



AYUNTAMIENTO
DE SAX



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SAX



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
PRINCIPIOS INSPIRADORES.....	7
GLOSARIO DE TÉRMINOS DE GÉNERO	9
MARCO NORMATIVO	13
NORMAS DE CARÁCTER ESTATAL.....	13
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.....	13
Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	14
Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección.....	15
Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	15
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	16
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:....	17
Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.	22
Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.....	22
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.	23
Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.	23
NORMAS DE CARÁCTER AUTONÓMICO.....	24
Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano	24
Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administración Pública.....	24
Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.....	25
Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.....	26
Decreto 56/2016 Código de Buen Gobierno de la Generalitat Valenciana	27
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.....	28
DATOS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO.....	32
PROCESO DE PARTICIPACIÓN.....	37
DINÁMICA DE PANELES POR GRUPOS.....	38
ENCUESTA INDIVIDUAL.....	42

CONCLUSIONES DEL PROCESO PARTICIPATIVO	48
EJES DE ACTUACIÓN	50
EJE 1. ACCESO AL EMPLEO.....	50
PRESUPUESTO EJE 1	52
EJE 2. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.....	52
PRESUPUESTO EJE 2	54
EJE 3. LENGUAJE NO SEXISTA.....	54
PRESUPUESTO EJE 3.....	56
EJE 4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	57
PRESUPUESTO EJE 4.....	58
EJE 5. FORMACIÓN	59
PRESUPUESTO EJE 5.....	60
EJE 6. IMAGEN Y VISIBILIZACIÓN DE LA IGUALDAD	61
PRESUPUESTO EJE 6.....	62
CRONOGRAMA GENERAL DE ACTUACIÓN.....	64
PRESUPUESTO AGREGADO POR ANUALIDADES.....	67

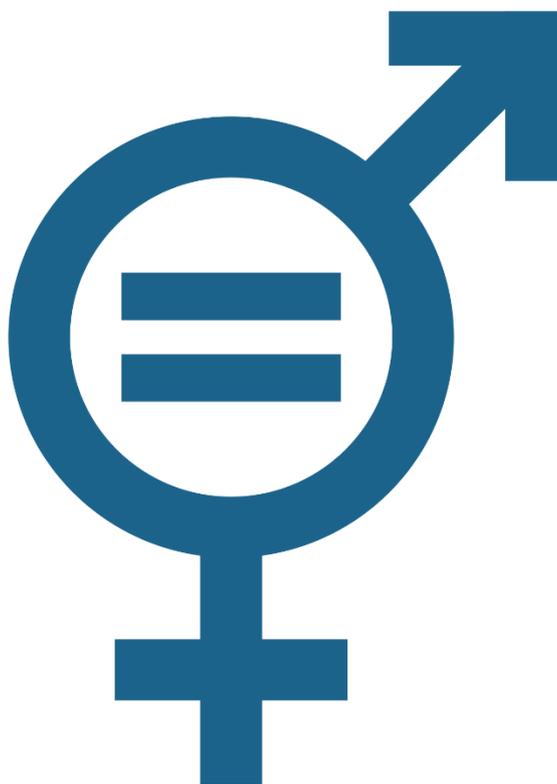
INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de mujeres y hombres para el Ayuntamiento de Sax se plantea como un marco de trabajo que pretende seguir profundizando en eliminar las posibles desigualdades entre trabajadores y trabajadoras, e ir creando una nueva cultura en el espacio de trabajo, donde no tengan cabida los estereotipos ni prejuicios, y se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas si se consideran necesarias.

Este proyecto pretende introducir actuaciones dirigidas a la estructura organizacional de la corporación local de Sax, a los procesos de elaboración de políticas públicas y a la plantilla municipal.

En este sentido, las actuaciones recogidas en el Plan de Igualdad y que se van a desarrollar seguidamente contribuyen a incrementar la eficacia y la eficiencia de la gestión pública. Así como, a aprovechar el talento de todas las personas que forman parte de cada uno de los departamentos del consistorio.



PRINCIPIOS INSPIRADORES

PRINCIPIOS INSPIRADORES

Todo plan de igualdad para una institución pública debe seguir las siguientes pautas para conseguir la efectividad en su aplicación:

- Apoyar y contribuir a eliminar las desigualdades existentes, así como contribuir a detectar y evitar posibles situaciones futuras que no respeten la igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito laboral municipal.
- Integrar la igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos.
- Favorecer el equilibrio entre sexos en las diferentes categorías profesionales.
- Favorecer un ambiente laboral libre de acoso.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre todas las personas que integran la plantilla.

En definitiva, este plan velará por que no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones (a igual competencia e igual responsabilidad igual salario), en el trato que deban recibir unas y otros y a la ordenación de los tiempos de trabajo para conciliarlos con la vida personal y laboral. Todo esto, siguiendo los parámetros de la AGENDA 2030 de las Naciones Unidas.

Especial interés se tendrá en la eliminación de las manifestaciones discriminatorias consideradas como “sexismo benévolo” o “de baja intensidad”, muy extendido en la administración y que basado en estereotipos de género, sostienen el conocido “techo de cristal” que mantiene a las empleadas en situación de inferioridad profesional con respecto a los empleados.



