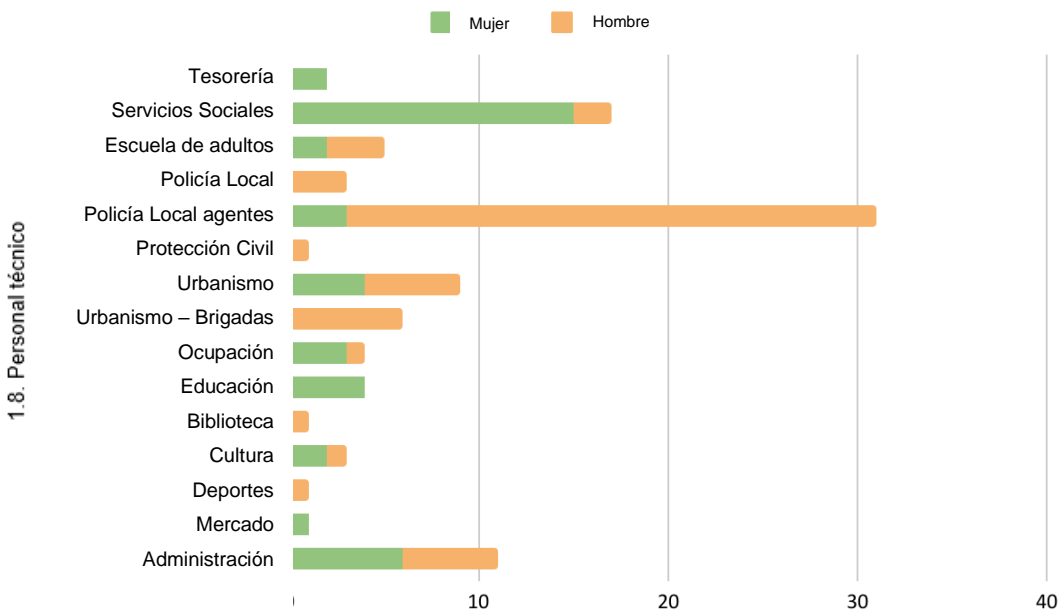
Habría que revisar los datos ofrecidos por el consistorio con los que se han elaborado estos porcentajes, ya que quizá coincidan con la RPT vigente en el Ayuntamiento de Paiporta, pero no cuadran con la realidad de los contratos existentes en la institución. Esta revisión se incluirá en las medidas propuestas para el plan de acción.

- Grupos profesionales



Según la información recogida en la gráfica se observa diferencias significativas en varios de los grupos profesionales. A pesar de que la representación femenina es superior en la mayoría de éstos, siendo la diferencia más evidente en el grupo profesional C1, donde las mujeres tienen una representación del 31,68%. Sin embargo, se observa que para el grupo profesional B está únicamente representado por hombres.

- Personal técnico





Teniendo en cuenta los datos recogidos en cuanto al personal técnico del consistorio, se aprecian diferencias interesantes.

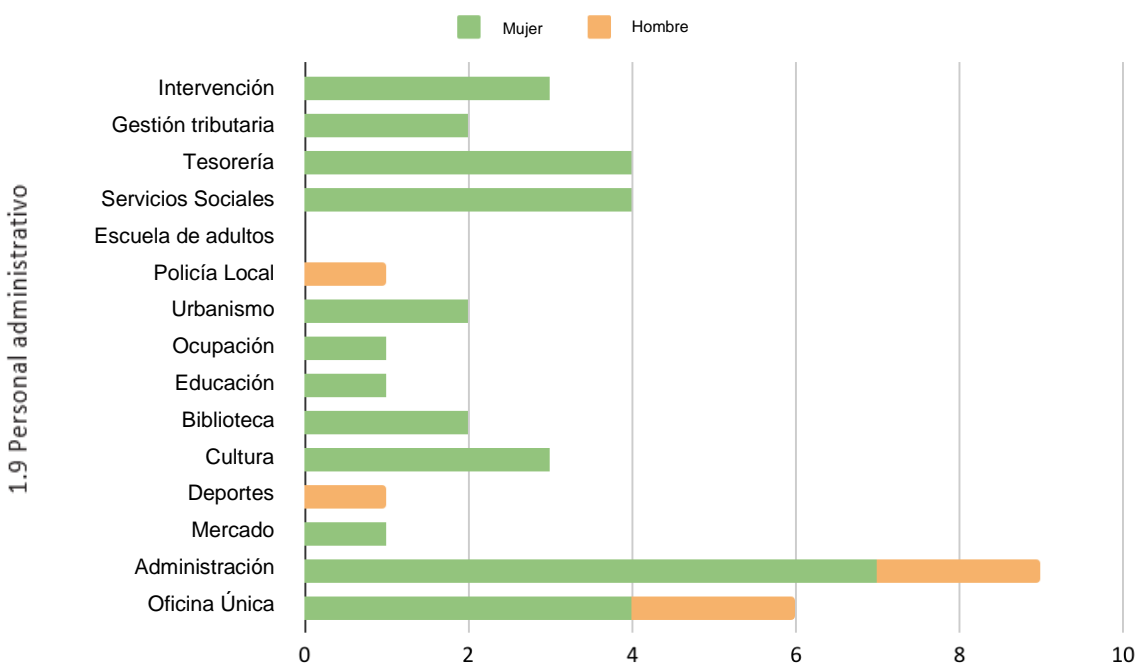
Las diferencias más evidentes y significativas se encuentran en cuanto a la policía local. Existe una mayor presencia de hombres en los sitios de agentes, donde la representación femenina es mucho menor que la masculina. Por otra parte, las posiciones que suponen responsabilidad del cuerpo de Policía Local, es decir, los mandos de ésta, son ocupados exclusivamente por hombres, no existiendo datos que respondan a una representación femenina en estos lugares.

A su vez se observa que, el Área de Servicios Sociales está representada en su mayoría por mujeres, siendo en este caso la representación masculina significativamente menor.

Los datos muestran áreas en la que existe únicamente presencia femenina o masculina. Por lo que respecta a ellas, la presencia de las mujeres se encuentra en tesorería, educación y mercado, mientras que para el caso masculino se encuentra en los ya citados mandos de la Policía Local, Protección civil, Brigadas de Obras, Biblioteca y Deportes.

Sin embargo, cabe destacar que el número total de cada área no supera las 10 personas, oscilando de forma en términos generales entre 1 a 3 personas, exceptuando de las áreas de Servicios Sociales, agentes de Policía Local y Administración quienes llegan a ser 17, 31 y 11 respectivamente.

- Personal Administrativo

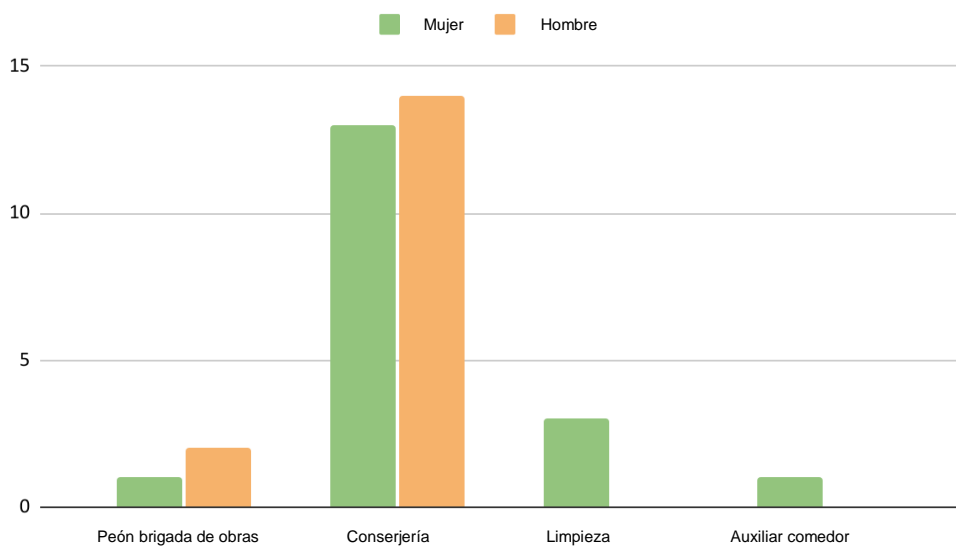




El personal administrativo para cada una de las áreas del Ayuntamiento está claramente representado por mujeres, a excepción de algunas áreas cuyos representantes son masculinos.

Si se atiende aquellas áreas en las que existe representación masculina administrativa, y se realiza una comparativa con los datos obtenidos para el personal técnico, se observa que la representación personal masculino administrativo ocupa su sitio en aquellas áreas que se encuentran masculinizadas, como policía local i deportes.

- **Personal de agrupaciones profesionales**



1.10 Personal de agrupaciones profesionales

Atendidas las categorías mostradas, los datos que se obtienen son interesantes:

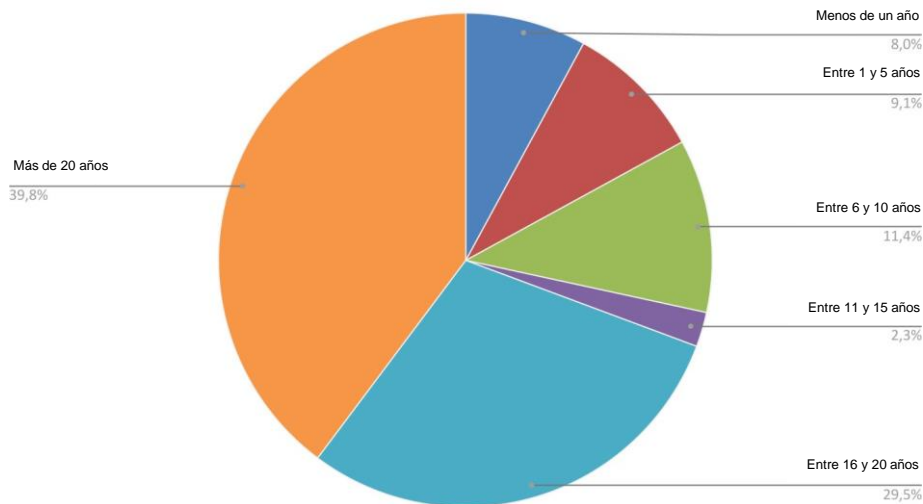
- El puesto no calificado con mayor personal dentro del Ayuntamiento de Paiporta es el de conserjería. Teniendo en cuenta los datos desagregados por sexos, se muestra que el personal para este sitio en su mayoría es masculino.
- Los puestos de limpieza y auxiliar de comedor son ocupados únicamente por mujeres.
- El puesto de brigada de obras es ocupado en su mayoría por hombres.
- Los lugares relacionados con los cuidados, como limpieza y auxiliar de comedor, están ocupados por mujeres.

Así pues, podemos afirmar que existe segregación horizontal por razón de sexo también en los sitios masculinizados, continuando con la tendencia descrita por el diagnóstico del anterior plan de igualdad, por lo que observamos que la situación no ha variado.



- Antigüedad

Antigüedad Hombres



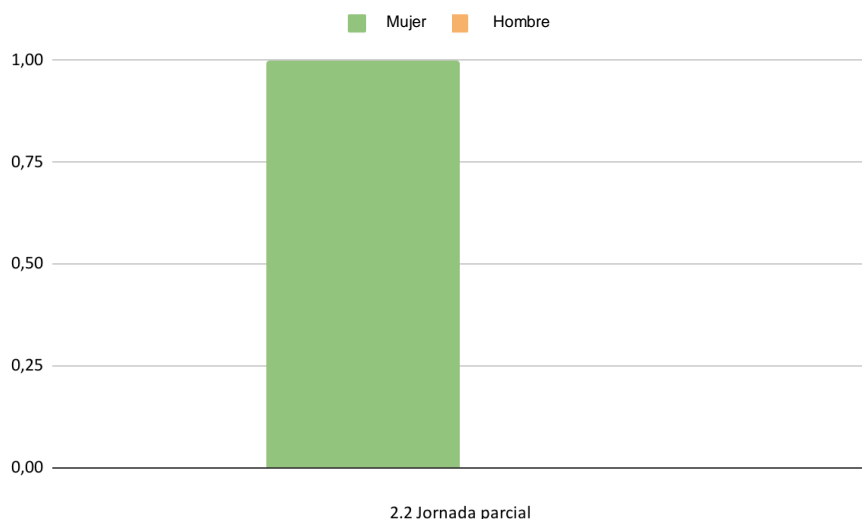
La información recogida en las gráficas denota que ambos sexos se encuentran en la franja que supone más de 20 años de antigüedad, aunque este dato es mayor para el caso masculino, quien encuentra en ese rango un 14,5% más que sus compañeras.

La franja de edad de entre 16 a 20 años, los datos recogidos de los hombres (29,5%) triplican a aquellos obtenidos por las mujeres (9,1%). Por su parte, la segunda franja con mayor representatividad de mujeres es la relativa a un año menos de antigüedad, obteniendo un 29,3%, triplicando así los datos para el sexo masculino. De esta forma se puede afirmar que las mujeres de la Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta cuentan con menos años de antigüedad.

Sin embargo, las mujeres se encuentran más representadas en las cuatro primeras franjas, es decir, desde menos de un año de antigüedad hasta entre 11 a 15 años de antigüedad, lo que informa que en los últimos años ha habido una mayor incorporación femenina a la plantilla del consistorio, confirmando así el observado al inicio de este diagnóstico en cuanto a la composición de la plantilla por sexo y su evolución en estos últimos cuatro años.



- **Personal a jornada parcial**



Los datos proporcionados por el consistorio muestran que sólo una persona está contratada a jornada parcial, una mujer. Se especifica que esta situación se da por necesidad de la propia entidad. Sin embargo, a pesar de haber sido solicitados, no constan datos del personal que trabaja a jornada completa (ni a nivel global ni desagregado por sexos) y la información aportada por el diagnóstico del anterior plan de igualdad era la existencia de una diferencia de once puntos en el desarrollo de trabajo a tiempo completo entre las mujeres y hombres de la plantilla, detectándose un 95% de hombres con jornada completa frente al 84% de mujeres.

Análisis cualitativo por materias

- **Promoción**

En relación a la promoción de la plantilla, la situación del Ayuntamiento de Paiporta sigue siendo la misma que se planteaba en el anterior diagnóstico recogido en el I Plan de Igualdad. Tal y como se expresaba en el anterior plan, la organización sigue sin contar con un Plan de Carrera definido, ni tampoco con sistemas de evaluación de personal acorde con la promoción interna. No se ha puesto en marcha ninguna acción o incentivo, del que se tenga constancia, a lo largo de estos cuatro años, para promover la promoción de mujeres en la organización. Tampoco existe ninguna previsión de programas formativos orientados directamente a la promoción interna.

- **Formación**

El Ayuntamiento de Paiporta no dispone de un plan de formación propio dirigido a todo el personal de la plantilla, así como tampoco constan mecanismos de detección de necesidades de formación. Sin embargo, está adherido al Plan de Formación de la Diputación de Valencia y de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, encontrándose también como entidades con oferta formativa de referencia el IVASPE y las secciones sindicales.



Por otro lado, tampoco se dispone de un registro formalizado relacionado con la formación que ha recibido la plantilla a lo largo de la vigencia del antiguo plan de igualdad, tanto en cuestiones relativas a la igualdad como respecto a otras materias. Sin embargo, tal y como se muestra en el cuestionario de plantilla más adelante, y cómo se recoge en la información proporcionada y analizada para la evaluación del antiguo plan, se aportan recursos suficientes para demostrar que sí se ha llevado a cabo formación en materia de igualdad para la plantilla, aunque ésta no haya sido registrada a nivel administrativo de forma sistemática. El personal que recibe a víctimas de violencia de género y atiende a las problemáticas relacionadas también ha recibido formación continuada durante la vigencia del anterior plan de igualdad, tal y como se ha podido comprobar mediante pruebas documentales facilitadas por el Área de Igualdad que se han incorporado en el informe de evaluación del anterior plan de igualdad vigente.

- Selección de personal

Las estrategias utilizadas para los procesos de selección del Ayuntamiento de Paiporta responden a la creación de bolsas de empleo. Los recursos empleados para la creación de estas bolsas y la selección de personal son el concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas y exámenes, y en su caso, oposición.

En las situaciones en las que se requiere de una entrevista, el ayuntamiento cuenta con un cuestionario sujeto a la siguiente normativa:

ESTATAL BÁSICA:

- Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público.
- Real decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local (Título VII “Personal al servicio de las entidades locales” –arts. 89 a 104 y 127.h).
- El Real decreto legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local. (Título VII “Personal al servicio de las entidades locales” –arts. 126 A 177 I Disp. Final Séptima – básicos: 151.a, 167 y 169.

COMUNIDAD VALENCIANA EN DESARROLLO DE LA ESTATAL:

- DECRETO 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.
- DECRETO 56/2016, del Consell, de 6 de mayo, por el que se aprueba el Código de Buen Gobierno de la Generalitat.
- LEY 7/2014, 22 diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat.
- LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.



- Conciliación

Referente a la conciliación, la estrategia que ha habido de ser puesta en marcha, tal y como se estipulaba en el plan de acción del antiguo Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta no se ha desarrollado.

Sin embargo, se han recogido datos en una encuesta realizada al personal, que muestra que los hombres hacen menos uso de los derechos relativos a la conciliación. En esta misma encuesta se recogen propuestas por parte de las trabajadoras y trabajadores, en este sentido, destacándose por ejemplo la reducción de la jornada, la existencia de ayudas económicas para el comedor y libros de menores a cargo, o pluses de maternidad/paternidad, entre otros.

Respecte en los datos ofrecidos por la citada encuesta, se desconoce si se ha realizado un estudio de las demandas de la plantilla y si contempla la opción de facilitar las medidas de conciliación con las propuestas.

- Comunicación

Referente a esto, se ha realizado un análisis documental de la página web del Ayuntamiento (www.paiporta.es). En su lectura, se confirma el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la mayoría de ocasiones, también en lo referido a las imágenes utilizadas. Por otra parte, se ha informado, por parte de la corporación municipal, que tanto para publicar información en la web del municipio como para redactar información y notificaciones dentro de la propia entidad, se hace uso de la “Guía para utilizar un lenguaje igualitario en la Administración local” como referencia.

Así mismo, según consta y se acredita documentalmente, el propio personal del área de comunicación participó en la formación titulada “Comunicación y lenguaje no sexista”.

- Salud Laboral

Respecto a la Salud Laboral se informa, vía oral y atendiendo a los ejes de intervención y acciones propuestas y realizadas en el Plan de igualdad anterior, que se ha llevado a cabo formación en la plantilla, en relación a la prevención de los riesgos laborales con perspectiva de género. En relación a esta formación, el ayuntamiento ha proporcionado, en aquellos puestos de trabajo en los que se requería y era necesario, material y equipos de protección con perspectiva de género.



- Acoso sexual y por razón de sexo

El Ayuntamiento de Paiporta cuenta con un Protocolo para la prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Este protocolo se encuentra redactado, a la espera de su aprobación. Para asegurar la puesta en marcha y activación del protocolo en caso de ser necesario, se dispone de un Comité Técnico anti-asedio, conformado por un total de 5 personas representantes de los siguientes equipos: Área de Bienestar social, Área de Igualdad, Área de Personal, Policía local y sindicatos. Dados los datos del comité desagregados por sexo, éstos muestran que, de las cinco personas que lo forman, tres de ellas son mujeres y los dos restantes son hombres, por lo que se cumpliría con el principio de presencia equilibrada existiendo una mayoría femenina.

- Representación del personal

En cuanto al personal del Ayuntamiento de Paiporta que representa a las personas trabajadoras de la institución en las delegaciones sindicales, podemos encontrar esta distribución por sexo:

Mujeres	Hombres	Total
2	7	9

Si comparamos los datos actuales, teniendo en cuenta el diagnóstico del anterior plan de igualdad, hallamos que la masculinización que ya se detectaba no sólo no ha mejorado, sino que ha aumentado. Si hace cuatro años se exponía que las mujeres sólo eran un 29% de la representación sindical, en la actualidad sólo representan un 22% del total de las personas que legalmente representan a la plantilla de trabajadoras y trabajadores, siendo los hombres el 77 %. Será necesario también realizar el análisis por delegaciones sindicales para mejorar posibles carencias y caminar hacia la representación equilibrada por sexo.

- Estructura salarial

No hemos dispuesto de datos actualizados en torno a la estructura salarial de la plantilla del Ayuntamiento de Paiporta. Por eso, contamos con los datos del anterior diagnóstico, y se tendrá en cuenta esta situación dentro de las medidas del plan de acción planteado.

A continuación, se refleja la información expuesta en el diagnóstico del anterior plan vigente:

“Al considerar a las mujeres en total, se observa que la mayoría se sitúa en las franjas salariales entre 18.001 y 30.001€ anuales (53%); mientras que, en el caso de los hombres, la mayoría está en las franjas salariales entre 14.001 y 30.000€ anuales (56%). Al considerar la gráfica de las retribuciones salariales sin complementos de acuerdo con el sexo, se observa que en las franjas salariales menores a los 14.000€ anuales sólo existen mujeres. En las franjas intermedias, se observa una tendencia hacia la proporción general de la plantilla entre hombres y mujeres (60%/40%). El cuadro que presenta la estructura salarial desagregada por sexos pone de manifiesto grandes brechas salariales, en todas y cada de las franjas destaca de forma ostentosa la barra masculina, salvo en la franja salarial más baja, en la que sólo hay mujeres. Esta gráfica evidencia un enorme desequilibrio, pero no



puede conocerse la magnitud de la brecha hasta que no se obtengan los datos salariales que contemplan los complementos salariales. Sólo en ese momento se conocerá la situación real, y se podrán proponer medidas correctoras para el futuro”.

- **Igualdad de oportunidades y perspectiva de género**

En el Ayuntamiento de Paiporta existe un compromiso evidente con la igualdad de oportunidades, la integración de la perspectiva de género y la prevención y abordaje de la violencia de género tanto en el externo como en el interno de la corporación. Consta, como ya se ha explicado y como se muestra en el presente documento, la existencia de dos planes de igualdad internos que regulan la realidad de la plantilla municipal (contando con éste que abordamos), siendo también dos los planes municipales de igualdad dirigidos a la ciudadanía y desarrollados en los últimos años, aprobándose el segundo en diciembre de 2021, que estará vigente entre 2022 y 2024.