Ilustración 1 – AGENDA 2030 y el objetivo 5: Igualdad de Género

GLOSARIO DE TÉRMINOS DE GÉNERO

- **Mainstreaming de género o integración de la perspectiva de género:** busca erradicar las posturas sexistas y la eficiencia de las políticas públicas con un carácter permanente más allá de los plazos temporales, teniendo en cuenta la especificidad de los grupos sensibles a la exclusión.
- **Empowerment o ganar fuerza:** consiste en fortalecer el rol femenino individual y colectivamente para potenciar la participación femenina y la condición de igualdad. Es una acción necesaria para que las mujeres ejerzan su individualidad desde una autonomía ciudadana plena.
- **Coeducación ciudadana:** Se trata de establecer un modelo educativo en el que la igualdad sea un pilar para el desarrollo de una ciudadanía reflexiva y valedora de unos derechos que no entienden de discriminación. La coeducación ha de impregnar la totalidad del sistema. Las personas han de adquirir una serie de valores que les posibiliten participar en la sociedad en igualdad de oportunidades. Para ello ha de estar presente en cada uno de los elementos curriculares, objetivos, contenidos, espacios, materiales, etc.
- **Corresponsabilidad:** El reparto de responsabilidades se define como la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus integrantes el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses.
- **Acciones positivas:** medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Estas medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo que persiguen.
- **Concepto de transversalidad:** es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, inclusive las leyes, y está destinado a hacer que preocupaciones y experiencias tanto de las mujeres como la de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los

programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los sexos. Las estrategias de la transversalidad son una apuesta por conseguir cambios estructurales que a medio – largo plazo conduzca a una igualdad real y efectiva, mediante enorme transformaciones sociales, económicas y políticas.

- **Sexo y género:** Son conceptos complementarios, se refieren a ser hombre o mujer, pero se utilizan de modo distinto. El sexo se refiere a las diferencias biológicas y el género a las sociales o culturales. La igualdad de género pone fin a la discriminación.
- **Techo de cristal:** Espacio social que impide, a pesar de los avances socioculturales, que las mujeres puedan alcanzar una situación real de igualdad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.
- **Discriminación directa:** situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Micromachismos:** son uno de los modos masculinos más frecuentes de ejercer la defensa de los ficticios privilegios de género, y de oponerse al cambio de las mujeres que procuran ser tan autónomas como los varones. Los comportamientos micromachistas no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son hábitos de funcionamiento frente a las mujeres, que se realizan de modo automático, sin reflexión alguna.
Dada la invisibilidad de los micromachismos, estos se ejercen generalmente con toda impunidad, produciendo diversos grados de malestar y daño a las mujeres,

que no son evidentes en un primer momento en una relación afectiva o profesional, pero se van haciendo visibles a largo plazo, y favoreciendo el mantenimiento de la posición ventajosa masculina.

- **Micromachismos utilitarios:** tratan de forzar la disponibilidad femenina aprovechándose de diversos aspectos “domésticos y cuidadores” del comportamiento femenino tradicional. Se realizan especialmente en el ámbito de las responsabilidades domésticas.
- **Micromachismos encubiertos:** intentan ocultar su objetivo de imponer las propias razones abusando de la confianza y credibilidad femenina.
- **Micromachismos de crisis:** intentan forzar la permanencia en el statu quo desigualitario cuando este se desequilibra, ya sea por aumento del poder personal de la mujer, o por disminución del poder de dominio del varón.
- **Micromachismos coercitivos:** sirven para retener poder a través de utilizar la fuerza psicológica o moral masculina.
- **Paridad:** tiene por objeto garantizar una participación equilibrada de mujeres y varones en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones. En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres. Se relaciona con la necesidad de incrementar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones a través del sistema de cuotas de participación política, es decir, que implicaría que tanto mujeres como varones deban tener un porcentaje de cargos de representación popular y de toma de decisiones equivalente al porcentaje de la población que representan.
- **Patriarcado:** En términos generales el patriarcado puede definirse como un sistema de relaciones sociales sexo-políticas, basadas en diferentes instituciones públicas y privadas, y en la solidaridad interclases e intragénero, instaurado por los varones, quienes, como grupo social y en forma individual y colectiva, oprimen a las mujeres también en forma individual y colectiva y se apropian de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos, ya sea con medios pacíficos o mediante el uso de la violencia.

MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

Artículo 9.

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

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

3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Artículo 14.

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

Derechos y deberes derivados del contrato. Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

2. Podrán establecerse por ley las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente.

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Cuando se utilice la contratación temporal como medida de fomento al empleo la duración del contrato no podrá exceder de tres años. La terminación de estos contratos dará derecho a la compensación económica que reglamentariamente se establezca.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. La regulación de las mismas se hará previa consulta a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

LEY 27/2003, DE 31 DE JULIO, REGULADORA DE LA ORDEN DE PROTECCIÓN.

Esta norma utiliza ya el término violencia de género y establece medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren. Reconoce 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 parte de todos los poderes públicos.

Es necesaria, en suma, una acción integral y coordinada que aúne tanto las medidas cautelares penales sobre el agresor, esto es, aquellas orientadas a impedir la realización de nuevos actos violentos, como las medidas protectoras de índole civil y social que eviten el desamparo de las víctimas y den respuesta a su situación de especial vulnerabilidad.

LEY ORGÁNICA 1/ 2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.

Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

- *Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género:* a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas,

Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

- Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:
 1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
 2. Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

En el marco de estos objetivos, las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local son:

- a) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- b) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.
- c) Asistencia Social Integral.
- d) Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

De este modo, es necesaria la aplicación de políticas públicas en este ámbito ya que los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES:

Art. 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Art. 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 presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán 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 con esta finalidad.
2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Art. 46. Contenido de los Planes de igualdad.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Art. 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:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Art. 61. Formación para la igualdad.

1. 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 la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. 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.

Art. 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 negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Art. 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público

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 promediadas de su personal.

LEY 19/2013, DE 9 DE DICIEMBRE, DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y BUEN GOBIERNO.

Art. 29. Infracciones disciplinarias

Se establece como infracciones muy graves “Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.”

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

El artículo 27.3 establece como competencia delegable en los municipios la “Prestación de servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer”.

Justificándolo con que esto deriva del “objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos”.

Del mismo modo, esta Ley quiere “contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responde la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminación de barreras y obstáculos que puedan limitar la plena integración, la participación, el acceso a la información y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad”.

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.

El Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

Este Estatuto refleja, del mismo modo, sus fundamentos de actuación, entre los que se encuentran la Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional; y la Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Planes de Igualdad (DA 7ª)

Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

LEY 9/2017 DE 8 DE NOVIEMBRE DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO, POR LA QUE SE TRANSPONEN LAS DIRECTIVAS DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 2014/23/UE Y 2014/24/UE, DE 26 DE FEBRERO DE 2014.

Título II Partes del contrato. Libro Segundo. De los contratos de las Administraciones Públicas Capítulo I De las actuaciones relativas a la contratación de las Administraciones Públicas. Sección 2. De la adjudicación de los contratos de las Administraciones Públicas. Subsección 3ª Ejecución de los contratos.

Artículo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral

Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de

derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.

Anexo V: Listado de convenios internacionales en el ámbito social y medioambiental a que se refiere el artículo 201

El Anexo V, hace referencia entre otros a los siguientes:

- Convenio OIT n.o 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio OIT n.o 100, sobre igualdad de remuneración.

NORMAS DE CARÁCTER AUTONÓMICO

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

Por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

LEY 9/2003, DE 2 DE ABRIL, DE LA GENERALITAT, PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. IGUALDAD Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Apartado IV. Ámbitos de actuación

Artículo 20.4:

Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo.

Las administraciones públicas valencianas establecerán 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.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna.

Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.
2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual.

La administración autonómica incorporará 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.

Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

LEY 10/2010, DE 9 DE JULIO, DE LA GENERALITAT, DE ORDENACIÓN Y GESTIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

Artículo 51. Principios de selección

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público de conformidad con los siguientes principios:

- a) Mérito, capacidad e igualdad.
- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Planes de igualdad (DA 11)

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá 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 GENERALITAT, INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER EN EL ÁMBITO DE LA COMUNITAT VALENCIANA.

Tras el reconocimiento normativo de la igualdad, se hace necesario que los poderes públicos adopten políticas activas que apoyen, incentiven, promocionen y amparen una efectiva igualdad entre mujeres y hombres en la sociedad. Es por ello que el Estatut de Autonomía, en su artículo 10.3, al establecer una serie de ámbitos en los que la Generalitat centrará primordialmente su actuación, expresamente, se refiere a la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, y a la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género.

Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé **la Ley 10/2010**, de 9 de julio, de la Generalitat, 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

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social

1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.
2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo
3. 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.

DECRETO 56/2016 CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Art 38. Valor a la interacción con la ciudadanía, comprometiéndose a dotar de los instrumentos necesarios para garantizar su participación en el diseño y evaluación de las políticas públicas.

Art 39. Impulso de una cultura de la innovación basada en la creatividad, la implicación y la mejora continua de los resultados de los procesos, los productos y los servicios, todo desde una visión estratégica centrada en las demandas y necesidades de la ciudadanía.

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.

La norma que aprueba este decreto tiene también como elemento vertebrador la garantía y promoción del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de hacer efectivo dicho derecho e integrarlo en el ámbito de la gestión de los procesos de selección de personal y provisión de puestos de trabajo.

Este decreto incluye que en las adscripciones provisionales y concesión de comisiones de servicios se tendrán en consideración las situaciones que sean alegadas y justificadas fehacientemente por las personas interesadas, relacionadas con la especial problemática que presenten para la adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ponderándose, si así se solicita, la agrupación familiar con las necesidades de atención del servicio público.

Además, el decreto muestra un interés particular por la regulación de situaciones que merecen un tratamiento específico como es el caso del acceso de personas con diversidad funcional, así como la situación en que se hallan personas víctimas de violencia de género. Respecto a estas últimas, han sido incluidas y desarrolladas todas las previsiones recogidas en las normas con rango de ley, pero a la vez, ha sido tenida en cuenta su situación a lo largo de todo el articulado, a fin de establecer las precisiones necesarias con el fin de contribuir a mejorar su situación y garantizar su protección.