El Ayuntamiento cuenta asimismo con un Área de Igualdad con personal técnico a su servicio, dirigida desde el político por la Concejalía de Igualdad, mediante la cual se desarrollan políticas y programas relacionados con la igualdad y la prevención de la violencia de género y machista, tal y como se muestra públicamente en los canales de comunicación municipales, constante también información documental que da prueba de ello.

Análisis cualitativo: Cuestionario a la plantilla del Ayuntamiento de Paiporta

Como se ha comentado en el apartado metodológico anterior, los siguientes datos se han extraído del cuestionario online realizado en la plantilla. Estos datos son de gran valor para el análisis cualitativo porque nos permiten conocer la impresión de los trabajadores y trabajadoras respecto a los temas analizados en el presente diagnóstico.

El detalle de las respuestas se adjunta completo a los anexos, donde se pueden observar la totalidad de las gráficas obtenidas en términos globales, así como desagregadas por sexos.

Las conclusiones se presentan a continuación, clasificadas por áreas de intervención, acompañadas de los gráficos que se consideran más ilustrativos, y con unas notas previas sobre la muestra que deben tenerse en cuenta a la hora de leer e interpretar los siguientes resultados.

- **Datos generales**

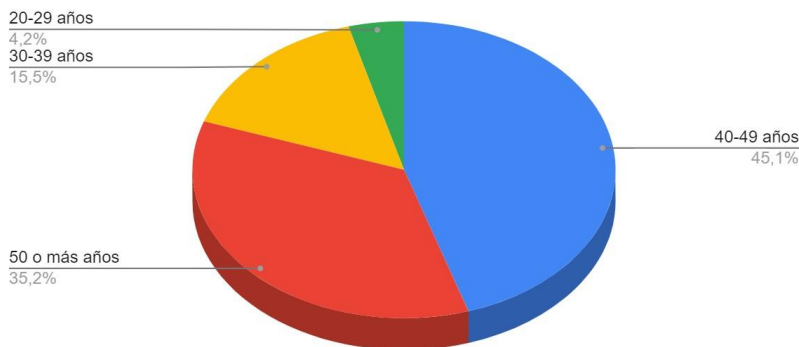
Como se ha comentado, este cuestionario online recibió un total de 71 respuestas, de las cuales 47 corresponden a trabajadoras mujeres, representando un 66,2% del total, y las 24 respuestas restantes son de trabajadores hombres, un 33,8%.



Se observa que el porcentaje de mujeres que han participado duplica al de los varones. En comparación con distribución real de la plantilla en el consistorio, cabe señalar que como muestran los datos proporcionados por el área de personal, el Ayuntamiento de Paiporta cuenta con un total de plantilla de 178, de las que 95 son mujeres y 83 son hombres. Este dato, pues, debe tenerse en cuenta a la hora de analizar los resultados del cuestionario, teniendo presente esta alta participación femenina y las diferencias con los porcentajes por sexos que efectivamente conviven en el ayuntamiento.

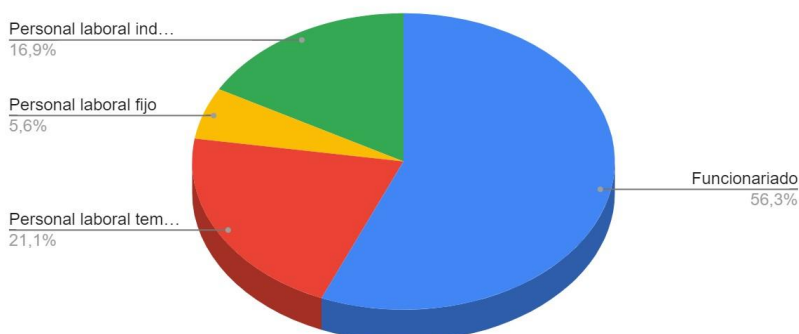
En cuanto a las edades de las personas que han participado, casi la mitad de ellas se sitúan en la franja de 40 a 49 años, y el 80% de las personas encuestadas superan los 40 años. Estos datos coinciden con los analizados cuantitativamente anteriormente, puesto que los datos proporcionados por el consistorio indican que un 85% de la plantilla se sitúa en edades superiores a los 40 años.

Respuestas plantilla



En las categorías laborales halladas, el porcentaje más significativo y con mucha diferencia es el del funcionariado, que representa un 56% de las respuestas al cuestionario. Le siguen, respectivamente, el personal laboral temporal, el indefinido y, en un porcentaje de un 5,6%, el personal laboral fijo. Realizando una comparativa con los datos aportados por el área de personal, éstos indican que efectivamente, la plantilla está compuesta en su mayoría (72,47%) por personal funcionario.

Respuestas plantilla

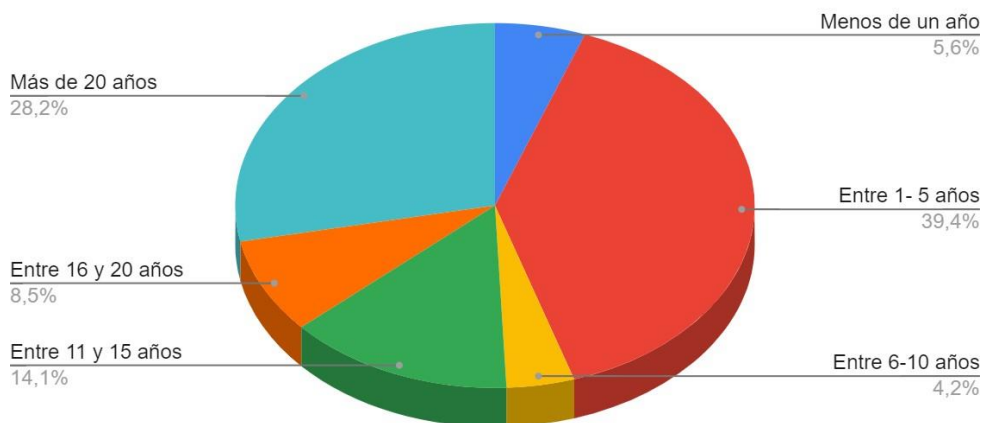




Si se concreta más esta mirada, y se observan los grupos profesionales de quienes han respondido, encontramos a los grupos A1, A2 y C1 con porcentajes que oscilan entre el 22 y el 25%, seguido del grupo C2 con cerca de un 17%. El resto de grupos han recibido únicamente una respuesta por grupo (B, libre designación, subalternos, concejalía, etc.).

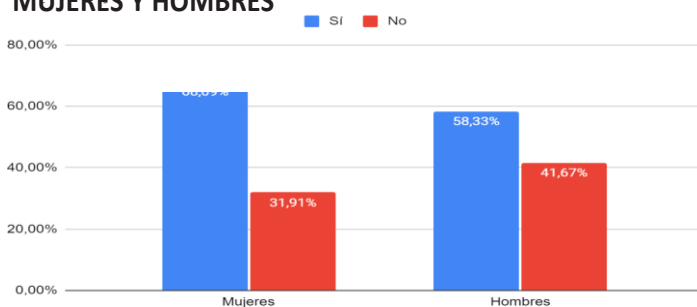
En cuanto a la antigüedad laboral, los datos obtenidos nos muestran que el dato mayoritario dentro de las respuestas recibidas corresponde a trabajadoras/es que llevan trabajando en el ayuntamiento entre 1 y 5 años, representando casi un 40%, y en segundo lugar la plantilla con mayor antigüedad (más de 20 años), que casi alcanzan el 30% del total. Atendiendo a su vez los datos cuantitativos analizados anteriormente éstos se muestran distintos a los que se muestran en el análisis cualitativo. Los primeros a diferencia de los mostrados en este apartado muestran que la mayoría de la plantilla se sitúa en los más de 20 años (32%), aunque las diferencias significativas se encuentran en las franjas de menor antigüedad. Mientras que en los datos mostrados en el gráfico muestran que un gran porcentaje de plantilla se sitúa entre 1-5 años de antigüedad y el correspondiente a menos de un año es muy bajo (5,6%), los datos proporcionados por entidad muestran que el personal con una antigüedad de menos de un año (19,20%) es mayor que el que se encuentra con una antigüedad entre 1 y 5 años (12,29%).

Respuestas plantilla



En cuanto a las cargas familiares de las personas encuestadas, información especialmente valiosa a la hora de analizar la percepción respecto a las posibilidades de conciliación y corresponsabilidad, los datos de la plantilla encuestada nos muestran que un 65% de la misma tiene hijos o hijas menores a cargo, con una ligera diferencia en el caso de las mujeres, que han respondido afirmativamente a 10 puntos por encima de sus compañeros.

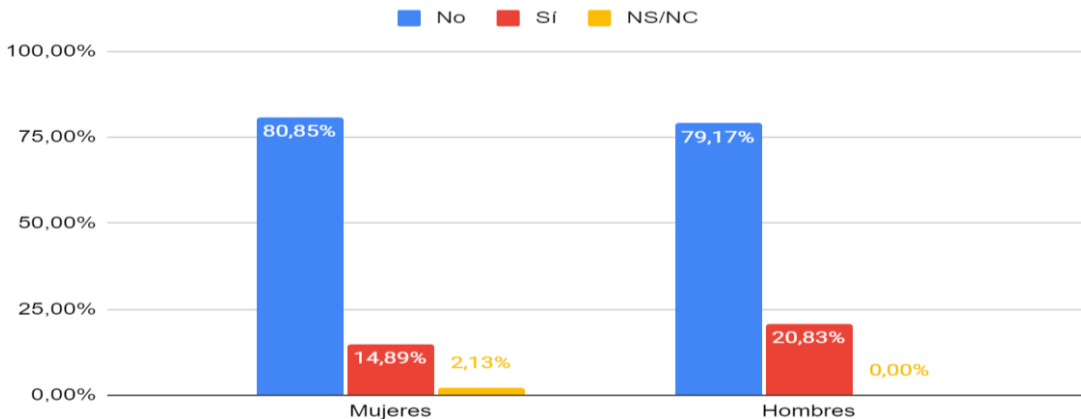
MUJERES Y HOMBRES





Preguntada también, la plantilla, por la existencia de personas mayores de 18 años a su cargo, el 81% ha respondido que no, encontrando los siguientes datos desagregados por sexos, en los que se pueden observar que, de nuevo, el porcentaje de mujeres con tareas de cuidados de familiares es mayor que en el caso de sus compañeros.

MUJERES Y HOMBRES



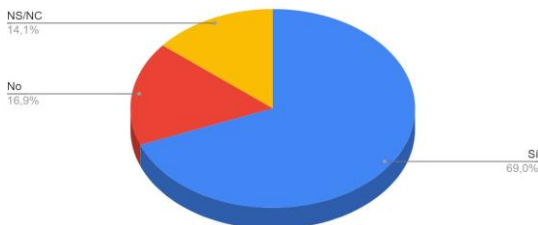
Análisis por áreas

- Perspectiva de género en el ayuntamiento

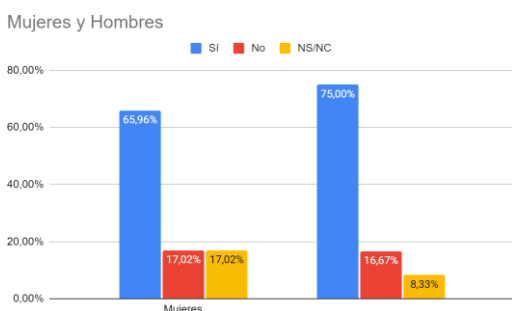
En este apartado, el objetivo era conocer la percepción de la plantilla sobre la aplicación de la perspectiva de género en el consistorio, en términos globales.

Así, al preguntar sobre si conocían la existencia de un Plan de Igualdad anterior, un 69% respondió que sí lo conocía, pero sorprende el 17% de respuestas que afirman no conocerlo, así como el 14% que han marcado la opción de "no sabe - no contesta". En los datos desagregados por sexos, los hombres han contestado en mayor medida que sus compañeras que sí conocían el anterior Plan de Igualdad, y ellas tienen más dudas sobre su respuesta.

Respuestas plantilla



MUJERES Y HOMBRES

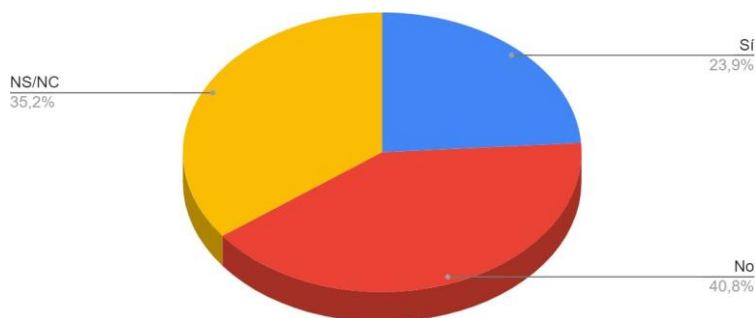




Este hecho, sin duda, será susceptible de trabajarse en el posterior plan de acción, pues el conocimiento del Plan de Igualdad constituye el punto de partida para todo el trabajo que deberá activarse en los próximos años.

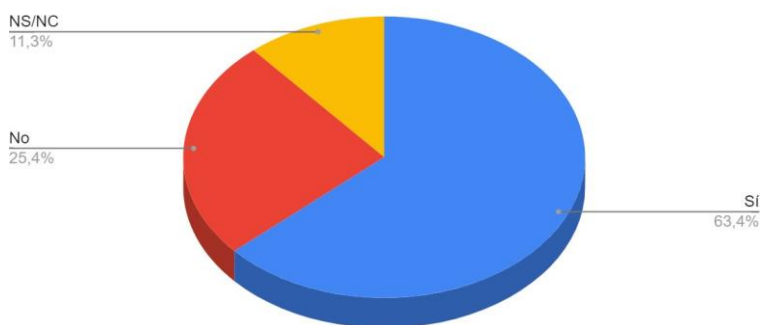
Preguntada la plantilla sobre si conocen algún otro documento en el que se formalice la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, los datos muestran mayor variabilidad, y así cerca de un 24% dice conocer otros documentos, un 40% dice no hacer lo, y de nuevo un alto porcentaje (35%) lo desconoce. En el análisis por sexos, son los hombres los que mayoritariamente se sitúan en el NS/NC, mientras que sus compañeras han respondido en mayor medida que sí.

Respuestas plantilla



Sí que se aprecia un mayor conocimiento en cuanto a las acciones que el ayuntamiento realiza respecto a la igualdad de género a nivel políticas de igualdad, (63% respondió que sí), con porcentajes similares entre sexos, si bien sigue sorprendiendo que una de cada cuatro personas encuestadas afirma no tener conocimiento sobre estas acciones, y con mayor porcentaje de mujeres dentro de este grupo (cerca de una de cada tres trabajadoras encuestadas).

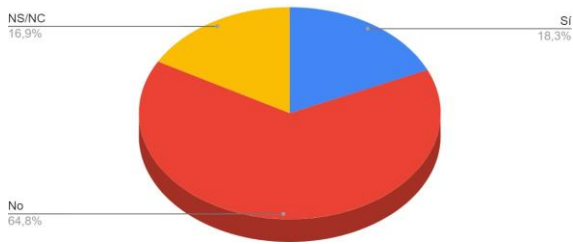
Respuestas plantilla



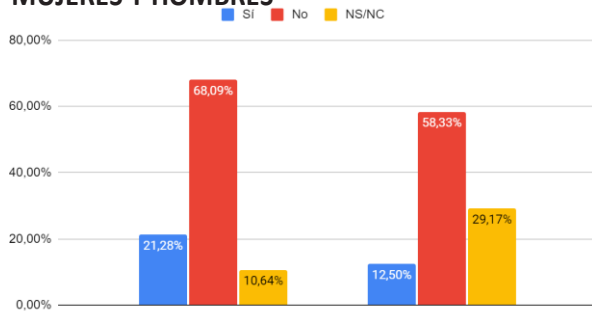
En cuanto a los asuntos de comunicación con perspectiva de género, un 65% de la plantilla considera que las imágenes que se usan en distintos medios municipales no responden a estereotipos de género, y porcentajes similares (17-18%) no sabrían decir, u opinan que no. De nuevo, el análisis por sexos en este caso es interesante: mientras que las mujeres se posicionan en su gran mayoría, entre los hombres se aprecia un elevado desconocimiento del asunto, hecho que habrá que analizar a qué se debe.



Respuestas plantilla

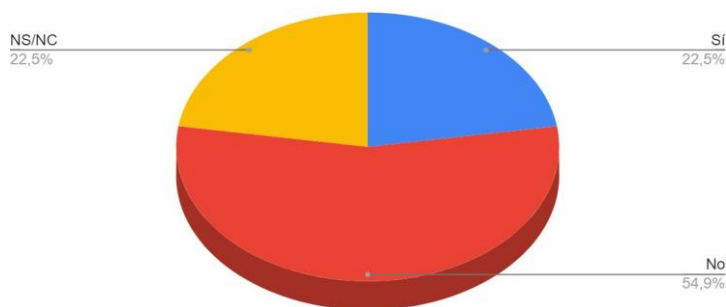


MUJERES Y HOMBRES



Continuando con la comunicación, al preguntar sobre el uso del masculino genérico, un 55% de la plantilla opina que no se usa en la documentación municipal, y el resto de la plantilla se divide (22,5%-22,5%) entre el "sí" y el "NS/NC". Entre las trabajadoras es mayoritario el porcentaje que afirma que no se usa, si bien en ambos sexos existe suficiente desconocimiento sobre este asunto.

Respuestas plantilla

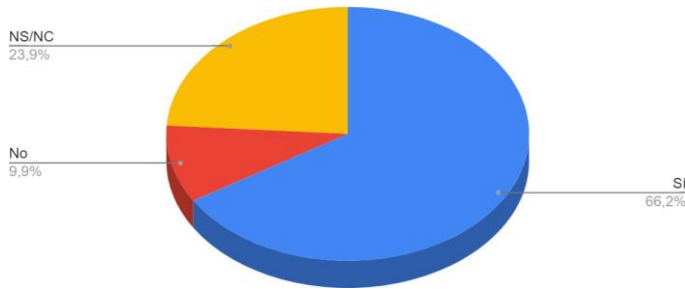


- Selección i contratación

Iniciando el área de Selección y Contratación, la primera de las preguntas nos muestra cómo el 66% de la plantilla encuesta opina que las ofertas de trabajo municipales que se publican se adecuan, de forma neutra, a la descripción del sitio, y solo una de cada 10 personas opina que esto no sucede. Conviene analizar el porqué de éste entre grupo de personas, en el que destacan porcentualmente las mujeres frente a sus compañeros. Los hombres, por su parte, se decantan mayoritariamente (75%) por el sí.



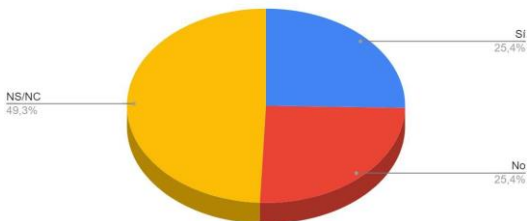
Respuestas plantilla



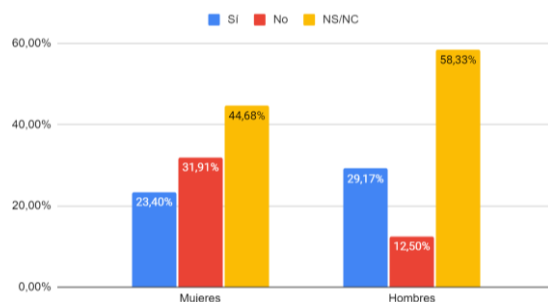
Retomando el asunto del lenguaje inclusivo, si bien esta vez aplicado a las ofertas de trabajo, de nuevo la mayor parte de la plantilla (63,4%) opina que sí se aplica, aunque vuelven a destacarse las preguntas del "no" y "NS/NC", que suponen cada una el 18,3%. En el análisis por sexos, las mujeres se decantan en mayor medida por el "sí" (el 68% de ellas), mientras que entre sus compañeros se reduce 14 puntos este porcentaje en favor de la respuesta "NS/NC". Como ya se ha señalado anteriormente, convendrá analizar el motivo de este desconocimiento, que puede tener su origen en no conocer el contenido de estas ofertas, o en no conocer qué significa el uso de un lenguaje inclusivo.

Siguiendo con los procesos de selección, el siguiente dato de interés es que el 50% de la plantilla no sabe responder a la pregunta sobre si las personas encargadas de estos procesos tienen formación en género. El análisis desagregado aporta datos de valor, puesto que las mujeres se posicionan mucho más que sus compañeros para afirmar que estos equipos no cuentan con esa formación en género; mientras que ellos muestran un desconocimiento mucho mayor sobre el tema.

Respuestas plantilla



MUJERES Y HOMBRES



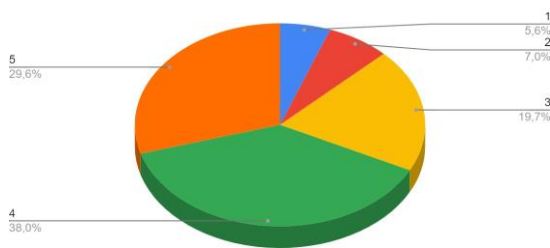
En cuanto a las pruebas realizadas para estos procesos de selección, y teniendo en cuenta de nuevo el altísimo desconocimiento que la plantilla muestra (38% del total), la respuesta mayoritaria con un 56% afirma que éstas son imparciales, sin mostrar diferencias sustanciales en el análisis por sexos.

Resultados similares entre mujeres y hombres encontramos en la cuestión sobre si las preguntas personales de los procesos de entrevista tienen sesgos sexistas o discriminatorios, aportando unos resultados globales de, a grandes rasgos, un 50% de respuestas negativas y otro 50% de respuestas NS /NC.