De este modo, cuenta con un apartado en el que se expresa a discriminación positiva sobre las mujeres víctimas de violencia de género en casos de traslados, bolsas empleo temporal y protección, en general.

Art. 2. Principios de actuación

3. Asimismo, se garantizará el cumplimiento efectivo de las medidas específicas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos establecidos en la normativa y planes de igualdad vigentes.

Artículo 78. Traslado por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando servicios para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a solicitar el traslado provisional a otro puesto propio de su cuerpo, agrupación profesional funcional, escala o grupo profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

Si no existen vacantes en el cuerpo, agrupación profesional funcional, escala o grupo profesional del personal laboral de origen, los cambios de puesto de trabajo por motivo de violencia de género podrán concederse para distintos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales, dentro del mismo grupo o subgrupo profesional, sin que en ningún caso el cambio suponga menoscabo de sus derechos económicos ni la adscripción con carácter definitivo en el nuevo puesto de trabajo. La adscripción con carácter provisional se mantendrá hasta que desaparezcan o palien, de forma efectiva, las causas que han dado lugar a la adopción de esta medida, quedando reservado el puesto de trabajo del que fuera titular con destino definitivo, debiendo la persona afectada notificar el cambio de situación de producirse este.

En este caso, la empleada pública deberá reunir el resto de requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo. La solicitud deberá indicar la localidad o localidades a las que solicita el traslado, y deberá ir acompañada de la orden de protección a favor de la víctima o, excepcionalmente en tanto se dicte esta, del informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la empleada pública es víctima de violencia de género. En sentido similar se expresa el apartado 2 respecto de las víctimas de actividad terrorista. Se hace especial hincapié en la preferencia y en la confidencialidad de los datos de estas personas: "Estos sistemas de provisión de puestos tendrán preferencia sobre los nombramientos de personal funcionario interino o mejora de empleo.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o violencia terrorista se garantizará la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Este traslado tendrá la consideración de forzoso (art 82.1 EBEP) tanto por su origen (la víctima de la violencia de género se ve obligada abandonar su puesto) como porque jurídicamente ello conlleva el tener derecho a las indemnizaciones propias del traslado forzoso.

DATOS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

DATOS DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO

Para visibilizar la situación de la igualdad en el ámbito local es necesario analizar desde una perspectiva de género los datos estadísticos, referidos a un ámbito territorial diferenciados por sexo.

Las estadísticas visibilizadas por género son una poderosa herramienta de información que pone de manifiesto la magnitud y la intensidad de las distintas expresiones de la desigualdad entre varones y mujeres en un ámbito determinado:

Por lo tanto, las estadísticas desagregadas:

- Ofrecen respuestas a problemas específicos que se han planteado sobre la forma diferenciada en que mujeres y varones se ven afectados en distintos ámbitos de la vida.
- Ofrecen estimaciones de magnitud de las contribuciones que realizan mujeres y varones en ciertos campos específicos, visibilizando con ello muchas de las tareas realizadas por las mujeres rurales sin su reconocimiento.
- Ayudan a la identificación de las diferentes causas subyacentes que pueden estar incidiendo en las manifestaciones de la desigualdad de género, permitiendo actuar sobre éstos para promover los cambios necesarios.

A través de los datos facilitados por el Ayuntamiento de Sax, la plantilla municipal se compone por 59 personas (sin incluir el personal político). Dentro del total de la plantilla, un 58% son hombres (34 hombres) y un 42% mujeres (25 mujeres). De esta forma, se observa la existencia de una proporción equilibrada con una tendencia a la masculinización. En la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, indica que la proporción es equilibrada cuando las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