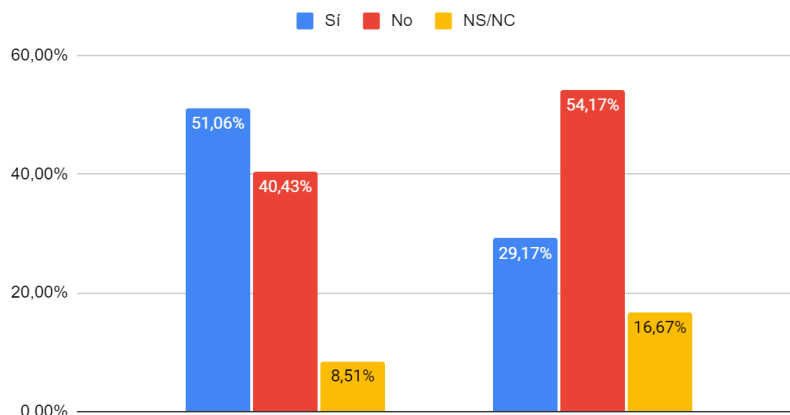
Por último, dentro de esta área, se pedía a la plantilla que valorara del 1 al 5, siendo 1 “En absoluto” y 5 “Totalmente”, si consideraban que en los procesos de selección y contratación existían criterios que garantizaran la elección de una persona para un puesto de trabajo sin sesgos de género. En general, las respuestas son bastante positivas, con un 67% que se sitúan entre el nivel 4 y 5. Sin embargo, al analizarse los resultados desagregados por sexos, se observa cómo entre los trabajadores varones las percepciones son mucho más negativas que entre sus compañeras, siendo significativo que un 20% de los encuestados haya votado por los niveles 1 y 2, frente al 8% de las mujeres.

Respuestas plantilla



- Clasificación profesional

Para iniciar el análisis de esta área de intervención, se pregunta a la plantilla si consideran que hay menos mujeres que hombres en puestos de dirección. Las respuestas obtenidas a esta cuestión se encuentran bastante divididas, con alrededor de un 43-45% tanto en el sí como en el no. De esta pregunta cabe destacar, sin embargo, las diferencias al realizar el análisis desagregado por sexos, porque son mayoritariamente las trabajadoras quienes consideran que tienen más dificultades para acceder a esos puestos de dirección, mientras que sus compañeros se decantan por lo no o no responden a la pregunta.

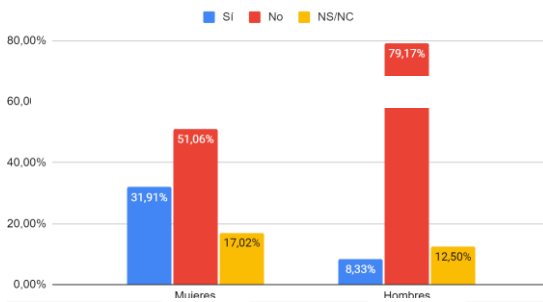


Profundizando en este asunto, se pregunta a la plantilla si consideran que las mujeres se encuentran entre los grupos profesionales más bajos y los hombres entre los más altos. En ambas cuestiones, entre un 56 y un 60% opinan que esto no sucede, pero, de nuevo, los interesantes análisis los encontramos al observar las respuestas por sexos.

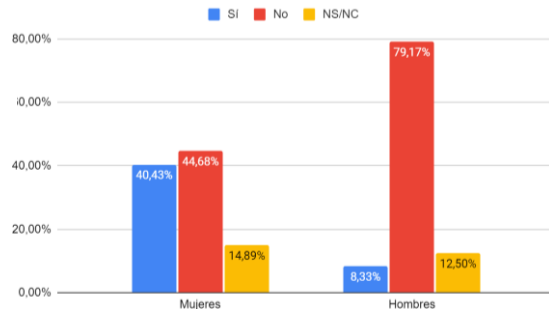


Las gráficas resultantes, respectivamente, muestran cómo los hombres se han posicionado claramente en el “no” en ambos casos, considerando por tanto que no existen esas desigualdades entre los diferentes grupos profesionales, mientras que sus compañeras tienen más dudas al respecto y sus respuestas se encuentran divididas entre las tres opciones, si bien se muestran más contundentes al afirmar que sí son las trabajadoras del ayuntamiento quienes se encuentran en esos grupos más bajos. Sin duda, este asunto deberá ser objeto del plan de acción que se plantee posteriormente.

MUJERES Y HOMBRES

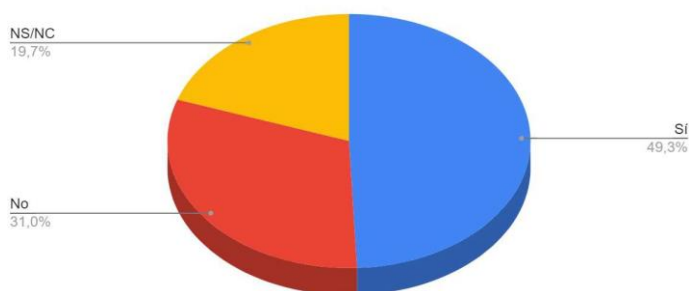


MUJERES Y HOMBRES



A pesar de estas respuestas, cuando se consulta si existen categorías o grupos profesionales masculinizados o feminizados en la entidad, la mitad de la plantilla responde que sí, sin menospreciar el significativo de ese 31% que no está de acuerdo. En este caso, el análisis por sexos no muestra ninguna diferencia significativa.

Respuestas plantilla



En concreto, las personas que han respondido a la encuesta consideran íntegramente que existe una clara feminización de los lugares relacionados con administración, atención a la ciudadanía, bienestar social, limpieza, educación, así como una fuerte masculinización en la policía, brigada de obras, jefaturas de áreas, deportes, mantenimiento y jardinería.

- Formación

El presente apartado comienza preguntando a la plantilla si ha accedido a formación en los últimos dos años, a lo que el 77,5% de las personas encuestadas, sin diferencias por sexos, han respondido que sí.

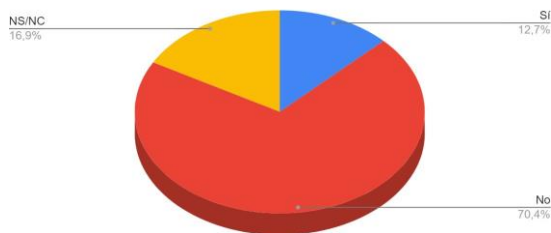
Al pedir que se indique de qué tipo era la formación realizada, las respuestas mayoritarias guardan relación con actividades formativas relacionadas con la igualdad (lenguaje, violencia de género, etc.), con procedimientos



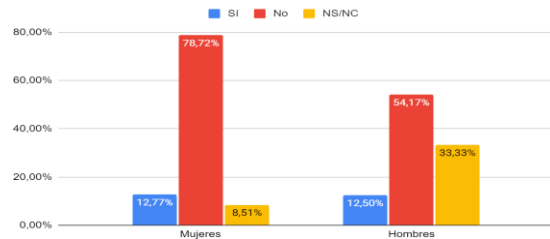
administrativos (especialmente protección de datos y contratación), formaciones relativas a ámbitos de servicios sociales y las propias del puesto de trabajo que se desempeña.

A la cuestión sobre si se realiza o se ha realizado un análisis de las necesidades formativas de cada puesto de trabajo, 7 de cada 10 personas han respondido que no, con grandes diferencias entre sexos, siendo las mujeres mayoritariamente quienes se han posicionado de forma clara en este asunto.

Respuestas plantilla

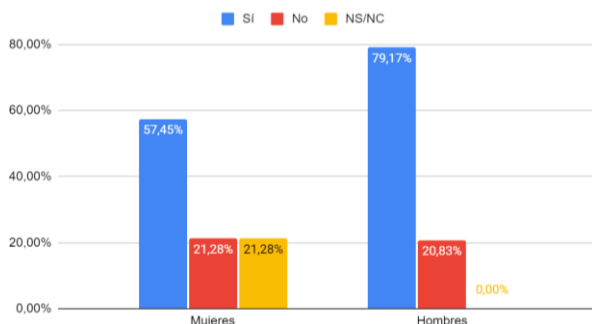


MUJERES Y HOMBRES



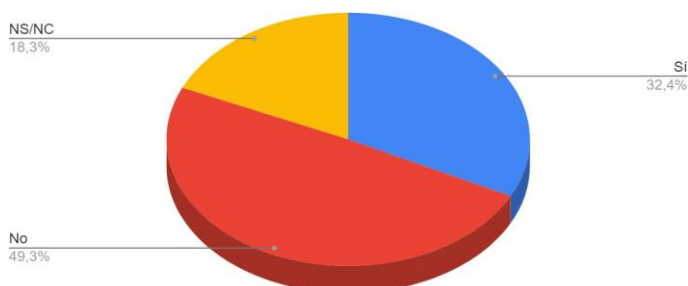
Profundizando en ello, se observa que en torno al 65% de la plantilla considera que todas las personas, de todas las categorías profesionales, pueden acceder a acciones formativas, si bien en este caso son también las mujeres trabajadoras las que tienen más dudas sobre este asunto, mientras que sus compañeros se posicionan de forma más clara en el “sí”.

MUJERES Y HOMBRES



Es necesario relacionar estos resultados con la siguiente pregunta, que interpelaba sobre si la información sobre la formación es adecuada y llega correctamente a toda la plantilla. En este asunto, la mitad de las personas encuestadas afirman que esto no sucede, y de nuevo se observa que son en mayor medida las mujeres quienes así lo piensan.

Respuestas plantilla

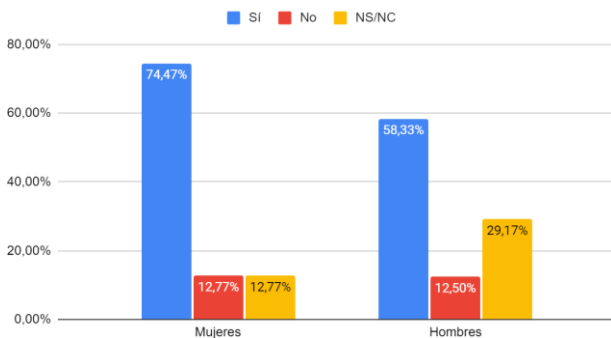




En las siguientes preguntas se analizan las opciones de conciliación en cuanto a la formación. Así, casi la mitad de la plantilla afirma que las acciones formativas se desarrollan siempre dentro del horario laboral, frente a un 38% que considera que no es así, y en torno a un 15% que no sabe responder. El análisis por sexos, en este caso, no muestra diferencias.

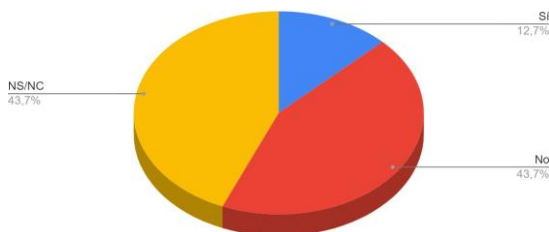
Sí que se encuentran diferencias, por su parte, al preguntar sobre si se establecen alternativas como cursos online, formación a distancia, etc. En este caso, si bien el 70% de la plantilla contesta afirmativamente, lo que se analiza es que en su gran mayoría son las mujeres quienes se decantan por esta opción, 16 puntos por encima de sus compañeros, que han elegido en mayor medida “NS/NC”. Esto puede deberse, quizá, a que son las mujeres las que muestran más interés por estas posibilidades de conciliación en cuanto a la realización de formación.

MUJERES Y HOMBRES

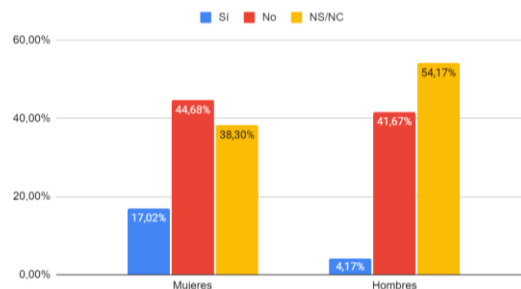


La misma tendencia se observa al preguntar sobre si se tienen en cuenta los horarios de las personas con reducción de jornada al programar las acciones formativas. Como puede observarse, el porcentaje mayoritario es el de “NS/NC”, seguido de cerca por el “no”. Sin embargo, es llamativa la diferencia de respuestas por sexos, porque son ellas mayoritariamente quienes saben responder con mayor certeza sobre esta situación.

Respuestas plantilla



MUJERES Y HOMBRES



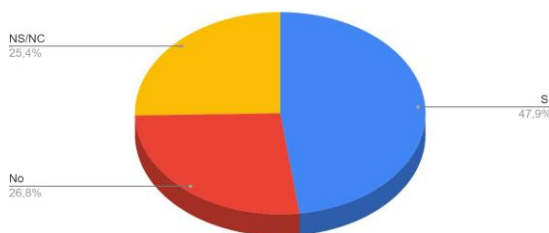
Finalmente, al preguntar sobre si se lleva a cabo formación en materia de igualdad de oportunidades, un 55% de las personas responde afirmativamente, frente a un 22% que opina que no, y otro 23% que no sabe responder.



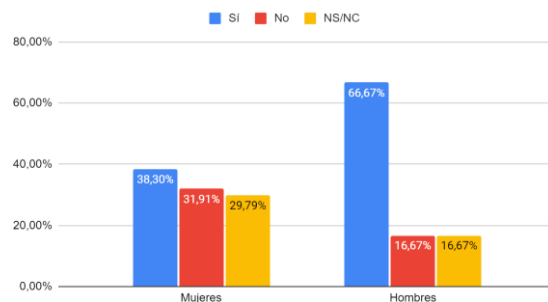
- Promoción profesional

Para iniciar este bloque, se pregunta a la plantilla si creen que trabajadoras y trabajadores promocionan por igual. En términos globales, cerca del 50% opinan que sí, pero un considerable 27% no lo cree, y otro porcentaje similar no supo responder a la pregunta. Analizando por sexos, se observa cómo las respuestas femeninas están mucho más divididas, frente a dos de cada tres de sus compañeros, que afirman claramente que la promoción profesional se da por igual, sin discriminación por sexos.

Respuestas plantilla

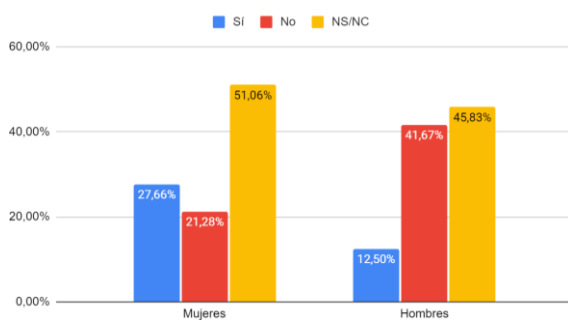


MUJERES Y HOMBRES



Al preguntar sobre si se cree que existen puestos, grupos o departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros, casi la mitad de la plantilla no sabe responder (49,3%), y de la otra mitad, cerca de un 30% considera que no existen. En el análisis desagregado por sexos, encontramos que los hombres que no creen que esta situación ocurre duplican porcentualmente a sus compañeras, que responden en mayor medida que sí existen desigualdades en la promoción.

MUJERES Y HOMBRES

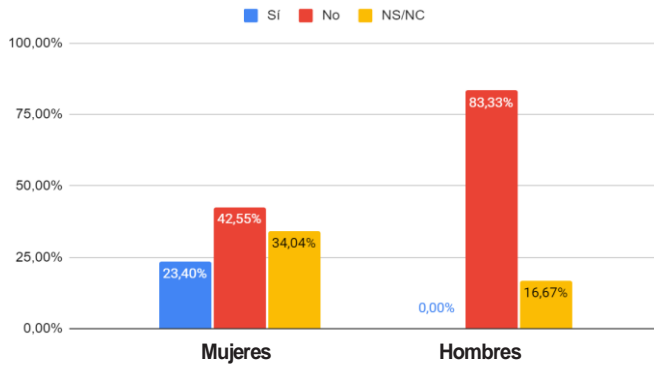


Al pedir que se profundice en esta cuestión, las pocas respuestas obtenidas afirman que por lo general hay poca posibilidad de promocionar, expresando las personas encuestadas también que en el cuerpo de la Policía Local hay mayores posibilidades de hacerlo.

Continuando con el área de promoción, en la cuestión sobre si los hombres promocionan más, los resultados globales muestran un 56% del total que opina que no, un 15% que sí, y cerca de un 30% no sabe responder. Al detallar estas respuestas por sexos, ellos parecen posicionarse muy claramente en contra de esa idea (más del 80%), pero sus compañeras se debaten entre las tres opciones. Este asunto de la promoción, de nuevo, deberá ser objetivo de medidas adecuadas en el posterior plan de acción.

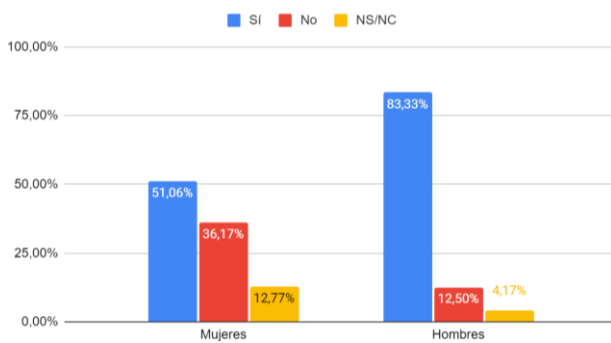


MUJERES Y HOMBRES



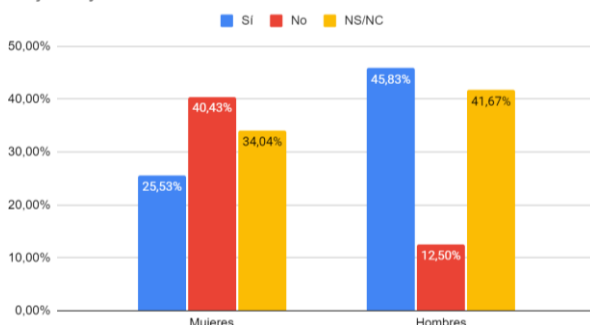
Las diferencias entre sexos, como se observa, son muy significativas en este blog. Por ejemplo, al preguntar sobre si los trabajos realizados por hombres y por mujeres están igual valorados, de nuevo más del 80% de los trabajadores opinan que sí, mientras que el porcentaje en las mujeres disminuye hasta el 51%, y aumentan considerablemente las respuestas del "no" o, en todo caso, las que no han sabido responder a la pregunta.

MUJERES Y HOMBRES



Algo parecido se observa al preguntar sobre si se fomenta la promoción profesional de las mujeres. En términos globales, las respuestas están divididas a partes iguales entre el sí, el no, y NS/NC, pero al analizarlas de forma desagregada, de nuevo se encuentran grandes diferencias. El porcentaje de hombres que cree que sí se fomenta esta promoción profesional femenina casi duplica al de sus compañeras, que de forma evidente no están de acuerdo con esta postura (40% no, 34 NS/NC).

MUJERES Y HOMBRES

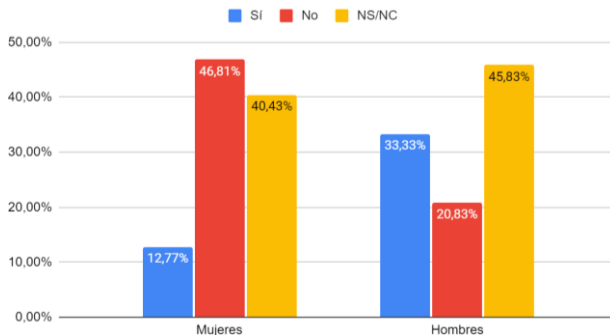


En cuanto a la comunicación de las ofertas de promoción interna, el 42% no sabe responder sobre si éstas se publicitan, si bien el porcentaje de personas que opina que no se hace duplica a lo que opina que sí. En el análisis



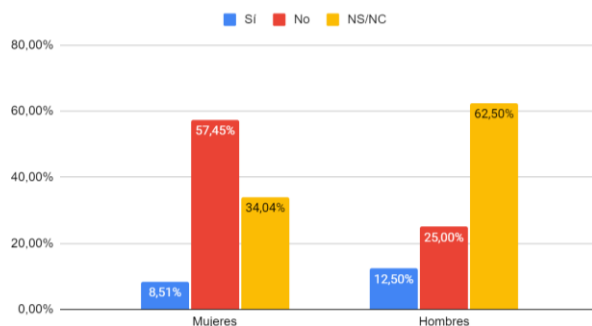
por sexos, de nuevo las trabajadoras son más críticas con este asunto, porque casi la mitad afirma que no se comunican estas ofertas internas de promoción.

MUJERES Y HOMBRES



Si se pregunta por la formación a las mujeres con el objetivo de que puedan promocionar a puestos con menor representación femenina, solo una de cada 10 personas encuestadas afirma que sí, dividiéndose equitativamente el 90% restante entre el “no” y el “NS /NC”. Observando las respuestas desagregadas, se observa que la mayoría de hombres afirman desconocer este asunto, mientras que la mayoría de mujeres consideran que no se realiza esta formación para la promoción profesional.

MUJERES Y HOMBRES



Finalmente, como comentarios finales en este bloque, hay algunos comentarios que afirman que no existe una estrategia de promoción profesional desde el ayuntamiento, y que este hecho perjudica tanto a hombres como a mujeres. Además, se hace referencia a que la maternidad puede frenar la promoción de las mujeres, y se señala que las personas en los grupos inferiores de la corporación, en su gran mayoría mujeres, tienen situaciones muy poco favorables para poder promocionar en los sus puestos de trabajo.

- Condiciones de trabajo y salud laboral

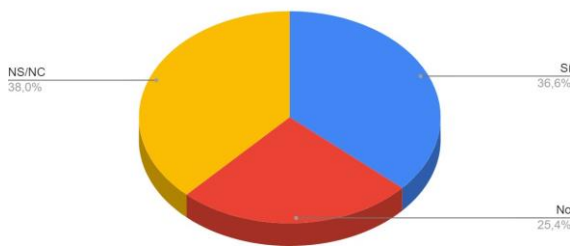
Este bloque se inicia con algunas cuestiones relativas a la situación de las mujeres embarazadas. Así, cuando se pregunta sobre si los horarios y el puesto de trabajo se adaptan a sus necesidades, las respuestas como puede observarse están muy divididas.



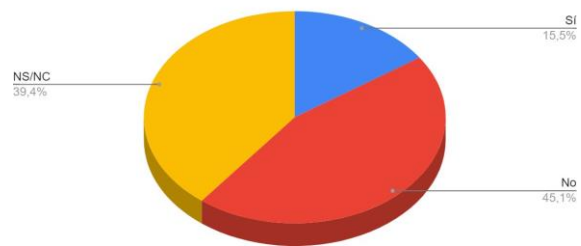
Si se revisan, por su parte, las respuestas por sexos, son los hombres en mayor medida (50% del total de trabajadores encuestados) quienes desconocen este asunto, mientras que los porcentajes de las mujeres son los ya observados en las respuestas globales.

Una tendencia similar puede verse al preguntar sobre si existe un análisis de riesgos específicos de cada puesto de trabajo en caso de embarazo, si bien en este caso la respuesta mayoritaria a nivel global es el “no”. A continuación, se pueden observar, respectivamente, ambas gráficas.

Respuestas plantilla

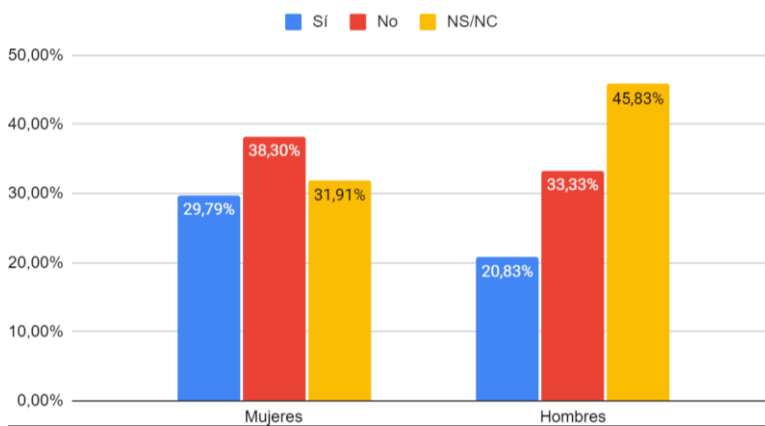


Respuestas plantilla



En al respecto, se pregunta si el puesto de trabajo se adecua a la situación personal de cada uno/a, tales como condiciones físicas o necesidades especiales, y de nuevo encontramos respuestas repartidas de forma bastante equilibrada entre las tres opciones. En este caso, las mujeres en mayor medida que sus compañeros consideran que sí se adaptan estos sitios, si bien también son más críticas con la respuesta del “no”.

MUJERES Y HOMBRES

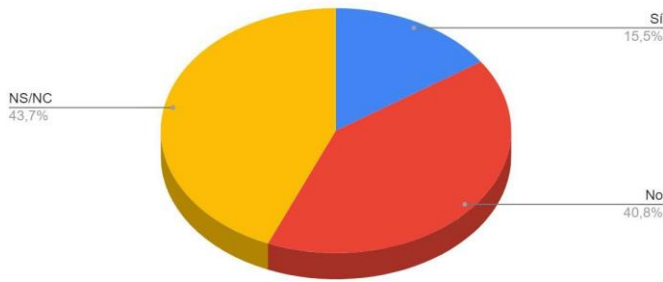


Al preguntar si el mobiliario o los utensilios que deben utilizarse en el sitio son adecuados para su uso por hombres y por mujeres, un 63% de la plantilla opina que sí, con porcentajes similares entre sexos. Por su parte, una de cada cuatro personas señaló que estos elementos no se adecuan al requerido.

Preguntado, también, sobre si se considera que existe un análisis con perspectiva de género de los riesgos laborales, las respuestas mayoritarias con cerca de un 44% son NS/NC, y de las restantes, el 40% opina que no existe y sólo un 15% afirma que sí se hace ese análisis específico. Por sexos, las respuestas muestran mayor desconocimiento entre los hombres, y un mayor número de respuestas negativas entre las mujeres, si bien también las respuestas afirmativas son porcentualmente mayores que las que sus compañeros.

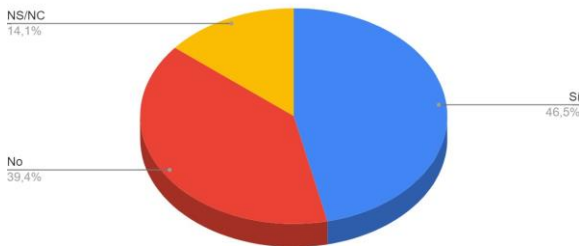


Respuestas plantilla

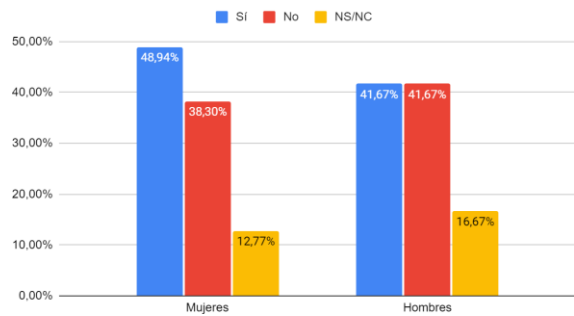


Ya para finalizar este bloque, al preguntar a la plantilla sobre si los ritmos y el volumen de trabajo son adecuados a sus situaciones personales, casi la mitad de la plantilla considera que sí lo son, pero sorprende al 39% de personas que afirma lo contrario. Entre estas respuestas negativas no se aprecian grandes diferencias, como puede observarse, en los datos por sexos.

Respuestas plantilla



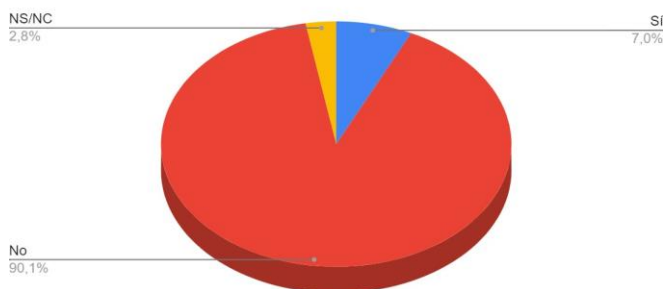
MUJERES Y HOMBRES



- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Se analiza en este apartado tanto el ejercicio como la información que se dispone sobre las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así, al preguntar sobre si se ha recibido información sobre las medidas y derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el Ayuntamiento, un muy considerable 90% de las personas encuestadas afirman no haber recibido esta información, no existiendo diferencias demasiado reseñables entre mujeres y hombres. Este asunto, sin duda, merece ser objeto del plan de acción que se plantee en el presente plan.

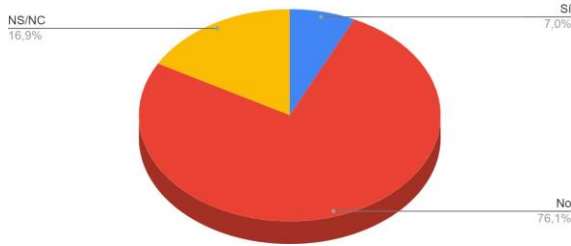
Respuestas plantilla



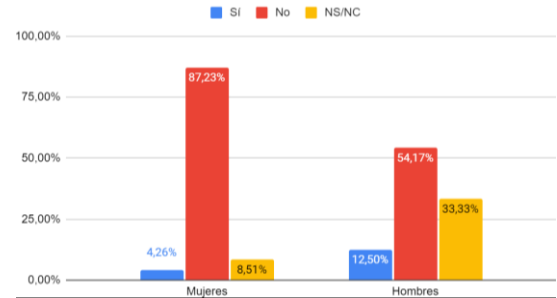


Una respuesta similar, si bien con un porcentaje menor (76%), encontramos al preguntar sobre si se consideran suficientes y adecuados los canales de información sobre las medidas de conciliación, siendo las trabajadoras mujeres mucho más críticas en este asunto que sus compañeros, que han tendido en mayor medida a la respuesta “NS/NC”.

Respuestas plantilla

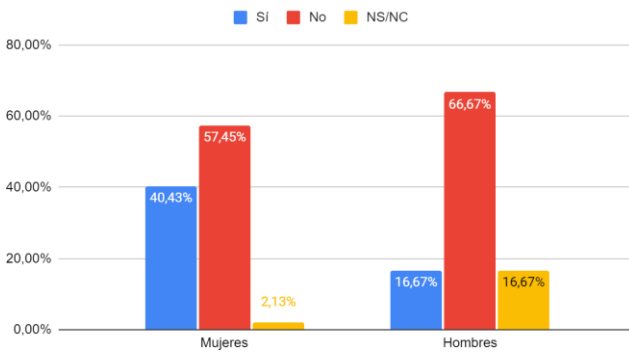


MUJERES Y HOMBRES



Preguntada la plantilla sobre si ha ejercido en los últimos dos años algún derecho de conciliación, únicamente un tercio de la misma (32,4%) afirma que sí. Los datos, si se analizan de forma desagregada por sexos, nos muestran que son las trabajadoras mujeres quienes, en un porcentaje que supera por mucho al de sus compañeras, ejercen estos derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Llama la atención, también, el 16% de hombres que no sabe si ha disfrutado de algunos de estos derechos.

MUJERES Y HOMBRES



Si se pregunta por el detalle de estos permisos -recordemos, representan únicamente a las personas que han participado de forma voluntaria en la encuesta-, los datos obtenidos son los siguientes:

	Mujer	Hombre	TOTAL
Maternidad	1	0	1
Paternidad	0	0	0
Reducción de la jornada per la cura de menors	0	0	0
Excedencia por cuidado de menores	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiar	0	0	0
Permiso de lactancia	0	0	0

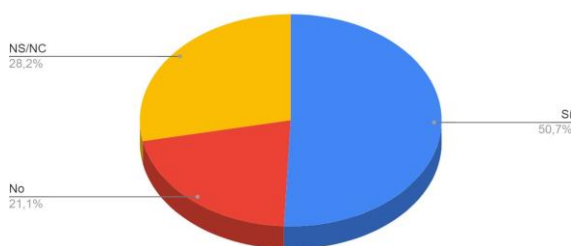


Horario flexivo por razones familiares	2	1	3
Visita médica o hospitalización de familiar	4	2	6
Reducción de la jornada per motivos personales	3	1	4
Otros	3	0	3
TOTAL	13	4	17

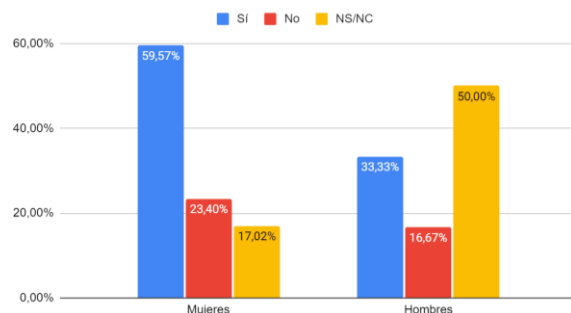
Se puede ver, tal y como mostraba la pregunta anterior, que son mayoritariamente las mujeres quienes han disfrutado de alguno de los permisos, especialmente las visitas médicas o las reducciones de jornada.

Después de todo ello, se busca conocer si la plantilla considera que el ayuntamiento facilita la flexibilidad por causas de conciliación, a lo que el 50% de la misma responde afirmativamente, y en torno a un 21% responde lo contrario. Por sexos, las trabajadoras mujeres en mucha mayor medida que ellos opinan que sí se facilita esta flexibilidad, y como puede observarse, ellos desconocen en un 50% si sucede. Este hecho puede interpretarse en relación con las preguntas anteriores, ya que son las mujeres las que mayoritariamente acceden a estas medidas y, por tanto, quienes pueden conocerlas mejor.

Respuestas plantilla

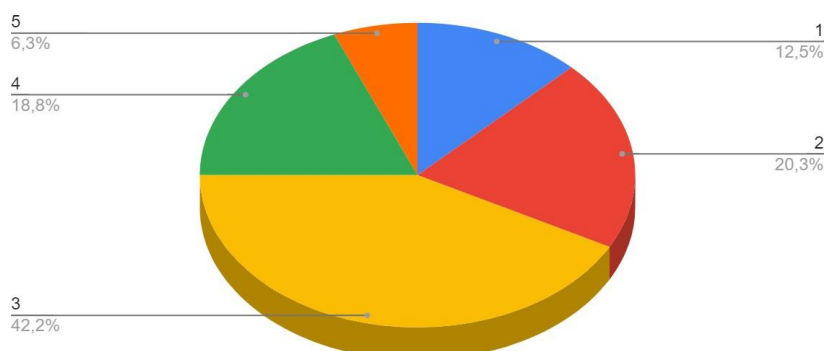


MUJERES Y HOMBRES



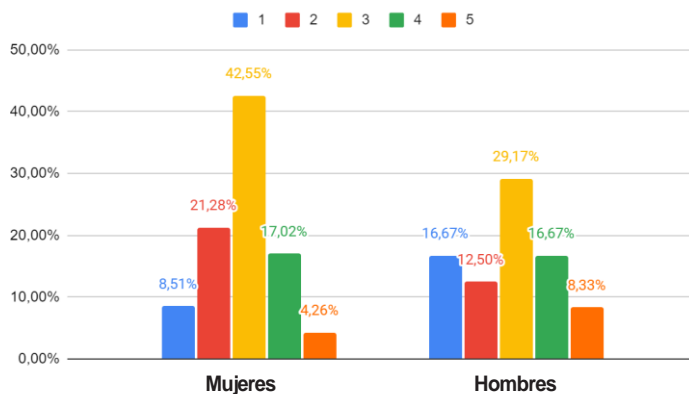
En líneas generales, la plantilla da una puntuación media a las facilidades de conciliación en el consistorio, con cerca de un 42% que se sitúan en un nivel 3 de 5, y una mayor agrupación en los niveles más bajos (1 y 2). Las mujeres, como puede observarse, otorgan más puntuaciones medias que sus compañeros, cuyas respuestas están más repartidas.

Respuestas plantilla





MUJERES Y HOMBRES



Para finalizar y a fin de completar esta información, se pedía a la plantilla si querían aportar algún comentario sobre esta área de conciliación.

Así, se resaltan las siguientes ideas obtenidas:

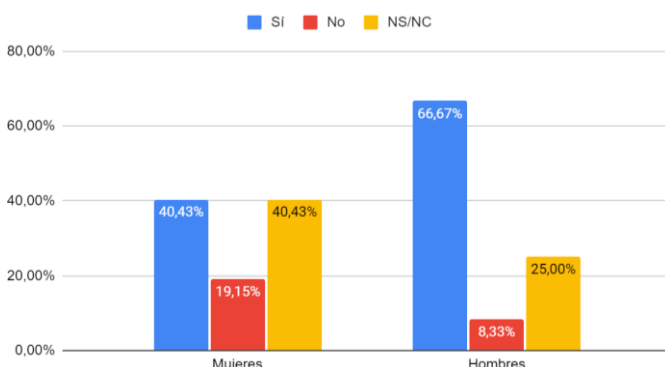
- Pérdida de derechos (idea repetida en múltiples ocasiones), con alusiones concretas a la denegación del Decreto 42/2019 de reducción de jornada sin reducción salarial
- Necesidad de reconocimientos reales y efectivos de los derechos de conciliación
- Falta de consciencia en los departamentos correspondientes sobre este asunto
- Falta de información sobre los derechos a los cuales se puede acceder
- Falta de criterios uniformes entre diferentes departamentos

Como muestran estas aportaciones y, en general, las respuestas que se han analizado en todo este bloque, el área de conciliación requiere una estrategia concreta en el Plan de acción para corregir las desigualdades que, tanto en el acceso como en el conocimiento sobre los derechos, se han detectado.

- Retribuciones

Se incluyen en este apartado, algunas cuestiones para conocer la percepción sobre la igualdad salarial entre la plantilla. Así, la primera pregunta busca conocer qué opinan sobre si las mujeres en puestos directivos reciben la misma retribución que los hombres. El 50% de las respuestas son afirmativas, con un considerable 35% que no sabe responder a ciencia cierta. Por sexos, encontramos mayores dudas o desconocimiento entre las mujeres, mientras que 2 de cada 3 hombres se posicionan claramente en el sí.

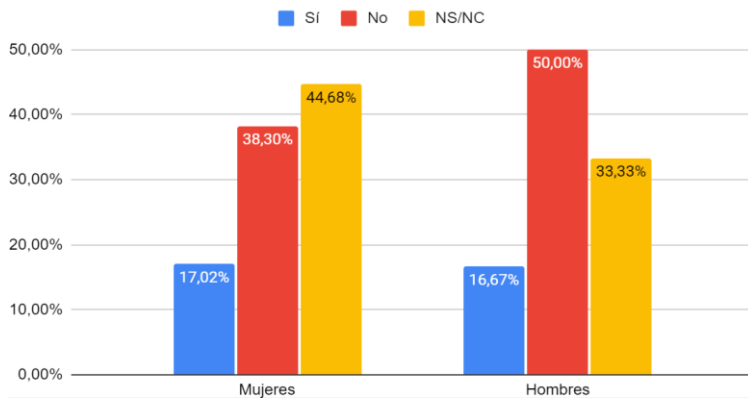
MUJERES Y HOMBRES





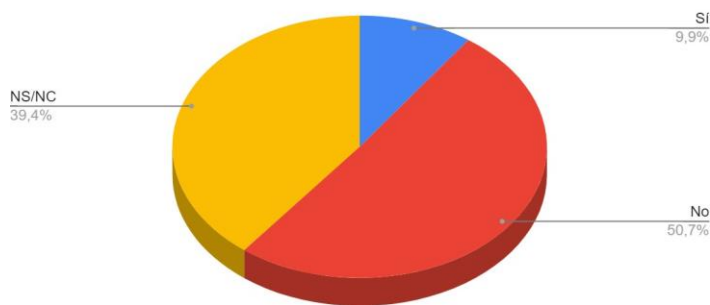
Al preguntar sobre si las cláusulas del convenio son claras, el 42% de las respuestas afirman que no lo son, encontrando de nuevo un grupo considerable (40%) que no sabría responder a esa pregunta. Analizando los datos de forma desagregada, los varones se sitúan en mayor medida en las respuestas negativas, respondiendo así a uno de cada dos encuestados. Las respuestas afirmativas, como puede verse, son similares entre ellas y ellos.

MUJERES Y HOMBRES



Por otra parte, otro significativo 50% considera que no existe transparencia en cuanto a los pluses que cobra el personal, y únicamente un 10% considera que esta política es clara. En este caso, las respuestas de hombres y mujeres son prácticamente iguales.

Respuestas plantilla



A continuación, se consultaba a la plantilla sobre distintos pluses, para conocer si se creía que mujeres y hombres tenían acceso por igual, con las siguientes conclusiones:

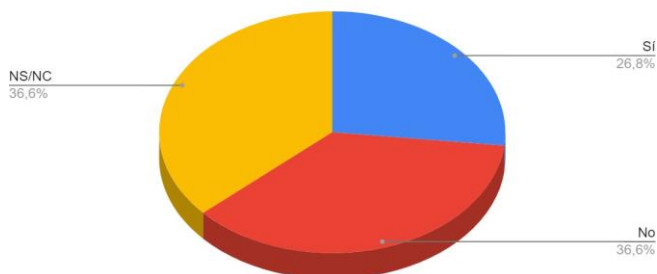
- En términos generales, se observa un alto desconocimiento sobre este asunto, con altos porcentajes en las respuestas de NS/NC. Es difícil precisar si se debe a un desconocimiento sobre el propio plus económico, o sobre si existe igualdad en el acceso al mismo
- Respecto a los complementos de destino y los específicos, se observan respuestas similares, con un porcentaje de la plantilla que ronda el 45% que opina que sí se acceden por igual, y alrededor de un 50% que no sabe responder a esta cuestión. En ambos casos, el porcentaje de NS/NC es algo mayor entre las mujeres.



- En cuanto al complemento de productividad, las respuestas que afirman que no se accede por igual aumenta hasta el 14%, y muestra diferencias significativas entre mujeres y hombres (ellos responden que “sí” 10 puntos por encima de sus compañeras)
 - Es en el caso de los trienios donde mayor igualdad en las respuestas por sexos se refleja, además de una mayor percepción de tener las mismas posibilidades de acceso (79%) y un menor porcentaje de respuestas negativa (1,4%)
 - Finalmente, respecto a la gratificación por servicios extraordinarios, de nuevo un 50% de la plantilla no sabe responder, pero un 14% opina que no se accede por igual, con una diferencia al alza muy significativa en los hombres respecto a las mujeres (diferencia de 20%)
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Se inicia este blog preguntando a la plantilla si conocen la existencia de un Protocolo para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ayuntamiento. Pese a ser una de las medidas contempladas en el anterior plan de igualdad, únicamente un 27% de las personas encuestadas afirma conocerlo. Los porcentajes que han respondido al seno entre mujeres y hombres (32% y 16%) son significativos por sus diferencias, observándose un alto desconocimiento especialmente entre los trabajadores. Este asunto, a la vista de los datos, deberá reanudarse en las medidas establecidas en el plan de acción.

Respuestas plantilla

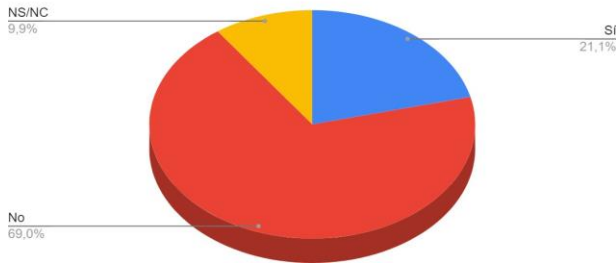


Al preguntar si se conocía algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad, un 11% de las personas encuestadas -es decir, 8 personas- han respondido que sí conocen. Además, al preguntar si consideran que la respuesta del ayuntamiento fue adecuada, responden que no lo fue, y las respuestas se dividen entre el sí y el no al preguntar si se apoyó a la víctima. En conclusión, a pesar de que ese 11% no supone una cifra muy elevada, no debe obviarse por las graves implicaciones de que se está analizando.

Continuando con este bloque, pero en otro orden de cosas, se busca conocer si la plantilla ha presenciado comentarios irónicos o burlas en relación con el aspecto físico, la vestimenta o el sexo de otros compañeros/as. En este sentido, aunque las respuestas mayoritarias (70%) dicen no haberlo presenciado, dos de cada 10 personas encuestadas han respondido afirmativamente. Las respuestas desagregadas por sexos, por su parte, no muestran grandes diferencias.