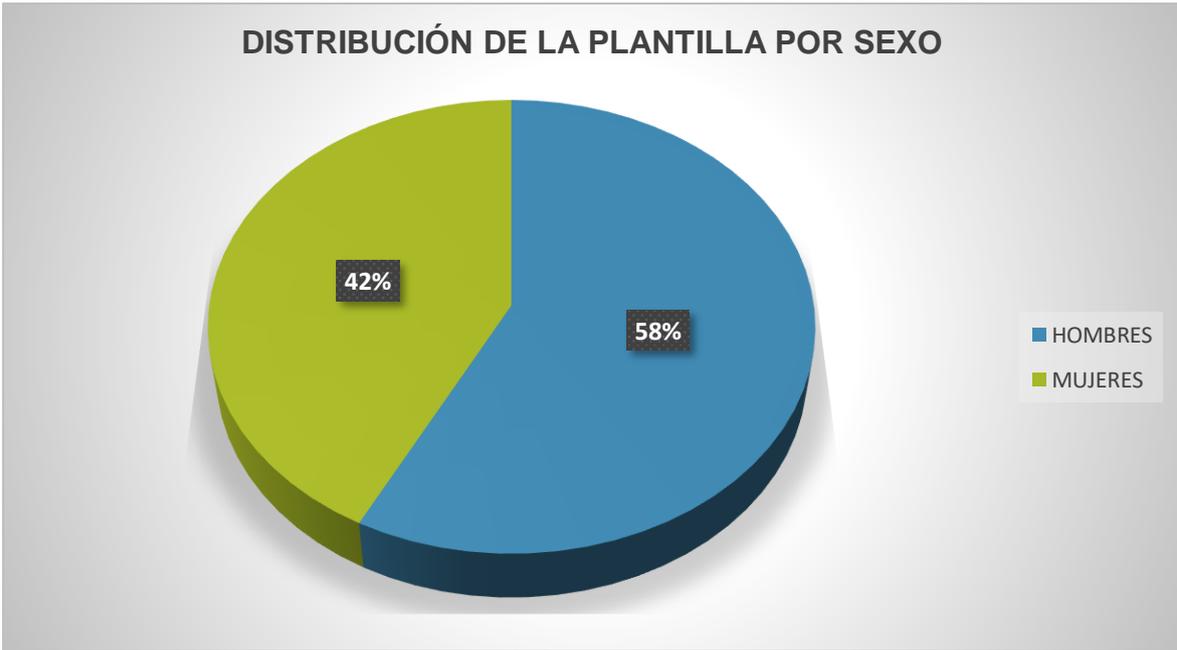


Gráfico 1 – Distribución de la plantilla municipal por sexo

A partir de la distribución por sexo y categoría profesional, se observan divergencias entre los sexos. En este caso, la principal conclusión sería que, a mayor capacitación o más alto rango dentro de la plantilla municipal, mayor presencia de mujeres.

Dicho dato se observa en las mujeres del subgrupo A1 y en el subgrupo A2. Entre estas dos categorías profesional encontramos a 9 mujeres por 4 hombres.

Por el contrario, en las agrupaciones profesional (conserjes y brigadas) existe una amplia presencia masculina. Así como, en el subgrupo C1, motivado por la presencia de hombres en la Policía Local.

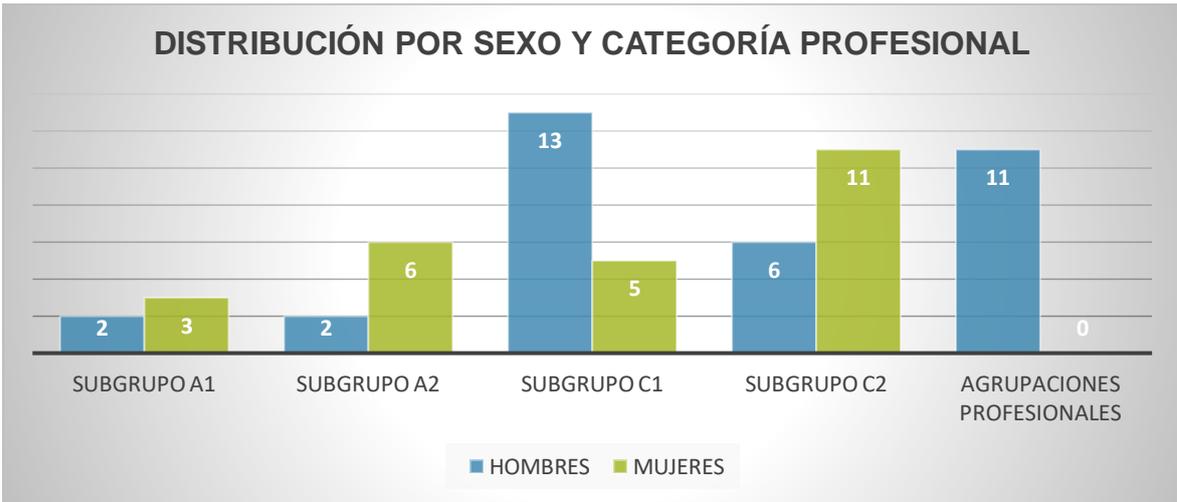


Gráfico 2 – Distribución de la plantilla municipal por sexo y categoría profesional

Como se ha explicado anteriormente, existen unos departamentos más masculinizados. En este caso, son los departamentos de Policía Local, las brigadas, consejerías y urbanismo y servicios municipales.

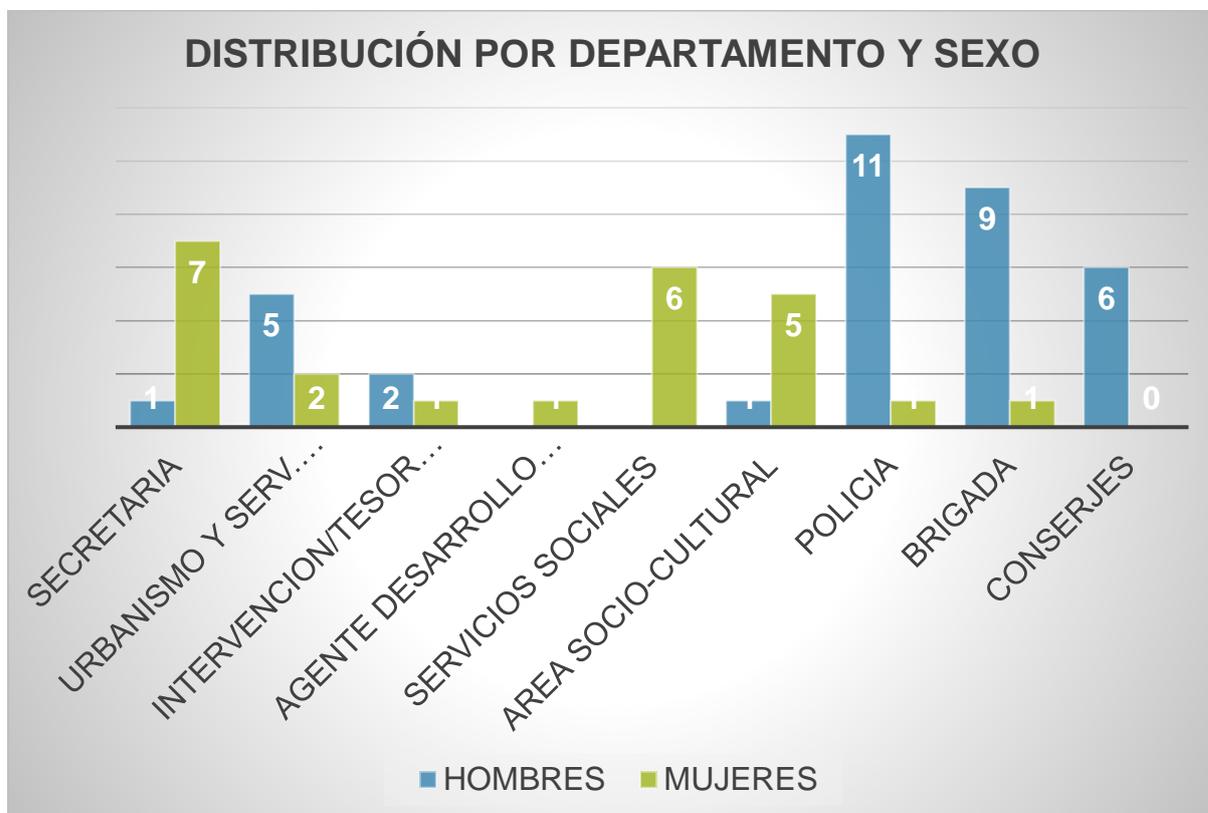


Gráfico 3 – Distribución de la plantilla municipal por departamento y sexo

DEPARTAMENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SECRETARIA	1	7	8
Subgrupo A1	0	1	1
Subgrupo C1	0	1	1
Subgrupo C2	0	5	5
Agrupaciones profesionales	1	0	1
URBANISMO Y SERVICIO MUNICIPAL	5	2	7
Subgrupo A1	2	0	2
Subgrupo A2	1	0	1
Subgrupo C1	1	1	2
Subgrupo C2	1	1	2
INTERVENCIÓN/TESORERÍA	2	1	3
Subgrupo C1	1	0	1
Subgrupo C2	1	1	2
AGENTE DE DESARROLLO LOCAL	0	1	1

Subgrupo A2	0	1	1
SERVICIOS SOCIALES	0	7	7
Subgrupo A1	0	1	1
Subgrupo A2	0	3	3
Subgrupo C1	0	1	1
Subgrupo C2	0	1	1
ÁREA SOCIO-CULTURAL	1	5	6
Subgrupo A1	0	1	1
Subgrupo A2	0	2	2
Subgrupo C1	1	0	2
Subgrupo C2	0	2	2
POLICIA	11	1	12
Subgrupo A2	1	0	1
Subgrupo C1	10	2	12
BRIGADA	9	1	10
Subgrupo C2	4	1	5
Agrupaciones profesionales	4	0	4
CONSERJES	6	0	6
Agrupaciones profesionales	6	0	6
CORPORACIÓN	8	5	13

Tabla 1 – Distribución de la plantilla municipal por departamento, categoría y sexo

PROCESO DE PARTICIPACIÓN

PROCESO DE PARTICIPACIÓN

Para la elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Sax se ha desarrollado un proceso participativo con la plantilla municipal para conocer de primera mano las inquietudes, reflexiones, ideas y propuestas de las personas que trabajan en el consistorio.

En este caso, y para la posterior aplicación del proceso de participación en el conjunto del Plan de Igualdad y en los respectivos ejes de actuación, se han realizado dos dinámicas diferentes. En primer lugar, se aplicó la participación de la plantilla municipal a través de rellenar tres paneles. La finalidad del trabajo con tres paneles era incorporar respuestas a diferentes preguntas. Preguntas como las hipotéticas problemáticas que puedan aparecer, las ventajas de tener un Plan de Igualdad y qué acciones se podrían llevar a cabo. Esta dinámica se aplicaba por grupos de personas. Más concretamente, tres grupos. En segundo lugar, se realizó una encuesta para conocer la opinión de la plantilla municipal. La encuesta era individual.

El proceso de participación para la realización del Plan de Igualdad tuvo lugar el jueves 25 de julio en el salón plenario del Ayuntamiento de Sax. Cabe destacar que se contó con la participación de 20 personas entre personal técnico y político del consistorio.