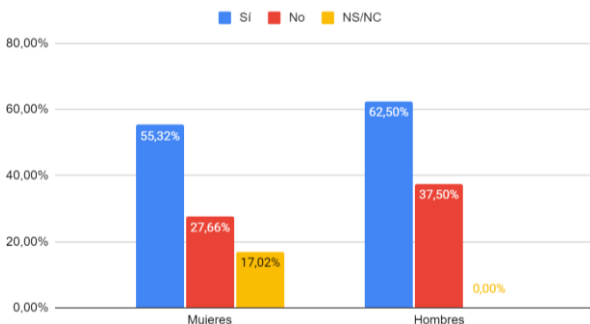
Respuestas plantilla



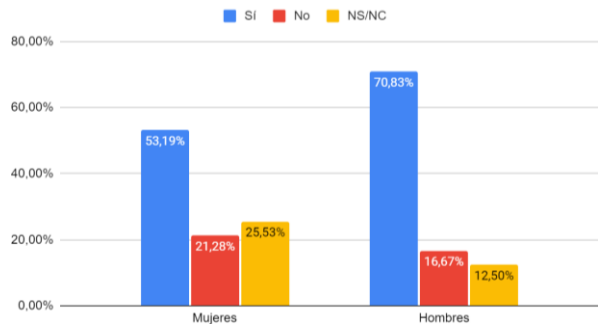
Se pregunta, además, si ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo, se sabría a quién acudir o se sentiría confianza para denunciarlo. En este caso, el 57% de la plantilla sí dice saber a quién o dónde debería acudir y el 59% sentiría confianza para hacerlo. Sin embargo, conviene no dejar pasar los porcentajes comprendidos entre el 20 y el 30% que han respondido que no, respectivamente, a estas preguntas.

En el primer caso, son mayoritariamente los hombres (37%) quienes no sabrían a qué persona acudir en caso de sufrir un caso de acoso, pero, por su parte, quienes más confianza sentirían para denunciarlo en caso de darse (70%).

MUJERES Y HOMBRES



MUJERES Y HOMBRES



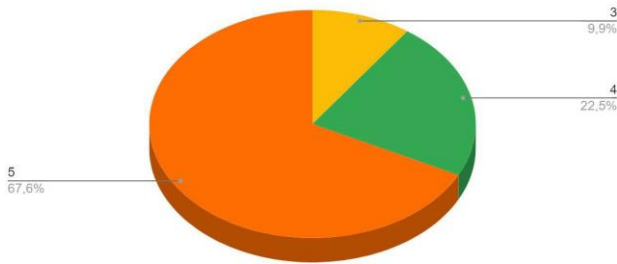
Ya para finalizar, el 93% de la plantilla responde que, si sufriera o conociera una situación de acoso en el ayuntamiento, no dudaría en denunciar o ayudar a la víctima a hacerlo. El 100% de los hombres se ha situado en esta respuesta, mientras que lo han hecho 9 de cada 10 de sus compañeras, y entre las que se aprecian mayores dudas al responder.

- **Plan de igualdad**

Como conclusión de este cuestionario, se preguntaba a la plantilla si consideraban necesario un plan de igualdad en el ayuntamiento, pidiendo que lo valoraran del 1 (nada) al 5 (mucho). Las respuestas, sin diferencias en el análisis desagregado por sexos, nos muestran un alto grado de compromiso entre la plantilla, situándose cerca del 68% del personal en la mayor puntuación.



Respuestas plantilla



Evaluación I Pla de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta

Como se ha comentado anteriormente, es necesario aportar el resumen del informe elaborado después de la evaluación del primer plan de igualdad a nivel interno realizado por el Ayuntamiento de Paiporta, para completar el informe diagnóstico que es la base del nuevo plan de acción que se presenta. El informe de evaluación completo se encuentra en el apartado de anexos de este documento, incluyéndose en él datos relativos a la metodología de la evaluación, al informe global de resultados y también al desglose específico de cada una de las acciones y su estado actual. Se incluye también anexada y ordenada la información justificativa documental a la que se refiere este informe de evaluación.

En cuanto al informe global de resultados tras el proceso de evaluación del primer plan de igualdad, como se anticipaba anteriormente, se concluye que se han realizado el 72,97% de las acciones, lo que se valora positivamente, y se expresa de forma gráfica tal y como plantea la imagen a continuación, que señala también el porcentaje de acciones pendientes y en proceso:



Si tenemos en cuenta el desarrollo de las acciones por ejes o áreas, el grado de ejecución de las mismas sería el siguiente:



- Eje 1: Recursos Humanos
- Eje 2: Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Eje 3: Salud laboral y prevención de riesgos laborales
- Eje 4: Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Eje 5: Comunicación: Uso del lenguaje, imagen y canales
- Eje 6: Transversalidad
- Eje 7: Los RRHH frente a la violencia de género
- Eje 8: Acceso a bienes y servicios

Tal como se observa, las principales carencias en el desarrollo de las acciones por áreas las encontramos en lo referente a la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo, así como en el área relativa al protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo. Se trata de medidas urgentes que tendrán que abordarse de manera prioritaria en el nuevo plan de acción del siguiente plan de igualdad.

En cuanto a las acciones en proceso o pendientes, que también son de las que tenemos menos información justificativa, destacar cuestiones relativas a la prevención de la violencia de género y al desarrollo de cláusulas de contratación pública con perspectiva de género, cuestiones que también se abordarán en el nuevo plan de acción.

Destacar también, del eje de recursos humanos, que se han realizado la mayoría de acciones planteadas, pero que también existe un porcentaje significativo de acciones pendientes o en proceso que se integrarán en el plan de acción, especialmente las que se refieren a las retribuciones, a la promoción de la plantilla en igualdad de oportunidades, ya la formación de la plantilla, puesto que son medidas que han ido postergándose con el consiguiente perjuicio para las trabajadoras y trabajadores del consistorio.

Se destaca de las conclusiones que aquí se resumen, que coinciden plenamente con las necesidades de la plantilla detectadas en el cuestionario realizado, y cuya información ha precedido a este apartado, por lo que consideramos que el diagnóstico que hemos ido recogiendo y detallando a lo largo de este informe ofrece una fotografía bastante realista, a pesar de los posibles sesgos existentes, de la configuración a nivel interno del Ayuntamiento de Paiporta, desde la perspectiva de género.



Conclusiones diagnósticas

Tras la información presentada, pasamos a enunciar las principales conclusiones desarrolladas después del análisis de los datos cuantitativos y cualitativos:

- **Principales problemáticas y necesidades detectadas**
 - Continuación de las carencias respecto a la segregación por sexos en las áreas habitualmente feminizadas y masculinizadas
 - Ausencia de información relativa a la posible sobre cualificación de las trabajadoras en la corporación
 - Falta de sistematización respecto a la formación, prevención de riesgos laborales y adecuación del puesto de trabajo con perspectiva de género, promoción profesional y conciliación
 - Necesidad de mayor impacto y efectividad en cuanto a la comunicación del plan de igualdad, sus acciones y medidas, y la participación de la plantilla en las mismas
 - Recursos de personal escasos en algunas áreas y sobresaturación de carga de trabajo, lo que afecta a la realidad de la plantilla y al desarrollo de cuestiones percibidas como de menor importancia, como es el caso del plan de igualdad
 - Falta de percepción de la plantilla de la desigualdad que sufren las mujeres trabajadoras, que se acrecienta en el caso de los hombres, sobre todo en cuanto a posibilidades de promoción, representación, toma de decisiones y desarrollo en puestos de responsabilidad
 - Desconocimiento de la situación y problemáticas de las mujeres que maternan o se responsabilizan de personas dependientes y sobre cómo éstas afectan a su desarrollo profesional en la institución
 - Baja participación de los hombres de la plantilla en el cuestionario del plan de igualdad, que condiciona cierto sesgo de género a las conclusiones derivadas de la información cualitativa
 - Mantenimiento de las dificultades respecto a la recogida de información desagregada por sexo (especialmente la referida a formación y retribuciones) debido fundamentalmente a la falta de recursos técnicos para ello ya la falta de personal de apoyo
 - Necesidad de mejorar el clima de cooperación y colaboración entre áreas para la puesta en marcha del plan de igualdad y las acciones que en él se recogen, liderando cada área implicada las tareas que se le asignan

- **Oportunidades y fortalezas**
 - Presencia equilibrada desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la perspectiva global de la plantilla
 - Porcentaje alto de personal con trayectorias profesionales consolidadas
 - Compromiso de la corporación municipal en la implementación de políticas de igualdad a nivel interno y externo de la institución
 - Conciencia por parte de un alto porcentaje de la plantilla respecto a la existencia del plan de igualdad (68% del personal que participó en el cuestionario)
 - Acuerdo mayoritario en la importancia de la denuncia y apoyo a las víctimas en caso de acoso sexual o por razón de sexo



- Trayectoria consolidada del plan de acción del primer plan de igualdad, que facilita el desarrollo del siguiente
- Figura profesional de igualdad en la corporación con amplia trayectoria y compromiso en el desarrollo de los planes de igualdad y en la implementación de políticas de igualdad

OBJECTIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE PAIPORTA

Los objetivos del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta, generales y específicos, son las claves de acción que la corporación municipal debe desarrollar para revertir las problemáticas detectadas, cubrir las necesidades existentes, y seguir mejorando la situación interna respecto a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, aprovechando las oportunidades con las que se cuenta, y que hemos detallado en el apartado anterior.

Se proponen, por tanto, los siguientes objetivos para el II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta:

Objetivos generales

- Establecer los mecanismos para desarrollar de forma efectiva las medidas recogidas en el plan de acción del presente plan de igualdad
- Mejorar la situación de partida de la plantilla desde la perspectiva de género, respecto a la igualdad de oportunidades y la prevención y abordaje de la discriminación y la violencia de género
- Informatizar y sistematizar la recogida de datos diagnósticos para la elaboración de planes y proyectos de igualdad
- Establecer un plan de acción que sea tan adecuado a las necesidades y diagnóstico en materia de igualdad de la institución como abierto y adaptable a las necesidades y cambios del proceso de desarrollo del mismo
- Aumentar la conciencia de la desigualdad entre hombres y mujeres en la plantilla y desarrollar políticas efectivas para erradicarlas
- Asegurar los principios de participación y diálogo como herramientas de trabajo para integrar la perspectiva de género en el interno de la corporación municipal

Objetivos específicos

- Mejorar la cooperación interdepartamental en el desarrollo del plan de igualdad y sus acciones
- Equilibrar las responsabilidades de las diferentes áreas municipales en cuanto a las tareas del plan de igualdad



- Favorecer la búsqueda de personal de apoyo para el trabajo relativo a las mejoras en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
- Garantizar la formación en igualdad de oportunidades y prevención y abordaje de la violencia de género y machista para todas las áreas de la corporación, lo que revertirá en beneficio del aumento del desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades en el interno y externo del consistorio
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras desde la perspectiva del empoderamiento femenino y las masculinidades igualitarias, para desarrollar una mayor conciencia de la desigualdad existente y un aumento de la implicación de la plantilla en el desarrollo del plan de igualdad
- Informar y sensibilizar a la plantilla respecto a sus derechos de conciliación, formación y promoción
- Asegurar la igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras que maternan o que tienen responsabilidades de cuidados
- Ofrecer recursos y mecanismos para avanzar en el aumento de derechos de conciliación para toda la plantilla
- Perfeccionar las herramientas de comunicación de las cuestiones relativas al plan de igualdad interno hacia la plantilla y la ciudadanía de Paiporta

MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación, presentamos las medidas del plan de acción propuesto para el II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta. Las acciones se encuentran divididas en doce áreas relacionadas con la perspectiva laboral de la plantilla de la corporación municipal desde el enfoque de género y se presentan en fichas detalladas divididas por áreas y acciones.

Se especifica en cada uno de ellos los objetivos que se pretenden conseguir durante su desarrollo, estableciendo los pasos concretos a realizar, identificando a las personas responsables de su puesta en marcha y planteando los recursos necesarios y el posible cronograma de implantación.

El desarrollo de las medidas se realizará durante los tres años de vigencia del plan de igualdad, dividiendo cada año en dos semestres, y teniendo por tanto seis semestres para llevar a cabo las acciones, ordenadas por prioridad del 1 al 3.

Asimismo, en algunas de las fichas, se recogen algunas sugerencias desde la perspectiva de género que pueden apoyar la correcta implantación de las acciones de igualdad planteadas.



1. Área de selección y contratación

ÁREA 1	Selección y contratación
Acción 1	Seguimiento de la integración de la perspectiva de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que todo el personal que forma parte de los procesos de selección y contratación de personal posee formación en igualdad de oportunidades desde la perspectiva de RRHH • Conocer la realidad de los procesos de selección y contratación de personal en cuanto a la integración efectiva de la perspectiva de igualdad
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar al personal responsable de los procesos de selección y contratación de personal y conocer si posee formación actualizada en igualdad desde la perspectiva de RRHH - Realizar un informe de seguimiento de los procesos en los que se ha utilizado de forma efectiva el apartado de igualdad del documento “Cumplimiento de la función pública” - Realizar un informe de seguimiento de los procesos en los que se ha incluido temario relativo a la igualdad de oportunidades - Formar, si es necesario, al personal responsable de dichos procesos
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables de selección y contratación del Ayuntamiento de Paiporta - Personal contratado del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	3
Cronograma de implantación	5to y 6to semestre
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Personal de selección y contratación de personal
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Creación Documento Creación Documento “Cumplimiento de la función pública” - Personal administrativo de soporte - Recursos propios del municipio - Posibilidad de soporte de personal externo experto en formación en igualdad de oportunidades o entidades formativas (serán necesarios recursos económicos)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Listado del personal responsable de los procesos i nivel de formación - Informe de seguimiento de los procesos de selección (indicar núm. de procesos, áreas, cumplimiento del que se establece respecto al cumplimiento de la función pública, temario sobre igualdad incluido...) - Núm. de actividades formativas realizadas y personal formado (desagregado por sexo), especificar duración, temáticas y referenciar materiales
Sugerencias desde la perspectiva de género	



ÁREA 1	Selección y contratación
Acción 2	Realización de un informe detallado sobre políticas de gestión de los procesos de selección y contratación en la corporación
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar datos cualitativos y cuantitativos referentes a los últimos procesos de selección y contratación del personal desde la perspectiva de género • Conocer la realidad de los procesos de selección y contratación de personal en cuanto a la integración efectiva de la perspectiva de igualdad
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de la plantilla del informe-cuestionario para extraer información cuantitativa y cualitativa de los últimos procesos de selección y contratación realizados - Analizar específicamente, des de la perspectiva de género: <ul style="list-style-type: none"> - los últimos cuatro procesos de contratación de cargos de responsabilidad - los últimos cuatro procesos de contratación de personal en áreas masculinizadas - los últimos cuatro procesos de contratación de personal en áreas feminizadas - Realizar un informe diagnóstico con las conclusiones obtenidas
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables de selección y contratación del Ayuntamiento de Paiporta - Personal contratado del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	3
Cronograma de implantación	5to y 6to semestre
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Personal de selección y contratación de personal
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Material de apoyo del <i>Institut de les Dones i del Ministeri d'Igualtat</i> - Personal administrativo de soporte - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la plantilla del informe-cuestionario - Núm. de informes-cuestionarios de las tres cuestiones a abordar - Verificación de la realización del informe diagnóstico con las conclusiones obtenidas
Sugerencias desde la perspectiva de género	Para realizar el cuestionario-informe se puede adaptar el cuestionario ofrecido por el <i>Institut de les Dones en su Guia per a l'Elaboració de Plans d'Igualtat en les Empreses</i> (Anexo IV de la guía) adaptándolo a la realidad de la institución municipal



2. Área de clasificación profesional y condiciones de trabajo

ÁREA 2	Clasificación profesional y condiciones de trabajo
Acción 3	Conocer información actualizada sobre la jornada laboral de la plantilla y erradicar las posibles discriminaciones de género
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Tener información fiable referente a la duración de la jornada de la plantilla municipal desagregada por sexo • Averiguar si se mantiene o se ha mejorado la situación existente durante el I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta 11 puntos de diferencia (84% mujeres y 95% hombres) en la realización de jornada completa • Generar medidas correctoras si se detecta discriminación
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un informe global y desagregado por sexo de la jornada de la plantilla, especificando si tiene relación con la naturaleza del puesto o cualquier cuestión significativa - Inclusión de la comparativa entre la situación previa (diagnóstico I Plan de Igualdad Interno) y la actual, detectando posibles discriminaciones - Informe de posibles medidas correctoras de esta discriminación
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	3
Cronograma de implantación	5to semestre
Responsables	Área de Interior y Personal
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Informe diagnóstico de los planes de igualdad internos (I y II) - Recursos propios del municipio - Asesoramiento puntual del Área de Igualdad para el desarrollo de medidas correctoras de las posibles discriminaciones
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la realización del informe global, desagregado por sexo con datos comparativos - Documentación que acredite las posibles discriminaciones, si hay - Informe de las medidas correctoras planteadas, núm. de medidas ejecutadas y personal destinatario
Sugerencias desde la perspectiva de género	Para continuar evaluando la situación de la jornada de la plantilla, se pueden revisar trimestralmente las reducciones de jornada vigentes para analizar su repercusión en la obtención de complementos salariales (vínculo con las medidas del área de retribuciones), teniendo en cuenta los datos desagregados por sexo



ÁREA 2	Clasificación profesional y condiciones de trabajo
Acción 4	Estudio de las categorías profesionales desagregado por sexo que evidencie la existencia de sobrecualificación o subcualificación académica en relación con los puestos de trabajo
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer de forma efectiva la existencia de sobrecualificación o subcualificación académica en relación con los puestos de trabajo de la corporación municipal • Extraer información desagregada por sexo para evidenciar las posibles discriminaciones existentes • Plantear medidas correctoras si es necesario
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar la información disponible de la formación exigida para cada uno de los puestos de trabajo de la plantilla y valorarlo en función del puesto de trabajo, categoría, área - Recabar información individualizada, y anónima si se considera, de la formación previa y de la formación adquirida posteriormente por parte de la plantilla - Relacionar los datos con la promoción profesional dentro de la entidad - Realizar un informe con las principales conclusiones y posibles medidas correctivas
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	2
Cronograma de implantación	3er y 4to semestre
Responsables	Área de Interior y Personal
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propios del municipio - Posibilidad de soporte puntual del Área de Igualdad para el diseño de medidas correctoras
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación relativa al informe realizado y sus principales conclusiones, con información desagregada por sexo - Núm. de medidas correctoras planteadas y personal destinatario de las mismas (porcentaje desagregado por sexo, áreas...)
Sugerencias desde la perspectiva de género	Tener en cuenta especialmente, al plantear medidas correctivas desde la perspectiva de género, la existencia de discriminación salarial con respecto a la sobrecualificación o subcualificación en los puestos de trabajo



AREA 2	Clasificación profesional y condiciones de trabajo
Acción 5	Participación sindical y mejora de las condiciones laborales de las mujeres de la plantilla de la corporación
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la información de las mujeres, respecte a sus derechos laborales • Aumentar la participación de les dones de la plantilla en ámbito sindical y de mejora de les condiciones laborales • Generar herramientas y espacios de diálogo para abordar las problemáticas específicas de las mujeres trabajadoras de las instituciones públicas
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir la perspectiva de género en la información y actividades promovidas por la RLPT - Desarrollar un espacio/herramienta de diálogo/comunicación presencial y/u online para que las mujeres expresen sus necesidades y dudas sobre sus derechos y obtengan respuesta a las mismas (asesoramiento específico para mujeres) - Realización de la segunda edición de la jornada "propales feministas a nuestros sindicatos" en la línea de la anterior - Realización de un informe sobre la participación sindical de las mujeres de la plantilla y su conocimiento sobre sus derechos y condiciones de trabajo con datos comparativos previos y posteriores al desarrollo de la medida
Personas destinatarias	Mujeres de la plantilla del ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	2
Cronograma de implantación	3er y 4to semestre
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Representación Legal de las Persones Trabajadoras - Área de Igualdad (coordinación de les acciones y jornada)
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos propis del municipio - Posibilidad de soporte de personal externo experto y de instituciones sindicales de referencia - Recursos necesarios para desarrollar la segunda jornada "propales feministas en nuestros sindicatos"
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Cualquier documento que justifique el cumplimiento de la inclusión de la perspectiva de género en la información y actividades promovidas por la RLPT - Verificación de la creación de la herramienta/espacio de asesoramiento específico para mujeres trabajadoras - Informe con datos previos y también a la finalización de la vigencia del plan sobre la participación sindical de las mujeres y su conocimiento sobre condiciones de trabajo y derechos laborales
Sugerencias desde la perspectiva de género	<p>Problemáticas que pueden abordarse durante el desarrollo de la acción: contratación y selección, interinidad, cuestiones relativas al contrato-programa de servicios sociales, procesos de estabilización y promoción, conciliación y usos del tiempo...</p> <p>El espacio/herramienta para el asesoramiento específico para mujeres puede incluirse en el boletín mensual de igualdad, al estilo de buzón de preguntas. Puede generarse una dirección de correo electrónico, pueden desarrollarse sesiones online de asesoramiento específico...</p>



3. Área de formación

ÁREA 3	Formación
Acción 6	Realización del cuestionario de preferencias y necesidades de la formación con perspectiva de género
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer las necesidades y preferencias formativas de la plantilla desde la perspectiva de género respecto a la formación • Dotar de información cualitativa en la estrategia de creación del Plan Anual de Formación de la plantilla
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilar modelos e información previa - Creación del formulario digital para el cuestionario - Difusión y realización de los cuestionarios - Recogida de la información ofrecida - Realización de informe de resultados que se integrará en el diseño del Plan Anual de Formación
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	Primer semestre del primer año de vigencia del plan de igualdad
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de interior y personal - Personal responsable de formación - Personal de comunicación y/o informática
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Modelos de cuestionarios similares - Formulario digital para la realización del cuestionario y herramientas para la obtención de resultados - Asesoramiento del Área de Igualdad para integrar la perspectiva de género en el cuestionario y en el informe de resultados - Recursos propis del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la realización del cuestionario - Núm. de respuestas en cuestionario (desagregadas por sexo) - Verificación de la realización del informe de resultados con perspectiva de género
Sugerencias desde la perspectiva de género	<p>El cuestionario deberá integrar preguntas sobre necesidades formativas en general y propias del puesto de trabajo, habilidades sociales, de gestión, toma de decisiones y liderazgo, formaciones específicas en igualdad y perspectiva de género y abordaje de la violencia de género, preferencias respecto a horarios, modalidades presencial/semipresencial/a distancia, opinión sobre la formación previa realizada... y se incluirán preguntas relativas a la voluntad de la plantilla de recibir formación durante el disfrute de derechos de conciliación, dejando espacio para la reflexión individual y propuestas de mejora. También podrán incluirse preguntas relativas a la capacidad del propio personal para impartir alguna formación, para aprovechar los recursos existentes.</p> <p>El informe de resultados deberá integrar las necesidades y preferencias de la plantilla y también las carencias detectadas desde la perspectiva de género.</p>



ÁREA 3	Formación
Acción 7	Diseño del Plan de Formación Anual de la plantilla municipal
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar y coordinar la formación anual de la plantilla • Garantizar las necesidades, carencias y preferencias formativas de las trabajadoras/es desde la perspectiva de género • Asegurar la formación en igualdad de oportunidades • Recopilar información de participación y necesidades de la plantilla durante el desarrollo del Plan de Formación Anual • Tener información anual sobre el estado formativo de la plantilla desagregado por sexo • Crear una estrategia de difusión del propio plan y sus acciones formativas
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Recopilar información clave a integrar (especialmente el informe de resultados de necesidades de formación) - Contactar con personal, entidades e instituciones que ofrecen o podrían ofrecer la formación que se necesite - Diseñar el plan de formación anual por áreas municipales y áreas temáticas - Evaluar el proceso
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	Segundo semestre del primer año de vigencia del plan de igualdad
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Personal responsable de formación - Personal de comunicación y/o informática
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados del cuestionario de necesidades formativas (acción anterior) - Modelos de planes de formación anuales de instituciones públicas - Apoyo y contenidos de entidades/instituciones que ofrecen formación: FVMP, IVASPE, Diputación de València... - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la realización del Plan Anual de Formación - Verificación de la inclusión de las sugerencias desde la perspectiva de género del mismo - Desglose del personal (desagregado por sexo) y entidades e instituciones que han participado o apoyado en su elaboración



<p>Sugerencias desde la perspectiva de género</p>	<p>El Plan Anual de Formación debería integrar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación continua en igualdad al personal de reciente incorporación (programa de 10h diseñado por el área de igualdad) - Formación de 20h en prevención y abordaje de la violencia de género al 30% de la plantilla (requisitos para la pertinencia a la <i>Xarxa de Municipis protegits contra la Violència de Gènere</i>) - Formación en lenguaje inclusivo y no sexista al personal de reciente incorporación (enfoque externo, interno, escrito, oral y relativo a imagen visual) - Formación a la totalidad de la plantilla en la creación de presupuestos con enfoque de género <p>El Plan Anual de Formación podría incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación general / habilidades profesionales - personales - Formación per áreas y responsabilidades - Formación específica en igualdad y violencia de género - Presupuesto anual - Personal formador / empresas o entidades formadoras - Herramientas i recursos necesarios per a la realización de la formación (digitales, de infraestructuras...) - Herramientas para el seguimiento de la formación realizada y la evaluación anual de esta, con datos y desagregadas por sexo - Estrategia de comunicación del plan y de sus acciones formativas
---	---

ÁREA 3	Formación
Acción 8	Asegurar que el Plan de Formación Anual de la plantilla municipal favorecer a las personas en ejercicio de derechos de conciliación y la promoción de las mujeres trabajadoras
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer que las personas que ejerzan derechos de conciliación tengan acceso prioritario a las acciones formativas incluidas en el Plan de Formación Anual • Asegurar que las trabajadoras formen parte de cursos relacionados con la promoción profesional
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Incluir como primer criterio en la adjudicación de plazas de formación al personal de reciente incorporación después de permisos y excedencias (por cuidado de menores y/o personas dependientes, nacimiento, adopción, incapacidad temporal derivada del embarazo, situaciones de violencia de género...) - Incrementar o asegurar las posibilidades de formación a distancia o teleformación - Reservar para las mujeres el 30% de las plazas de las actividades formativas destinadas a la promoción profesional y el acceso a puestos directivos
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	Segundo semestre del primer año de vigencia del plan de igualdad



Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de interior y personal - Personal responsable de formación - Personal de comunicación y/o informática
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Informe de resultados del cuestionario de necesidades formativas (acción anterior) - Modelos de planes de formación anuales de instituciones públicas Apoyo y contenidos de entidades/instituciones que ofrecen formación: FVMP, IVASPE, Diputación de València... - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<p>Verificación de la realización del informe que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Núm. de personas (desagregadas por sexo) solicitantes de formación y que efectivamente han participado en ella - Núm. de acciones formativas realizadas a distancia y porcentaje respecto del total de las formaciones y participación desagregada por sexo según tipología - Núm. y características de los cursos en los cuales se reservó el 30% para mujeres sobre el total de los cursos y personal participante de los mismos (desagregado por sexo)
Sugerencias desde la perspectiva de género	

ÁREA 3	Formación
Acción 9	Puesta en marcha del Plan de Formación Anual de la plantilla municipal
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Llevar a cabo el Plan de Formación elaborado • Comunicar la existencia del plan y sus novedades a la plantilla • Evaluar con periodicidad anual la participación y los resultados
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar los canales habituales de comunicación para desarrollar la estrategia de comunicación del plan y de sus acciones formativas - Desarrollar cada una de las acciones propuestas - Evaluar el proceso una vez terminado el año - Realizar propuestas de mejora
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	2
Cronograma de implantación	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta Se iniciará en el segundo año de vigencia del plan de igualdad y se desarrollará anualmente siguiendo las propuestas de mejora expuestas en los informes de evaluación anual
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de interior y personal - Personal responsable de formación - Personal de comunicación y/o informática
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Formación Anual del Ayuntamiento de Paiporta - Presupuesto del plan de formación - Espacios y herramientas para llevar a cabo la formación - Entidades/empresas/personal formador - Personal administrativo de apoyo - Recursos propios del municipio



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de los canales, medios y estrategias de comunicación del plan y de sus acciones formativas - Desglose del personal (desagregado por sexo) y entidades e instituciones que han participado o apoyado en su puesta en marcha - Informe de participación del personal desagregado por sexo que incluya sugerencias y propuestas de mejora - Informe de evaluación y propuestas de mejora a nivel global (a elaborar por el personal responsable)
Sugerencias desde la perspectiva de género	Valorar la incidencia de las temáticas formativas por áreas y por sexo para averiguar qué interesa más y se necesita potenciar – mejorar en cada área

ÁREA 3	Formación
Acción 10	Creación de la formación en igualdad de oportunidades para el personal de reciente incorporación a la plantilla
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Formar de forma inicial al personal de reciente incorporación en igualdad de oportunidades • Garantizar unos contenidos formativos mínimos desarrollados e impartidos por el personal municipal experto en igualdad • Dotar de recursos propios al Plan Anual de Formación del Ayuntamiento de Paiporta
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación y recopilación de materiales formativos - Desarrollo del curso de formación en igualdad de 10h - Evaluar el proceso cuando finalice la vigencia del plan de igualdad
Personas destinatarias	Personal de reciente incorporación del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1-2
Cronograma de implantación	Se desarrollará la formación durante el primer año de vigencia del plan de igualdad, formando parte del Plan Anual de Formación impulsado durante el segundo año de vigencia y de forma permanente durante esta
Responsables	Área de Igualdad / Agente de Igualdad (desarrollo e impartición de la formación)
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Material de apoyo de la <i>Xarxa d'Igualtat de la Generalitat Valenciana</i> y entidades expertas - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la realización de los contenidos de la formación (materiales y documentación del curso) - Informe de participación del personal desagregado por sexo que incluya sugerencias y propuestas de mejora - Cualquier informe y documento justificativo que considere el área de igualdad
Sugerencias desde la perspectiva de género	



4. Área de promoción profesional

ÁREA 4	Promoción profesional
Acción 11	Realización de un informe detallado sobre políticas de gestión de los procesos de promoción profesional en la corporación
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar datos cualitativos y cuantitativos referentes a los últimos procesos de promoción del personal desde la perspectiva de género • Conocer la realidad de los procesos de promoción del personal respecto de la integración efectiva de la perspectiva de igualdad
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Creación de la plantilla del informe-cuestionario para extraer información cuantitativa y cualitativa de los últimos procesos de promoción de personal realizados - Analizar específicamente, desde la perspectiva de género los procesos de promoción realizados en los últimos años por áreas, por tipo de promociones, por origen y destinación del puesto... compatibilizando las responsabilidades de cuidados de las personas que van a promocionar - Realizar un informe diagnóstico con las conclusiones obtenidas
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables de selección y contratación del Ayuntamiento de Paiporta - Personal contratado del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	3
Cronograma de implantación	5to y 6to semestre
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Personal de promoción de personal
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Material de apoyo del Instituto de la Mujer y del Ministerio de Igualdad - Personal administrativo de apoyo - Recursos propis del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la realización de la plantilla del informe-cuestionario - Núm. de procesos analizados e información relativa a los mismos - Verificación de la realización del informe diagnóstico con las conclusiones obtenidas
Sugerencias desde la perspectiva de género	<p>Para realizar el cuestionario-informe se puede adaptar el cuestionario ofrecido por el Instituto de las Mujeres en su Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas (Anexo IV de la guía) adaptándolo a la realidad de la institución municipal.</p> <p>Al revisar los sistemas de promoción y concursos, revisar criterios de promoción, revisar los resultados de la promoción para determinar si el resultado es equilibrado por sexo...</p>



ÁREA 4	Promoción profesional
Acción 12	Creación del Programa de Promoción Interna del Ayuntamiento de Paiporta
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar los sesgos de género de los procesos de promoción y estabilización profesional en el interno de la corporación • Garantizar modelos de promoción transparentes, con criterios objetivos sin sesgo de género • Publicitar adecuadamente las vacantes internas • Mantener y mejorar los mecanismos de solicitud desde la perspectiva de la objetividad y transparencia
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación previa de materiales de apoyo y programas similares - Creación del Programa de Promoción Interna del Ayuntamiento de Paiporta siguiendo criterios igualitarios - Incluir mejoras en cuanto a la comunicación y solicitud de las vacantes - Planteamiento de acciones correctivas de las discriminaciones existentes (criterios de evaluación del cumplimiento de objetivos, incentivos en la promoción en áreas masculinizadas, incluir la variable de sobrecualificación a los criterios generales sobre promoción)
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Personal con posibilidades de promoción y estabilización laboral - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	2
Cronograma de implantación	Desarrollo durante el primer año y medio de vigencia, presentación en el 4to semestre
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Secretaría
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación de soporte: RPT, Reglamento de evaluación de cumplimiento y rendimiento y la carrera profesional horizontal del personal del Ayuntamiento de Valencia, informes diagnósticos de los planes de igualdad internos... - Personal administrativo de apoyo - Asesoramiento puntual del Área de Igualdad en el planteamiento de acciones correctivas - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la publicación del Programa de Promoción Interna del Ayuntamiento de Paiporta - Núm. de mejoras referentes a la comunicación y solicitud de vacantes - Núm. de acciones correctivas planteadas
Sugerencias desde la perspectiva de género	Si se considera, dentro del Plan de Promoción Interna del Ayuntamiento de Paiporta, se puede establecer de forma obligatoria un programa de formación previa si procede ante un proceso de promoción laboral. Reservar un porcentaje de plazas para mujeres, especialmente si se trata de un área con infrarrepresentación femenina



5. Área de infrarrepresentación femenina

ÁREA 5	Infrarrepresentación femenina
Acción 13	Registro y seguimiento de las contrataciones en sectores en los que exista infrarrepresentación femenina
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener y evaluar los procesos de contratación de las áreas en las cuales exista infrarrepresentación femenina • Establecer medidas correctoras por áreas • Aumentar el porcentaje de mujeres con el objetivo de caminar hacia la presencia equilibrada en las áreas masculinizadas
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la acción positiva implementada en el anterior plan de igualdad: “En las áreas en las que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas (menos del 30%), se aplicará la siguiente acción positiva: en caso de empate a la hora de cubrir el puesto de trabajo, y mientras perdure la infrarrepresentación femenina, se elegirá a una mujer para ocupar ese puesto de trabajo, como primer criterio de selección” - Realizar un informe de seguimiento de los procesos de selección y contratación de personal de las áreas nombradas para constatar la realización efectiva de la nombrada acción - Desarrollar un informe en el cual se planteen medidas para mejorar estos procesos de selección y contratación (apoyo del área de igualdad) e incluirlo en el plan de acción del siguiente plan de igualdad interno - Realizar un estudio de las mujeres efectivamente contratadas en estas áreas durante el desarrollo de la acción estableciendo una comparativa con la situación previa
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables de selección y contratación del Ayuntamiento de Paiporta - Personal contratado del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	3
Cronograma de implantación	5to y 6to semestre
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Personal de contratación y selección - Secretaría
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Material de apoyo para información de áreas con infrarrepresentación femenina: diagnóstico de planes de igualdad interno, informes del área de igualdad referente a eso (anexos 6 y 14 de la evaluación del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta) - Personal administrativo de apoyo - Apoyo del área de igualdad durante el proceso de elaboración de medidas correctoras - Recursos propios del municipio



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la realización del informe sobre los procesos de selección - Verificación de la realización del informe sobre las personas efectivamente contratadas durante el proceso y previamente (datos desagregados por sexo, áreas...)
Sugerencias desde la perspectiva de género	Posible mejora y/o acción correctora a integrar en los procesos de selección y contratación: Incluir cláusulas sociales en los procesos de selección para conseguir que las mujeres cabezas de familia monomarental y mujeres víctimas de violencia de género puedan obtener puntuación extra

ÁREA 5	Infrarrepresentación femenina
Acción 14	Desarrollo de la estrategia para el aumento de mujeres en la plantilla de la Policía Local
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar el número de mujeres en un área fuertemente masculinizada como es la Policía Local de Paiporta • Crear espacios de diálogo respecto de esta necesidad municipal con entidades relacionadas (sindicatos, academias, instituciones educativas locales o próximas) • Atender la realidad diaria de las mujeres policías de la corporación y garantizar la resolución de sus problemáticas
Descripción de la acción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener la reserva del 30% de las plazas para mujeres en los procesos de selección (PERSONAL) 2. Elaborar un informe de la participación real de las mujeres en los procesos de selección de contratación anteriores y posteriores para detectar necesidades y propuestas de mejora (PERSONAL – SELECCIÓN) 3. Contratar y establecer espacios de diálogo con sindicatos y academias del sector para concretar posibilidades de mejora y favorecer la difusión de los procesos de selección entre las mujeres (PERSONAL – PARTICIPACIÓN) 4. Realizar una actividad de sensibilización ciudadana vinculada a los centros educativos en la cual se aborde esta problemática (PERSONAL-PARTICIPACIÓN-COMUNICACIÓN) 5. Generar espacios de dialogo con las trabajadoras de la Policía Local para detectar sus problemáticas y necesidades y establecer conclusiones y acciones relacionadas (IGUALDAD)
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Cuerpo de policía local de Paiporta - Mujeres policías de la corporación municipal - Futuras trabajadoras de la policía municipal - Entidades del sector y centros educativos
Prioridad (1-3)	2
Cronograma de implantación	El punto 1 se mantendrá a lo largo de toda la vigencia del plan de igualdad. El resto de puntos se desarrollarán de la siguiente manera: Punto 2: 5to semestre Punto 3: 3er semestre Punto 4: 3er semestre Punto 5: 4to semestre



Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de interior y personal - Área de igualdad - Área de participación ciudadana - Personal responsable de los procesos de selección - Personal de comunicación - Personal de igualdad
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras)	<ul style="list-style-type: none"> - Personal de apoyo (AEDL) - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la realización del informe sobre los procesos de selección de policía local recientes - Núm. de reuniones y personas implicadas (desagregadas por sexo) en los espacios de diálogo con sindicatos y academias de policía - Núm. de procesos de selección documentados difundidos por entidades del sector - Verificación de la realización de la actividad de sensibilización ciudadana y persona y entidades participantes (datos desagregados por sexo) - Verificación de la creación del espacio de dialogo con mujeres policías del municipio - Núm. de mujeres policías (edad, antigüedad, ...) participantes en el espacio de dialogo - Verificación de la realización del informe sobre las necesidades y problemáticas de las mujeres policías y propuestas de mejora
Sugerencias desde la perspectiva de género	<p>La acción de sensibilización orientada a los centros educativos puede ser un vídeo protagonizado por las mujeres de la policía local para poner en valor su trabajo desde el enfoque del desarrollo de proyectos de vida sin sesgos de género; también puede ser una actividad presencial para presentar a las mujeres policías como referentes para niños y especialmente niñas, y en el caso de centros de secundaria como una opción laboral para los más jóvenes</p>

6. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

ÁREA 6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Acción 15	Creación de un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad Municipal
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer acciones a corto, medio y largo plazo para abordar las necesidades y demandas de la plantilla municipal respecto a la conciliación y la corresponsabilidad • Establecer la corresponsabilidad y la conciliación como valores institucionales transversales • Abordar específicamente las problemáticas que afectan a las mujeres teniendo en cuenta lo recogido en la encuesta de necesidades • Implicar a la plantilla, a la RLPT y al equipo de gobierno en la toma de decisiones



<p>Descripción de la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una aproximación de la situación del ejercicio de los derechos de conciliación y deberes de corresponsabilidad de la plantilla utilizando documentación municipal - Creación de espacios de diálogo entre RLPT, plantilla y equipo de gobierno para llegar a acuerdos sobre el desarrollo y objetivos del plan - Creación de un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad Municipal con objetivos a corto, medio y largo plazo que integrará como mínimo: <ul style="list-style-type: none"> - Acciones de comunicación e información periódica y sistemática de las medidas de conciliación y corresponsabilidad e información sobre este tema - Posibilidad de reducción de jornada, integración de la jornada de cinco horas, jornada semanal de 35-32 - Establecer una bolsa de 30h anuales a recuperar el año posterior para cuidados de ascendentes y/o descendente - Negociar la cuestión del teletrabajo más allá de situaciones de crisis sanitarias o baja forzosa, establecer un reglamento municipal de teletrabajo - Beneficios, becas y ayudas a las familias y personas cuidadoras de mayores y menores dependientes residentes en el domicilio - Acciones positivas que mejoren el acceso a formación, promoción interna a las mujeres cuidadoras y/o madres - Atención al personal que vive fuera del municipio de trabajo con personas dependientes a su cargo - Acciones de sensibilización y formación genéricas y específicas para mujeres - Establecer ayudas o convenios con escuelas infantiles municipales, servicios residenciales, asistencia en el domicilio, etc. Para familias de personal municipal - Informe de evaluación del proceso de desarrollo e implementación del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad Municipal
<p>Personas destinatarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres trabajadoras de la corporación municipal - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
<p>Prioridad (1-3)</p>	<p>1</p>
<p>Cronograma de implantación</p>	<p>1er semestre / Permanente durante la vigencia del plan</p>
<p>Responsables</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Personal - Personal de comunicación
<p>Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Informe del cuestionario de necesidades de conciliación de la plantilla (Anexo 13 del Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta) - Informes diagnósticos de los planes de igualdad - Asesoramiento puntual del Área de Igualdad para el enfoque de las acciones de sensibilización - Herramientas para la creación de materiales de difusión y sensibilización - Recursos propios del municipio



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de reuniones y espacios de comunicación establecidos, participación desagregada por sexo y por áreas - Verificación de la realización del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad Municipal - Verificación de la realización del informe de evaluación del proceso de desarrollo del plan y proporción de la plantilla (desagregada por sexo) impactada por sus medidas
Sugerencias desde la perspectiva de género	

ÁREA 6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Acción 16	Realización de acciones de sensibilización respecto del ejercicio de la vida personal, familiar y laboral enfocado a los hombres
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar específicamente a los trabajadores en materia de derechos de conciliación y corresponsabilidad • Establecer la corresponsabilidad como valor institucional de la corporación municipal
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una aproximación de la situación del ejercicio de los trabajadores respecto a sus derechos de conciliación y deberes de corresponsabilidad utilizando documentación municipal - Creación de acciones de sensibilización orientadas a la plantilla masculina (exposición de referentes de corresponsabilidad, vídeos explicativos, panfletos con derechos y deberes relacionados con la temática...) - Difusión de las acciones de sensibilización con carácter semestral - Informe de evaluación de los resultados de las acciones de sensibilización
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Hombres trabajadores de la corporación municipal - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	1er semestre / Permanente durante la vigencia del plan
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Personal - Comisión de Igualdad - Personal de comunicación
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Informe del cuestionario de necesidades de conciliación de la plantilla (Anexo 13 del Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta) - Informes diagnósticos de los planes de igualdad - Asesoramiento puntual del Área de Igualdad para el enfoque de las acciones de sensibilización - Recursos propios del municipio



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de acciones de sensibilización creadas y naturaleza de estas, canales de comunicación utilizados... - Núm. de acciones difundidas y porcentaje de plantilla destinatario y efectivamente impactado, periodicidad... - Verificación de la realización del informe de evaluación de resultados
Sugerencias desde la perspectiva de genero	<p>Cuestiones que preocupaban especialmente a los hombres en el cuestionario de necesidades de conciliación y apoyo a los cuidados y que pueden integrarse:</p> <p>Ayuda a domicilio en situaciones de confinamiento/aislamiento por COVID-19, becas de libros, guardería, extraescolares y comedor para menores escolarizados, pluses de ma/paternidad para gastos después del nacimiento, ayudas para personas mayores dependientes</p> <p>Algunas o todas las acciones de sensibilización pueden incluirse en la carpeta de acogida con perspectiva de género y en los boletines de igualdad</p> <p>Se podrá contar con hombres trabajadores especialmente concienciados para trabajar el contenido de las acciones de sensibilización.</p>

7. Área de salud laboral

ÁREA 7	Salud laboral
Acción 17	Abordaje de las problemáticas de salud laboral de las mujeres trabajadoras especialmente las que se responsabilizan de personas dependientes
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer espacios de dialogo no mixtos con las mujeres trabajadoras para la continua comunicación respecto de su situación mental y física en cuanto al trabajo productivo y reproductivo que ejercen y su participación en las políticas que mejoran la situación • Aportar soluciones a corto y medio término para sus problemáticas más urgentes • Desarrollar medidas a largo plazo al respecto • Implicar activamente a las mujeres trabajadoras



Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria semestral de las mujeres trabajadoras en los espacios de diálogo no mixtos para abordar sus necesidades y problemáticas implicando activamente el desarrollo de las acciones correctivas - Abordar y solucionar a corto-medio plazo (algunas necesidades ya detectadas) <ul style="list-style-type: none"> - La elevada carga de trabajo y la escasa valoración de las tareas y áreas feminizadas (personal de soporte, acciones de sensibilización...) - Necesidades de madres lactantes y con menores de poca edad (ampliación derechos de conciliación, teletrabajo, creación de sala de extracción de leche) - Necesidades relacionadas con la menstruación (inclusión en el botiquín de materiales de higiene menstrual desechable e información de materiales reutilizables, posibilidad de banco de horas para descansar durante los días de la menstruación...) - Realización de un informe que recoja las conclusiones de los espacios de diálogo generados y las posibles acciones correctivas a largo plazo, que se integrará en el siguiente plan de igualdad. Desglosar el presupuesto necesario para su realización
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Paiporta - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	Inicio en el 2do semestre del plan de igualdad y permanente desde su desarrollo
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Bienestar Social - Área de Igualdad - RLPT
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales para la dinamización de las reuniones y espacios de dialogo - Información diagnóstica de los planes de igualdad internos - Apoyo desde las áreas más implicadas en las problemáticas y soluciones de las necesidades de las mujeres trabajadoras del municipio - Presupuestos para la adecuación de sala de extracción de leche, materiales de higiene menstrual, información sobre materiales de higiene menstrual reutilizable, personal de apoyo...
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de convocatorias de espacios de diálogo y núm. de mujeres y áreas participantes - Núm. de mujeres participantes en ejercicio de sus derechos de conciliación - Núm. acciones realizadas para mejorar las problemáticas y necesidades a corto y medio plazo, naturaleza de las mismas, e implicación de las áreas municipales en su desarrollo - Verificación de la realización del informe de conclusiones que incluya las acciones correctivas a largo plazo y su presupuesto - Integración del informe con el diagnóstico del siguiente plan de igualdad
Sugerencias desde la perspectiva de género	Los espacios de dialogo se realizarán durante la jornada laboral y se garantizará la presencia de las mujeres en ejercicio de sus derechos de conciliación.