Ilustración 2 – Dinámica del proceso participativo

La relación de personal que participó en el taller fue la siguiente:

Género	Departamento del Ayuntamiento	Edad
HOMBRE	MEDIO AMBIENTE	46
MUJER	SECRETARIA	37
MUJER	SECRETARIA	39
MUJER	SECRETARÍA	49
HOMBRE	URBANISMO	55
MUJER	URBANISMO	38
HOMBRE	SERVICIOS	40
MUJER	SERVICIOS SOCIALES	48
MUJER	SERVICIOS SOCIALES	55
MUJER	SERVICIOS SOCIALES	43
MUJER	AEDL	47
MUJER	JUVENTUD	42
HOMBRE	BIBLIOTECA	58
MUJER	INTERVENCIÓN TESORERIA	57
MUJER	ECONOMÍA	48
MUJER	CONCEJALA	34
HOMBRE	CONCEJAL	45
HOMBRE	CONCEJAL	62
HOMBRE	CONCEJALA	60
MUJER	CONCEJALA	49

Tabla 2 – Participantes en el proceso participativo

DINÁMICA DE PANELES POR GRUPOS

Para la puesta en práctica del taller, en primer lugar, se llevó a cabo la segmentación de las personas participantes en 3 grupos. A partir de dicha segmentación, y a través de *post-its*, se rellenaban los paneles relacionados con las hipotéticas problemáticas que puedan aparecer, las ventajas de tener un Plan de Igualdad y qué acciones se podrían llevar a cabo.



Ilustración 3 – Dinámica del proceso participativo

A partir de la realización de los diferentes paneles, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

¿QUÉ VENTAJAS APORTARÁ?

- APORTAR SOLUCIONES x2
- MEJORAR EL CLIMA LABORAL x1
- SENSIBILIZACIÓN Y CAMBIO DE ACTITUD x1
- DIAGNOSTICAR SITUACIÓN x1
- FOMENTAR IGUALDAD ENTRE COMPAÑEROS x1
- NO PREJUZGAR PUESTOS DE TRABAJO
- FACILITAR EL ACCESO A SUBVENCIONES DE OTRAS INSTITUCIONES

- CALIDAD EN EL TRABAJO Y MEJORA DE TRATO AL CIUDADANO
- NO DISCRIMINACIÓN ENTRE PUESTOS DE TRABAJO DEL MISMO NIVEL
- EVITAR SUSCEPTIBILIDADES ENTRE COMPAÑEROS
- RECONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES SUPERIORES A TODOS
- TRANSPARENCIA EFECTIVA Y PARA TODOS
- RECOGER OPINIONES
- FOMENTAR COMPAÑERISMO Y RELACIONES PERSONALES
- REFLEJAR EN EL PLAN DE IGUALDAD A LA CIUDADANÍA

¿QUÉ DIFICULTADES PODEMOS ENCONTRAR?

- FALTA DE COMUNICACIÓN ENTRE DEPARTAMENTOS Y GRUPOS POLÍTICOS x2
- DISCRIMINACIÓN EN NIVELES DE PUESTOS DE TRABAJO x2
- COSTUMBRES ADQUIRIDAS Y PENSAMIENTOS RETÓGRADOS
- DISCRIMINACIÓN SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES
- SEA TEÓRICO Y NO SE PUEDA LLEVAR A LA PRÁCTICA
- VETACIÓN DE OPINIONES
- FALTA COLABORACIÓN POR EL PERSONAL PARA LOS PROYECTOS
- DISCRIMINACIÓN A LA HORA DE TENER ACCESO A LA INFORMACIÓN PARA EL TRABAJO DIARIO

- 4 NIVELES DE AUXILIAR

¿QUÉ ACCIONES SE PODRÍAN LLEVAR A CABO?

- IGUALDAD DE TRATO x2
- VALORAR LAS CAPACIDADES SIN HACER DIFERENCIAS POR RAZÓN DE SEXO x2
- IGUALDAD DE SALARIO POR IGUALDAD DE FUNCIONES x2
- IMPLICACIÓN x1
- ESTABLECER UN LENGUAJE NO SEXISTA x1
- CREACIÓN DE PARTIDAS PRESUPUESTARIAS PARA PROYECTOS x1
- ROTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (POLIVALENCIA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO. ROTACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJOS DENTRO DEL MISMO GRUPO)
- CURSOS FORMATIVOS Y SENSIBILIZACIÓN EN TEMAS DE IGUALDAD
- IGUALDAD EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
- SUPRESIÓN DE LOS 4 NIVELES DE AUXILIAR A 1 SOLO NIVEL
- REUNIONES ENTRE DEPARTAMENTOS PARA LA TOMA DE DECISIONES CONJUNTAS
- VALORACIÓN DE LOS TRABAJADORES. RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO REALIZADO
- VALORACIÓN IGUALITARIA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO: RPT
- TRABAJAR DESDE LA TRANSVERSALIDAD



Ilustración 4 – Dinámica del proceso participativo

ENCUESTA INDIVIDUAL

Una vez acabada la primera dinámica, se dio paso a la realización de una encuesta personal. Dicha encuesta tenía un total de 10 preguntas y un apartado para incorporar sugerencias, propuestas o inquietudes.



PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SAX





PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE SAX



Género de la persona encuestada	Departamento del Ayuntamiento	Edad

1.- ¿Cuál es la diferencia entre sexo y género?

a) Son lo mismo
b) Son completamente diferentes
c) Son complementarios
d) No sabe / No contesta

2.- ¿Alguna vez ha sido discriminad@ en el trabajo por el hecho de ser hombre/mujer?

a) Sí
b) No
c) Nunca
d) No sabe / No contesta

3.- ¿Qué entiendes por techo de cristal?

a) Línea imaginaria que impide la consecución de una situación real de igualdad
b) Línea imaginaria a partir de la cual se consigue la igualdad de género real
c) Línea imaginaria que separa a los géneros impidiendo la igualdad
d) No sabe / No contesta

4.- ¿Cree que los hombres y las mujeres reciben un trato diferenciado?

a) Sí
b) No
c) A veces
d) No sabe / No contesta

5.- ¿Usted cree que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades?

a) Sí
b) No
c) A veces
d) No sabe / No contesta

6.- ¿Ha percibido alguna vez que tiene menos oportunidades de desarrollo profesional debido a su género?

a) Sí
b) No
c) Nunca
d) No sabe / No contesta

7.- ¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

a) Sí
b) No
c) No sabe / No contesta

8.- ¿Tienen las mujeres y los hombres las mismas posibilidades de promoción interna?

a) Sí
b) No
c) No sabe / No contesta

9.- ¿Ha recibido formación específica relativa al ámbito de la igualdad de género?

a) Sí
b) No
c) No sabe / No contesta

10.- ¿Considera que el Ayuntamiento tiene que utilizar un lenguaje no sexista?

a) Sí
b) No
c) No sabe / No contesta

- Alguna reflexió, sugerència:

Ilustración 5 – Encuesta del proceso de participación

Las conclusiones de los resultados de la encuesta son los siguientes:

- El 50% de las personas encuestadas creen que el sexo y el género son los mismo. Un 30% opina que son complementarios. Un 20% considera que son completamente diferentes.



Gráfico 4 – Sexo y género

- Un 50% responde que ha sido sufrido discriminación en el trabajo por el hecho de ser hombre/mujer. Por otro lado, y de manera opuesta, el 50% restante afirma que no ha tenido ninguna discriminación en el trabajo por el hecho de ser hombre/mujer.



Gráfico 5 – Discriminación por su género

- Un 70% de las personas encuestadas entiende que el techo de cristal es la línea imaginaria que impide la consecución de una situación real de igualdad. Por otra parte, un 20% entiende que es la línea imaginaria que separa los géneros impidiendo la igualdad. Finalmente, un 10% entiende que es la línea imaginaria a partir de la cual se consigue la igualdad de género real.



Gráfico 6 – Techo de cristal

- Un 60% de las personas que participaron en la encuesta creen que los hombres y las mujeres reciben un trato diferenciado. Por otro lado, un 35% cree que a veces sí que hay un trato diferenciado entre hombres y mujeres. Finalmente, un 5% cree que no hay un trato diferenciado entre hombres y mujeres.



Gráfico 7 – Trato diferenciado por género

- Un 79% cree que los hombres y las mujeres no tienen las mismas oportunidades. Un 16 % cree que los hombres y las mujeres a veces tienen las mismas oportunidades. Un 5% cree que los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades.



Gráfico 8 – Oportunidades según género

- Un 54% de las personas encuestadas no ha percibido alguna vez que tiene menos oportunidades de desarrollo profesional debido a su género. Por el contrario, un 47% sí que ha percibido alguna vez que tiene menos oportunidades de desarrollo profesional debido a su género.

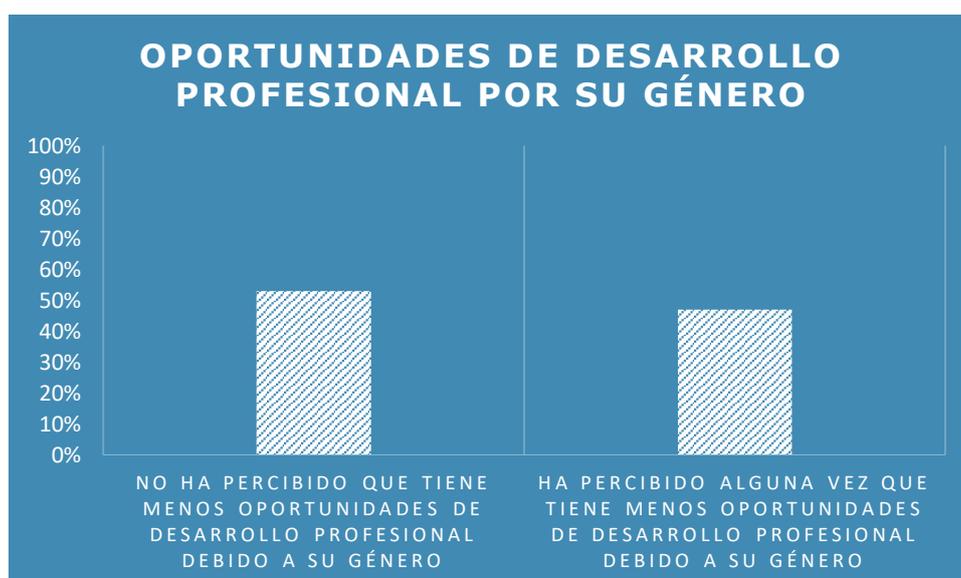


Gráfico 9 – Oportunidades de desarrollo profesional por su género

- Un 58% opina que las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal. Un 37% opina lo contrario: que hombres y mujeres no tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal. Un 5% no sabe / no contesta.