ÁREA 7	Salud laboral
Acción 18	Avance en la integración de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar riesgos laborales específicos de las mujeres que no se incluyen en el vigente Plan de Prevención de Riesgos Laborales • Sensibilizar a la plantilla en la necesidad de poner en el centro los derechos de las mujeres trabajadoras y cuidadoras y sus problemáticas específicas
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y modificación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incluir cuestiones relacionadas con los riesgos laborales específicos de las mujeres: dobles jornadas, riesgos ignorados relacionados factores de discriminación (exposición crónica a un lugar de trabajo con discriminación por cuestión de sexo, temor a la pérdida de la ocupación o de beneficios al materner o cuidar de personas dependientes...), riesgos psicosociales - Realizar un informe de impacto de género sobre la inclusión de estos riesgos laborales específicos de las mujeres que incluya medidas correctivas necesarias para mejorar la situación de las trabajadoras
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Paiporta - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	3
Cronograma de implantación	Tercer año de vigencia del plan de igualdad y permanente en su desarrollo
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Personal de Prevención de Riesgos Laborales
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Material de apoyo del Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad (documento SALUD Y RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO) - Plan de Prevención de Riesgos Laborales vigente - Asesoramiento de personal experto en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género (sí se considera necesario) - Recursos propios del municipio y en caso de necesitarlos, recursos para financiar el asesoramiento del personal externo
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la revisión y modificación del Plan - Plan de Prevención de Riesgos Laborales modificado - Núm. de personas (desagregadas por sexo y áreas) que formaron parte del proceso de revisión y modificación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales - Verificación de la realización del informe de impacto de género
Sugerencias desde la perspectiva de género	El informe de impacto de género que se propone realizar en esta medida puede ser el que realice la persona responsable de prevención de riesgos laborales en la formación teórico-práctica de realización de informes de impacto de género.



8. Área de prevención y abordaje de la violencia de género

ÁREA 8	Prevención y abordaje de la violencia de género
Acción 19	Desarrollo de un protocolo de prevención y abordaje de la violencia de género en el interno de la corporación municipal
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la garantía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género trabajadoras de la corporación municipal • Sensibilizar a la plantilla en la necesidad de priorizar los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género dentro de las administraciones públicas.
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria del personal responsable para la selección del equipo motor del desarrollo del protocolo - Desarrollo del protocolo y creación de la comisión responsable de su puesta en marcha - Aprobación del protocolo y de la comisión responsable del mismo - Comunicación y difusión del protocolo, su aprobación y contenido y creación de contenidos visuales de apoyo
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Mujeres trabajadoras del Ayuntamiento de Paiporta - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	2
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan de igualdad y permanente desde su desarrollo
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Área de Bienestar Social - Personal de comunicación y/o informática
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Modelos similares de otras corporaciones - Protocolo de abordaje municipal de la violencia de género (si lo hubiere en el plan de igualdad municipal) - Apoyo del personal participante en las formaciones de prevención y abordaje de la violencia de género y del Área de Igualdad municipal - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Documento del protocolo - Acta de aprobación del protocolo y de su comisión responsable - Núm. de personas (desagregadas por sexo y áreas) que formaron parte de su elaboración y desarrollo - Núm. de contenidos visuales y de difusión enviados
Sugerencias desde la perspectiva de género	El protocolo tendrá en cuenta el principio de confidencialidad y respeto por la voluntad de las víctimas y garantizará el abordaje de sus problemáticas en espacios seguros y de confianza. También referenciará los derechos de las víctimas de violencia de género trabajadoras de la administración pública y podrá realizar propuestas de ampliación de éstos



ÁREA 8	Prevención y abordaje de la violencia de género
Acción 20	Desarrollo de un protocolo de coordinación y formación específica del personal relacionado con la atención a víctimas de violencia de género en el municipio
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Avanzar en la garantía de derechos de las mujeres víctimas de violencia de género a nivel municipal mediante la formación del personal que las atiende • Coordinación interdepartamental con el objetivo de mejorar el abordaje a las víctimas de violencia de género • Formación y mejora de las competencias profesionales del personal relacionado
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de reuniones trimestrales para la puesta en común de casos, problemáticas y propuestas de mejora - Detección de necesidades desde el punto de vista del personal - Desarrollo de acciones correctivas con el objetivo de mejorar la atención a las víctimas - Participación de todas las áreas en las acciones formativas de prevención de la violencia de género del Plano Formación Anual municipal - Realización de un informe de resultados anual
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Personal relacionado con la atención a víctimas de violencia de género del municipio (Policía Local, gabinete psicopedagógico, servicios sociales generales, *EEIIA, psicóloga de atención a víctimas, personal de justicia...) - Mujeres víctimas de violencia de género de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	Permanente durante la vigencia del plan de igualdad
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de interior y Personal - Área de Bienestar Social - Personal responsable de formación
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de Formación Anual del Ayuntamiento de Paiporta - Protocolo de abordaje municipal de la violencia de género (si hubiera en el plan de igualdad municipal) - Apoyo del personal participando en las formaciones de prevención y abordaje de la violencia de género y del área de Igualdad municipal - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de reuniones de coordinación realizadas - Personal participante de las reuniones por áreas y desagregado por sexo - Personal participante de las formaciones mencionadas por áreas y desagregado por sexo - Informes anuales que contemplan las necesidades del personal, la realidad de las mujeres víctimas, las acciones correctivas desarrolladas...



Sugerencias desde la perspectiva de género	La implementación de la acción y los informes derivados de esta, las medidas correctivas desarrolladas y las necesidades detectadas afectarán de manera directa al llevado a cabo desde el plan de igualdad municipal en el área de violencia de género y viceversa
--	---

9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ÁREA 9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Acción 21	Aprobación y puesta en marcha del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobar definitivamente el protocolo anti-asedio • Comunicar a la plantilla la existencia del mismo • Garantizar su puesta en marcha en el supuesto de que se necesite
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Aprobar por pleno el documento del protocolo y la composición de la comisión anti-asedio - Comunicar por los canales habituales la existencia y aprobación de este, e informar de su contenido, creando materiales visuales específicos - Movilización de la comisión anti-quizás cuando se produzca cualquier situación de acoso - Realización de un informe de resultados a la finalización de la vigencia del plan de igualdad que informo a la Comisión de Igualdad y a la plantilla de las situaciones abordadas y de las dificultades detectadas
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables de selección y contratación del Ayuntamiento de Paiporta - Personal contratado del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	El protocolo y su comisión anti-asedio se aprobarán a la mayor celeridad, y la acción se mantendrá permanentemente durante la vigencia del plan de igualdad, realizándose el informe de resultados durante el último semestre de vigencia del plan de igualdad
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Comisión anti-asedio - Personal de comunicación
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Documento del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo - Documento de composición y reglamento de la comisión anti-acoso - Materiales de comunicación y difusión del protocolo - Recursos propios del municipio



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de aprobación del protocolo y de la creación de la comisión anti-asedio - Núm. de materiales creados y utilizados de manera efectiva para la difusión del protocolo - Verificación de la realización del informe de resultados y conclusiones de este
Sugerencias desde la perspectiva de género	<p>En cuanto al informe de las situaciones abordadas y en la puesta en marcha de la comisión anti-asedio, garantizar en todo momento la privacidad de las víctimas y el respeto de su voluntad en todo momento.</p> <p>En cuanto al contenido del protocolo, también pueden incluirse, de cara en la aprobación de un nuevo documento, situaciones relativas a la orientación sexo-afectiva, identidad, etc.</p>

10. Área de retribuciones

ÁREA 10	Retribuciones
Acción 22	Registro retributivo de la plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer la realidad salarial de la plantilla municipal desde la perspectiva de género • Establecer los mecanismos necesarios para mantener actualizada la información retributiva de la plantilla
Descripción de la Acción	<ul style="list-style-type: none"> - Crear las herramientas digitales necesarias para la recopilación de los datos retributivos de la plantilla municipal desagregadas por sexo - Determinar al personal responsable del proceso - Posibilidad de contar con una empresa externa para realizar el proceso de registro retributivo del personal laboral del consistorio - Mantener actualizada la información relativa a las retribuciones de la plantilla
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	3
Cronograma de implantación	5to y 6to semestre
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Interior y Personal - Personal administrativo relacionado - Personal de informática
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación relativa a la información sobre las retribuciones, complementos... - Instrumentos/herramientas informáticas para la recogida y sistematización de los datos - Recursos propios del municipio - Consultoría especializada externa (recursos económicos asociados)



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la creación de las herramientas para la recopilación de datos - Verificación de la realización de la auditoría retributiva - Informe de la auditoría retributiva - Núm. de personas implicadas en el proceso (datos desagregados por sexo)
Sugerencias desde la perspectiva de género	Como propuesta de recogida de datos retributivos desde la perspectiva de género, puede utilizarse el Excel proporcionado para la realización del diagnóstico de este plan de igualdad

11. Área de comunicación y lenguaje no sexista

ÁREA 11	Comunicación y lenguaje no sexista
Acción 24	Difusión interna y externa del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Informar la plantilla de la aprobación y puesta en marcha del plan de igualdad interno y sus claves, implicándola en el proceso • Comunicar a la ciudadanía la existencia y aprobación del mencionado plan
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Hacer difusión interna de la aprobación y puesta en marcha del plan por los canales de comunicación habituales - Publicar a través de los canales de difusión pública la información relacionada que pueda hacerse pública - Creación de materiales de oficina informativos con las ideas principales relativas al plan de igualdad interno - Convocar a la plantilla a una reunión de presentación oficial del plan y compromiso de la plantilla en horario de trabajo y repartir, en la misma, material de oficina serigrafiado con las ideas del plan
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Personal del ayuntamiento de Paiporta - Ciudadanía de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	1er Semestre
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Igualdad - Personal responsable de comunicación
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo del área de personal y la RLPT y las personas responsables de áreas, incluyendo las concejalías, en la difusión e información de la plantilla respecto al plan - Creación de materiales audiovisuales de difusión externa e interna del plan - Material de papelería serigrafiado realizado por una empresa externa (presupuesto relacionado)



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la publicación y difusión externa e interna del plan - Verificación de la creación de materiales informativos de papelería para la información de la plantilla - Verificación de la realización de la reunión informativa interna núm. de personas asistentes desagregadas por sexo, impacto de la misma - Verificación de la difusión interna de los materiales de papelería
Sugerencias desde la perspectiva de género	Incluir el plan y sus imágenes de difusión en la carpeta de acogida con perspectiva de género desde el momento en que se cree y repartir el material de información sobre el plan al personal de reciente incorporación que no pudo asistir a la reunión informativa

12. Área de transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género

ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 24	Creación del boletín interno de igualdad y la carpeta de acogida con perspectiva de género
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la percepción de la plantilla sobre la situación desigual de hombres y mujeres en la sociedad y desde la perspectiva de RH • Establecer la igualdad y la prevención de la violencia de género como una cuestión transversal a las áreas del consistorio • Generar estrategias formativas y de sensibilización e información en igualdad de oportunidades alternativas
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión/comunicación entre el área de Comunicación y el área de Igualdad para generar las herramientas y medios necesarios para la creación de la plantilla del boletín y la carpeta de bienvenida con perspectiva de género - Crear mensualmente los contenidos del boletín e incluir los avances e información del propio plan de igualdad (Área de Igualdad y Comisión de Igualdad) - Crear la carpeta de acogida con perspectiva de género para el personal de reciente incorporación y ponerla también a disposición del conjunto de la plantilla en los canales habituales (intranet) - Realizar un informe del proceso con propuestas de mejora
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1 - 2
Cronograma de implantación	Durante el primer año de vigencia del plan se desarrollarán las herramientas y el modelo de boletín y carpeta, que se empezarán a enviar y a utilizar al inicio del tercer semestre. Después de esto, será permanente durante la vigencia del plan de igualdad
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de comunicación - Área de Igualdad - Comisión de Igualdad



<p>Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Medios técnicos para la maquetación y envío del boletín y la creación de la carpeta de acogida con perspectiva de género - Personal administrativo de apoyo - Apoyo del departamento de personal para la comunicación al personal de nueva incorporación de la existencia del boletín y la carpeta de acogida - Recursos propios del municipio - Recursos de apoyo: Los aportados por la Red de Igualdad, Boletín de Delegación de Gobierno contra la Violencia de género, entidades municipales relacionadas con la igualdad, comunidad educativa, plan de igualdad municipal e interno, informas de la comisión de igualdad, trabajo desarrollado por el área de igualdad...
<p>Indicadores de seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de boletines enviados a la plantilla y contenido de los mismos - Verificación de la creación de la carpeta de acogida con perspectiva de género - Núm. de documentos y naturaleza de los mismos incluidos en la carpeta de acogimiento con perspectiva de género - Núm. de personas (datos desagregados por sexo) implicadas finalmente en el desarrollo de la acción (para evaluar si ha habido bidireccionalidad o ha sido tarea únicamente de las personas responsables) - Informe de evaluación del proceso
<p>Sugerencias desde la perspectiva de género</p>	<p>Desde el área de igualdad se puede recordar a la plantilla de manera puntual que tiene que enviar/comunicar cualquier información interesante relacionada con la igualdad a las áreas responsables para difundir de manera general a la plantilla y/o incluirla en la carpeta de acogida con perspectiva de género, para que se desarrolle una comunicación bidireccional (se puede indicar en el primer boletín que se envíe)</p> <p>Temáticas que se sugieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Normativa relativa a igualdad y prevención de la violencia de género, conciliación, corresponsabilidad, usos del tiempo... - Noticias interesantes y/o de proximidad relacionadas con cuestiones de igualdad y prevención de la violencia de género - Información sobre masculinidades igualitarias y apoderamiento femenino - Guías, herramientas, contenidos audiovisuales interesantes... - Acciones llevadas a cabo del II Pla de Igualdad Municipal - Información relativa a las víctimas de violencia de género y machista <p>En la carpeta se recopilarán todos los materiales relacionados organizados por temáticas, todos los boletines y podrán incluirse materiales formativos y todos los que así consideran las personas responsables de la acción</p>



ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 25	Información clave a la plantilla de la aprobación y contenido del II Plan de Igualdad Municipal
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Informar del contenido esencial del plan de igualdad municipal y su aprobación a la plantilla del consistorio • Garantizar la implicación y conocimiento del personal respecto a las políticas de igualdad impulsadas por el plan municipal
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Resumir las principales claves del plan de igualdad municipal, especificando áreas de acción y personal implicado - Creación de materiales de difusión y comunicación del contenido del plan de igualdad municipal - Envío de los materiales a la plantilla a través de los canales habituales de comunicación
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta - Ciudadanía de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	Con la aprobación del II Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Paiporta
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Igualdad - Personal de comunicación
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Material de apoyo: II Plan de Igualdad Municipal del Ayuntamiento de Paiporta - Herramientas digitales para la creación de materiales de comunicación y difusión del plan - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación del envío de la información resumida sobre el plan y su aprobación - Verificación de la creación de materiales de difusión y naturaleza de estos
Sugerencias desde la perspectiva de género	Puede incluirse si fuera posible en alguno de los boletines de igualdad y/o en la carpeta de acogida con perspectiva de género



ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 26	Avanzar de manera efectiva en la creación de Presupuestos Municipales con Enfoque de género
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Poner en valor al personal formado en presupuestos con enfoque de género • Integrar la igualdad de forma transversal a nivel fiscal y presupuestario del consistorio • Desarrollar anualmente unos presupuestos con enfoque de género que garanticen mejores políticas de igualdad en todas las áreas
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Creación del equipo motor para el desarrollo de los presupuestos con enfoque de género de entre el personal formado para tal efecto (presencia necesaria de personal del área de fiscal y presupuestaria) - Desarrollo de los primeros presupuestos con enfoque de género y creación de los posteriores - Realizar un informe de evaluación del proceso al final de la vigencia del plan de igualdad interno
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta - Ciudadanía de Paiporta
Prioridad (1-3)	1-2
Cronograma de implantación	1er y 2do semestre. Permanente desde su desarrollo durante la vigencia del plan de igualdad
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Hacienda y Administración General - Personal del área fiscal y presupuestaria, tesorería... - Equipo motor para el desarrollo de los presupuestos
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales de apoyo: Guía de la transversalización de la igualdad del Ayuntamiento de València, modelos y presupuestos otros municipios - Personal administrativo de apoyo - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Personal (desagregado por sexo) que ha participado en la elaboración de los presupuestos (equipo motor) y áreas municipales vinculadas - Núm. de presupuestos con enfoque de género creados - Verificación de la realización del informe de evaluación y principales conclusiones
Sugerencias desde la perspectiva de género	El Ayuntamiento de Castellón lleva varios ejercicios desarrollando presupuestos con enfoque de género, puede ser un buen modelo de referencia



ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 27	Integración de la igualdad de oportunidades en los procesos de contratación y subcontratación de la corporación municipal
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Redactar e integrar de manera efectiva las cláusulas sociales relativas a la igualdad en los pliegos técnicos de contratación municipal • Favorecer la contratación y subcontratar empresas que tengan en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres • Vigilar que las empresas contratadas y subcontratadas cumplen con la normativa vigente en igualdad de oportunidades
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Redactar cláusulas sociales relativas a la igualdad en cada proceso de contratación y subcontratación municipal - Requerir a las empresas contratadas y subcontratadas información relativa al cumplimiento de la normativa vigente en igualdad de oportunidades
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Empresas contratadas y subcontratadas por el Ayuntamiento de Paiporta y sus plantillas - Ciudadanía de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	1r semestre. Permanente durante la vigencia del plan de igualdad
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de administración general - Personal de contratación
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales formativos del curso “Cláusulas con perspectiva de género” realizado por el personal relacionado en 2019 - Materiales de apoyo: Guía de la transversalización de la igualdad del Ayuntamiento de València, Documentación cláusulas de género de Infinita Consultora (Anexo 16 del informe de evaluación de la Y Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta) - Nota interna: Pliegos de prescripciones técnicas - Personal administrativo de apoyo - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Personal (desagregado por sexo) que ha participado en la elaboración en las cláusulas sociales relativas a la igualdad - Núm. de procesos de contratación/subcontratación en los cuales se han incluido cláusulas sociales relativas en la igualdad - Núm. de empresas y sector de las mismas que han facilitado informes o documentación relativa al cumplimiento con lo establecido con la normativa de igualdad
Sugerencias desde la perspectiva de género	Vigilar que todo el personal responsable se implique en la redacción de cláusulas sociales y replicar la formación realizada en 2019 si se considera que es necesario actualizarla por la incorporación de personal nuevo o por cambios en la normativa (en su caso, incluirlo en el informe de seguimiento y evaluación de la acción)



ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 28	Formación presencial de 20h en transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género y redacción de informes de impacto de género para el personal responsable de áreas
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la formación del personal responsable de áreas en transversalidad y redacción de informes de impacto de género • Generar espacios de aprendizaje por áreas en relación a la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades • Favorecer el desarrollo de políticas públicas con impacto de género
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar y calendarizar la formación - Desarrollar la formación de forma presencial garantizando los contenidos teórico-prácticos (realización inicial de un proyecto, programa o informe) - Realizar una evaluación de la formación realizada - Cada área realizará una reunión-formación posterior con su personal para poner en común lo aprendido y desarrollado - Desarrollar de manera efectiva el trabajo iniciado durante la formación dentro del área municipal - Integrar los trabajos realizados en el diagnóstico y/o plan de acción del siguiente plan interno o municipal (dependiendo del contenido de los mismos)
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables de áreas municipales - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1-2
Cronograma de implantación	2do y 3er semestre de la vigencia del plan de igualdad
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de interior y Personal - Responsables de Formación - Responsables de áreas
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Igualdad o entidad externa experta: Coordinación y/o desarrollo e impulso de la formación (contar con recursos económicos si fuera necesario) - Documentos de apoyo relacionados con las materias de los trabajos prácticos (elementos diagnósticos del plan de igualdad, documentación interna...) - Personal administrativo de apoyo y colaboración entre áreas municipales - Recursos propios del municipio



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la realización de la formación, contenidos y recursos de apoyo de esta, evaluación o informes realizados en su finalización - Núm. de personal (desagregado por sexo y áreas) que ha participado en la formación - Núm. de proyectos desarrollados durante el curso y áreas participantes - Núm. de reuniones-formaciones por áreas posteriores al curso y áreas participantes - Núm. de proyectos desarrollados después del curso y áreas participantes - Núm. de proyectos, programas o informes efectivamente incluidos en los posteriores planes de igualdad y áreas implicadas
Sugerencias desde la perspectiva de género	Incluir los procesos y trabajos en el Boletín de Igualdad

ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 29	Realización de las actuaciones informáticas necesarias para desagregar los datos por sexo
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la existencia de herramientas informáticas sensibles al género • Facilitar la labor de realización de informes diagnósticos con perspectiva de género • Sistematizar y normalizar el desagregar datos por sexo en la realización de informes y tareas habituales dentro de la corporación al tener herramientas que lo facilitan
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - El departamento de informática contactará con todas las áreas para averiguar las necesidades respecto a la desagregación de datos y el estado de sus herramientas y manejo de las mismas - Puesta en marcha de las actuaciones necesarias por áreas (será prioritaria el área de recursos humanos y personal y las que el personal responsable considero)
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1-3
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables de áreas municipales - Responsable de Personal - Personal de informática



Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas y recursos digitales - Modelos de otros ayuntamientos e instituciones - Personal de apoyo - Recursos propios del municipio - Posible presupuesto para <i>software</i>/ recursos para <i>software</i> libre
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación del contacto entre las áreas y el personal de informática - Núm. de actuaciones desarrolladas por áreas y naturaleza de las mismas - <i>Software</i> y herramientas utilizadas/ compradas
Sugerencias desde la perspectiva de género	

ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 30	Transparencia y transversalidad en las actuaciones desarrolladas desde el área de Igualdad Municipal
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar realizando reuniones de coordinación interdepartamentales del área de igualdad con el resto de áreas municipales • Transversalizar la igualdad en el desarrollo de las políticas públicas
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la realización de reuniones y comunicación periódica con las diferentes áreas municipales para coordinar actuaciones y transversalizar la perspectiva de género - Incluir informes de las mismas en las memorias semestrales de la Red Valenciana de Igualdad
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1-3
Cronograma de implantación	Permanente durante la vigencia del plan de igualdad, las memorias tendrán carácter semestral
Responsables	Área de Igualdad
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Plantilla de memoria semestral del área para la Red Valenciana de Igualdad - Recursos propios del municipio
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de reuniones realizadas, áreas implicadas y personal participante (desagregado por sexo) - Núm. y fecha de los documentos de Memoria semestral del área para la Red Valenciana de Igualdad



Sugerencias desde la perspectiva de género	Podrá incluirse la información de las memorias susceptible de serlo en el boletín de igualdad y/o en la carpeta de acogida con perspectiva de género
--	--

ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 31	Refuerzo y estabilización del equipo técnico del área de Igualdad y estrategias para la creación de nuevas figuras de apoyo en el desarrollo del plan de igualdad y otras áreas relacionadas
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de recursos humanos al área de igualdad y a la puesta en marcha de los planes de igualdad • Contar con personal estabilizado experto en promoción de igualdad de oportunidades
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión interdepartamental para valorar la contratación de personal en prácticas para el apoyo en las áreas con mayor carga de trabajo en el desarrollo del plan de igualdad, especialmente las áreas de igualdad y personal y recursos humanos y para la estabilización del puesto de trabajo de agente de igualdad - Hacer efectiva la contratación de una figura de promoción de igualdad que formará parte del equipo técnico del área de Igualdad Municipal (desarrollar el proceso de convocatoria, selección y contratación)
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> - Personas con voluntad de formar parte de los procesos de selección y contratación referidos - Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1
Cronograma de implantación	Permanente desde el inicio de la vigencia del plan de igualdad
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables de las áreas municipales vinculadas (selección y contratación, secretaría, igualdad, personal...) - Concejalías responsables
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Documentación relativa al contrato programa de servicios sociales - Documentación para la creación de las bases de contratación de la figura de promotora/r de igualdad - Recursos propios del municipio - Asesoramiento y apoyo de LABORA - Espacio físico municipal condicionado que pueda utilizarse como espacio de trabajo del personal que se valora contratar o que se contratará de manera efectiva



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la reunión interdepartamental y conclusiones conseguidas - Verificación del desarrollo del proceso de selección de la figura de promoción en igualdad de género y documentos relacionados (bases, temario referenciado...) - Documentación justificativa del personal de promoción de igualdad de género efectivamente contratado
Sugerencias desde la perspectiva de género	

ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 32	Estrategia de mejora de la participación y la coordinación y colaboración interáreas para el desarrollo, evaluación y seguimiento del plan de igualdad
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Perfeccionar los procesos de desarrollo, aplicación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad interno de la corporación • Valorar la implicación y el desempeño de las diferentes áreas en cuanto al plan de igualdad y a las acciones relacionadas
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de un informe de seguimiento por áreas de las medidas de las cuales tenga que responsabilizarse o en las cuales haya participado como personal destinatario que se enviará a la Comisión de Igualdad durante el último año de vigencia del plan (incluir en el informe las reuniones, comunicaciones y espacios de diálogo interáreas para su realización) - Realización de un informe global de resultados (Comisión de Igualdad) - Realización de un informe de valoración de implicación de las áreas (Comisión de Igualdad) - Integración de los informes en el informe diagnóstico del siguiente plan de igualdad interno
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	1-3
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Responsables de las áreas municipales - Comisión de Igualdad
Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)	<ul style="list-style-type: none"> - Fichas, plantillas y herramientas de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta - Recursos propios del municipio



Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Núm. de informes por áreas y personal implicado (desagregado por sexo) - Verificación de realización del informe global de resultados que incluya núm. de acciones realizadas por áreas y porcentaje del total, personal implicado (desagregado por sexo) - Verificación de realización del informe de valoración de implicación de las áreas que indico núm. de reuniones realizadas, áreas implicadas y personal participando (desagregado por sexo) - Verificación de la inclusión de ambos informes en el diagnóstico del siguiente plan de igualdad interno
Sugerencias desde la perspectiva de género	Cada área podrá realizar un informe de seguimiento propio y personalizado de las acciones de las cuales tiene que responsabilizarse utilizando las fichas de las acciones de las medidas de igualdad, ordenadas cronológicamente mediante la información del cronograma de implantación y utilizará las herramientas de seguimiento y evaluación propuestas, pudiendo aplicar otras que considere más adecuadas

ÁREA 12	Transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género
Acción 33	Realización de una jornada piloto de formación no reglada y sensibilización en igualdad a la plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer la creación de espacios informales de reflexión y sensibilización alrededor de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres • Transversalizar la igualdad y consolidarla como un valor institucional que implica a todo el personal y las áreas municipales
Descripción de la acción	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinación, calendarización y programación de la primera jornada de formación no reglada y sensibilización en igualdad a la plantilla del Ayuntamiento de Paiporta - Búsqueda de un título e idea bastante relacionada que sea atractivo y llamativo para la plantilla - Difusión de los contenidos de la jornada e inscripción de la plantilla (se asegurará la participación de todas las áreas municipales) - Realización de la jornada durante el horario laboral y con garantías de participación para el personal en ejercicio de derechos de conciliación - Valoración de la jornada por parte de la plantilla - Redacción de un informe de evaluación de resultados y propuestas de mejora
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento de Paiporta
Prioridad (1-3)	2
Cronograma de implantación	3er y 4to semestre
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> - Área de Igualdad - Comisión de Igualdad - Personal de informática



<p>Recursos necesarios (económicos, documentales, de infraestructuras...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Programación de la jornada - Material de apoyo - Recopilación de materiales de jornadas similares - Personal de soporte técnico - Espacio diáfano y polivalente para la realización de las distintas actividades - Herramientas digitales para la gestión de las inscripciones y valoraciones - Recursos propios del municipio
<p>Indicadores de seguimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación del desarrollo de la jornada piloto - Verificación de los procesos de comunicación de la jornada - Núm. de inscripciones desagregadas por sexo y áreas en comparación con las personas efectivamente participantes (desagregadas por sexo). Explicitar las personas en ejercicio de derechos de conciliación - Núm. de actividades, contenidos, participación en las mismas... - Núm. de valoraciones sobre la jornada desagregadas por sexo - Verificación de la redacción del informe de evaluación de resultados y propuestas de mejora
<p>Sugerencias desde la perspectiva de género</p>	<p>Contenidos que pueden abordarse en la jornada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actividades no mixtas (empoderamiento femenino, sororidad y autodefensa feminista, masculinidades igualitarias y expresión de las emociones) - Cuestiones relativas a la salud mental con perspectiva de género - Espacios de reflexión mixtos sobre las dificultades de las mujeres en el ejercicio del poder y la toma de decisiones en las diferentes áreas municipales y en puestos de responsabilidad - Corresponsabilidad y trabajo de cuidados - Actividades, vivencias, lúdicas-culturales

APLICACIÓ I SEGUIMENT

Para garantizar la aplicación del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta, es necesario establecer una serie de mecanismos que permiten asegurar la implementación de las medidas, y el seguimiento del trabajo desarrollado en estas.

Vigilar los procesos de aplicación, siguiendo los pasos que se van realizando y abordando las posibles problemáticas, incidencias e imprevistos que puedan generarse, nos asegurará la correcta implantación del plan, y nos permitirá también ser capaces de ajustar las acciones establecidas a través del plan de acción, para adecuarlo a las circunstancias, teniendo en cuenta los objetivos que necesitamos cumplir. En el caso del Ayuntamiento de Paiporta, en el desarrollo del plan de acción de han planteado una serie de medidas que facilitaron la aplicación y el seguimiento de las mismas y su posterior evaluación, poniendo el foco en el área y el personal responsable de los procesos, y como ahora veremos, el desarrollo cronológico de las mismas por orden de prioridad.

Cómo hemos ido planteando, el personal responsable de cada acción se indica en cada una de las fichas del plan de acción, otorgando en el área de Igualdad la responsabilidad directa de unas acciones concretas y manteniendo- se únicamente como figura puntual de seguimiento y apoyo en el caso del resto de ellas, ofreciendo siempre su visión



y la posibilidad de consulta de cualquier cuestión relativa al desarrollo del plan de igualdad. Así mismo, y siguiendo con lo establecido con el reglamento de la composición de la Comisión de Igualdad, esta se responsabilizará de las funciones aprobadas en acuerdo plenario y especificadas a su reglamento, y también formará parte del desarrollo de medidas concretas tal como está especificado en las fichas anteriores. Se mantendrá, cuando sea necesario, un diálogo estrecho con la Representación Legal de las y los Trabajadores durante todo este proceso y con los sindicatos de referencia.

Las personas responsables de las acciones podrán secundarse, cuando así se considere, en agentes técnicos externos y especialistas en igualdad. Este equipo podrá secundarse en la corporación política y el equipo de gobierno municipal responsables de las áreas que intervengan en cada caso. Así mismo, todas las personas implicadas garantizarán los recursos necesarios, materiales y humanos, para el correcto desarrollo de las medidas de igualdad, tal como se establecen en el plan de acción.

La fase de seguimiento será así mismo promovida por las personas responsables del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta. Las herramientas que se utilizarán serán cuestionarios o fichas de seguimiento, mediante las cuales se analizará la información sobre los avances respecto a las medidas de igualdad, que permitirán, si fuera necesario, poder plantear propuestas de modificación o ajustes, o simplemente continuar con el plan de acción establecido.

Esta fase se planteará en función de las posibilidades de los equipos de trabajo y de las circunstancias concretas, aunque se establece como conveniente realizar un seguimiento anual, para conocer el grado de implantación y la evolución temporal de las medidas de igualdad que recoge este plan. En algunas de las medidas ya se indica cuando realizar ese seguimiento, así que solo es necesario ponerlo en marcha.

A continuación, se ofrecen las siguientes herramientas para gestionar la aplicación y el seguimiento del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta:

Ficha de seguimiento

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA	
Área de actuación	
Medida	
Personal Responsable	
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Rellenada por	
Indicadores de seguimiento (establecidos en la ficha de la medida)	<ul style="list-style-type: none"> • •



Indicadores de resultados	
Nivel de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Pendiente • En ejecución • Finalizada
Motivo/s por los que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de recursos humanos • Falta de recursos materiales • Falta de tiempo • Falta de participación • Descoordinación con otros departamentos • Desconocimiento del desarrollo • Otros motivos (especificar)
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adaptadas (a su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida (listar y adjuntar)	

Cronograma

MEDIDAS	primer año		segundo año		tercer año		ÁREA / PERSONAL RESPONSABLE
	1er semestre	2do semestre	3er semestre	4to semestre	5to semestre	6to semestre	
1. Área de selección y contratación							
Acción 1							Interior y Personal Selección y contratación
Acción 2							Interior y Personal Selección y contratación
2. Área de clasificación profesional y condiciones de trabajo							
Acción 3							Interior y Personal
Acción 4							Interior y Personal
Acción 5							RLPT Área de Igualdad
3. Área de formación							
Acción 6							Interior y Personal Formación Informática
Acción 7							Interior y Personal Formación Informática
Acción 8							Interior y Personal Formación Informática



Acción 9							Interior y Personal Formación Informática
Acción 10							Igualdad
4. Área de promoción profesional							
Acción 11							Interior y Personal
Acción 12							Interior y Personal Secretaría
5. Área de infrarrepresentación femenina							
Acción 13							Interior y Personal Selección y contratación Secretaría
Acción 14							Igualdad Participación ciudadana Selección y contratación Comunicación
6. Área del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral							
Acción 15							Interior y Personal Comunicación
Acción 16							Interior y Personal Comisión de Igualdad Comunicación
7. Área de salud laboral							
Acción 17							Bienestar Social Igualdad RLPT
Acción 18							Interior y Personal Riesgos laborales
8. Área de prevención y abordaje de la violencia de género							
Acción 19							Interior y Personal Bienestar Social Comunicación
Acción 20							Interior y Personal Bienestar Social Formación
9. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo							
Acción 21							Interior y Personal Comisión anti-acoso Comunicación
10. Área de retribuciones							
Acción 22							Interior y Personal Informática
11. Área de comunicación y lenguaje no sexista							
Acción 23							Igualdad Comunicación
12. Área de transversalización de la igualdad e incorporación de la perspectiva de género							
Acción 24							Comunicación Igualdad Comisión Igualdad



Acción 25							Igualdad Comunicación
Acción 26							Hacienda y Administración General
Acción 27							Administración General Contratación
Acción 28							Interior y Personal Formación Responsables de Áreas
Acción 29							Interior y Personal Informática Responsables de Áreas
Acción 30							Igualdad
Acción 31							Responsables de las áreas municipales vinculadas (selección y contratación, secretaría, igualdad, personal...) Concejalías responsables
Acción 32							Responsables de las áreas municipales Comisión de Igualdad
Acción 33							Igualdad Informática Comisión de Igualdad

Tabla de evaluación de acciones

Área	Acciones	Estado		
		Realizada	No realizada	En proceso
1	2	x	x	x
2	3	x	x	x
3	5	x	x	x
4	2	x	x	
5	2	x	x	x
6	2	x	x	
7	2	x	x	x
8	2	x	x	x
9	1	x	x	x
10	1	x	x	x
11	1	x	x	x
12	10	x	x	x
TOTAL	33	x	x	x



Las herramientas de seguimiento del desarrollo del II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta, como ya se ha expuesto, servirán para analizar el grado de ejecución de las medidas propuestas. Si fuera necesario, las personas responsables de las acciones, junto a la Comisión de Igualdad, en cualquiera de las actuaciones de seguimiento, plantearán una propuesta de modificación de medidas, para ajustarlas a la realidad y a la consecución de los objetivos establecidos.

Para tal fin se utilizará la misma ficha utilizada para la medida a modificar, estableciendo los cambios que se considere e indicando en junto al número de la medida una letra, siguiendo el orden alfabético, para señalar así que se trata de una versión de la medida diferente.

AVALUACIÓ

La evaluación de un plan de igualdad es el proceso por el cual se analiza en qué grado se han cumplido las acciones planteadas en función a los objetivos establecidos en el plan de acción.

Cómo se ha expresado anteriormente, en algunas medidas del plan de acción se indica cuando evaluar la acción desarrollada; además de en ese momento, también tendrá que hacerse cuando se produzca alguna incidencia o modificación sustancial de las condiciones de partida o normativa reguladora de la cuestión que se esté abordando.

Para la evaluación del plan de igualdad se analizarán los siguientes ejes:

- Resultados obtenidos:
¿Se han cumplido las acciones y medidas programadas en función de los objetivos y necesidades que se derivaron del diagnóstico? ¿Qué datos lanzan los indicadores de evaluación establecidos?

- Desarrollo del proceso:
¿Qué recursos humanos y materiales se han necesitado? ¿Se ha dispuesto de todos ellos? ¿Se ha cumplido el cronograma establecido? ¿Cuántas modificaciones se han realizado?

- Impacto de las medidas ejecutadas:
¿Qué ha sido el impacto de las medidas ejecutadas al Ayuntamiento de Utiel? ¿Se ha mejorado la situación de partida? ¿Se han producido cambios en las áreas analizadas?



El II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta se evaluará al final de cada uno de los años de vigencia, para establecer si se están consiguiendo los objetivos previstos, redefiniendo las acciones que sean necesarias, tal como se ha indicado en el apartado anterior. La evaluación final se realizará después de la finalización del periodo de vigencia de este.

En esta evaluación se aportarán las conclusiones obtenidas, ofreciendo un análisis comparativo de la situación actual respecto a la inicial. La evaluación será positiva o negativa en función del porcentaje de acciones desarrolladas y del impacto de las medidas ejecutadas.

La evaluación, del mismo modo que la aplicación y el seguimiento, se realizará por el equipo de trabajo designado por la Comisión de Igualdad, responsable del plan. En todo momento, se informará la plantilla de todo el proceso analizado en la fase de evaluación: desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos y desarrollo de acciones.

La evaluación es una parte indispensable en el desarrollo del plan de igualdad, porque valora desde una perspectiva crítica, las acciones realizadas, y permite desarrollar las estrategias futuras que se integrarán en el siguiente plan de acción. Para el desarrollo de la fase de evaluación se proponen las siguientes herramientas, adaptadas de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres, que son eficaces en el proceso evaluador de este plan de igualdad institucional.



Cuestionario de evaluación para la Comisión de Igualdad

DATOS	
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Mujer • Hombre
¿Formas parte de RLPT?	
Relación laboral con la empresa	
¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido? 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en el Ayuntamiento de Paiporta? _____ • ¿Se han percibido cambios de actitud en relación a la igualdad entre las personas de la plantilla? _____ • ¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de Igualdad? _____ • En caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido enmendadas? _____ • ¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Indica cuáles _____ • ¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Indica cuáles _____ • ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Indica cuáles y qué modificación se ha hecho _____ • ¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Indica cuáles _____ • ¿Ha habido participación y apoyo del personal técnico y político hacia el Plan de Igualdad? (Del 1 al 10) _____ • ¿Los recursos económicos y materiales asignados han sido suficientes? _____ • ¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado? _____ • ¿La Comisión de Igualdad se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan? _____ • Señala las barreras que se han encontrado en el Plan y propuestas de mejora _____ 	



Cuestionario de evaluación de la Plantilla

En el **Ayuntamiento de Paiporta** nos encontramos evaluando nuestro II Plan de Igualdad Interno. A continuación, encontrarás un cuestionario de carácter anónimo y confidencial en el cual encontrarás algunas preguntas que nos servirán para conocer tu percepción y opiniones sobre ciertos aspectos relacionados con el desarrollo e implantación del plan de igualdad. Es importante que las respuestas sean sinceras y espontáneas y, no te preocupas, no existen respuestas correctas ni incorrectas. ¡Muchísimas gracias por tu colaboración!

DADES PERSONALS	
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Hombre • Mujer
Edad	<ul style="list-style-type: none"> • Menor de 45 años • 45 años o más
Responsabilidad de cuidados	<ul style="list-style-type: none"> • Hijos/as • Ascendientes • Otras personas dependientes • No tengo responsabilidad de cuidados
DADES PROFESIONALES	
Responsabilidad	
Lugar de trabajo	
Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> • Menos de 2 años • Entre 2 y 5 años • Más de 5 años
¿Tienes personas a tu cargo?	<ul style="list-style-type: none"> • Sí • NO
¿Formas parte de la RLPT?	

	SÍ	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la plantilla con el II Plan de Igualdad Interno implementado?		
¿Crees que ha servido para...?		
.... ajustar las condiciones laborales de las mujeres?		
... mejorar las políticas de conciliación y corresponsabilidad?		
... aumenta la presencia y la participación de las mujeres en la toma de decisiones?		
... cambiar la mentalidad del uso del tiempo y presencia en el trabajo?		



...tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		
...equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres en las diferentes áreas y puestos de trabajo?		
...extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
...que hombres y mujeres tengan efectivamente las mismas oportunidades?		
...transversalizar la igualdad en el ámbito interno y externo de la institución?		
...otros? Indica cuáles _____		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?		
¿Si tuvieras alguna duda o consulta sobre términos de igualdad sabrías dónde dirigirte para resolverla?		
¿Has recibido formación sobre igualdad?		
¿Crees que se ha implicado toda la plantilla en el plan de igualdad?		
¿Consideras que se han conseguido los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?		
Tu valoración global: del 1 al 10 respecto de la satisfacción con el Plan de Igualdad ● 1 ● 2 ● 3 ● 4 ● 5 ● 6 ● 7 ● 8 ● 9 ● 10		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad? _____ _____ _____ _____		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad? _____ _____ _____ _____		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas? _____ _____ _____ _____		
¿Qué acciones consideras que se necesitaría mejorar? _____ _____ _____ _____		



Modelo de Informe de evaluación

Evaluación Final II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Paiporta [insertar período de referencia]

Datos generales:

- Ficha técnica
- Fecha del informe
- Periodo del análisis
- Equipo / Área / Persona que realiza la evaluación

Gradación para evaluar (ALTO/MEDIO/BAJO)

Información de resultados para cada área de actuación

- Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el plan de acción
- Nivel de realización de las acciones previstas en el plan de igualdad
- Nivel de obtención de resultados esperados
- Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según los indicadores establecidos
- Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad

Información sobre el proceso de implantación

- Nivel de desarrollo de las acciones
- Grado de implicación de la plantilla en el proceso
- El presupuesto previsto ha sido...
- El cumplimiento del calendario previsto ha sido...
- Adecuación de los recursos asignados
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución
- Soluciones adoptadas si procede



Información sobre impacto

- ¿Se han producido cambios en la cultura organizativa e institucional?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo de gobierno y la corporación municipal a nivel político?
- ¿Se han detectado cambios en relación a la imagen externa e interna de la institución?
- Indica en qué han consistido los cambios, tanto en relación con las personas como en la gestión y clima institucional

Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad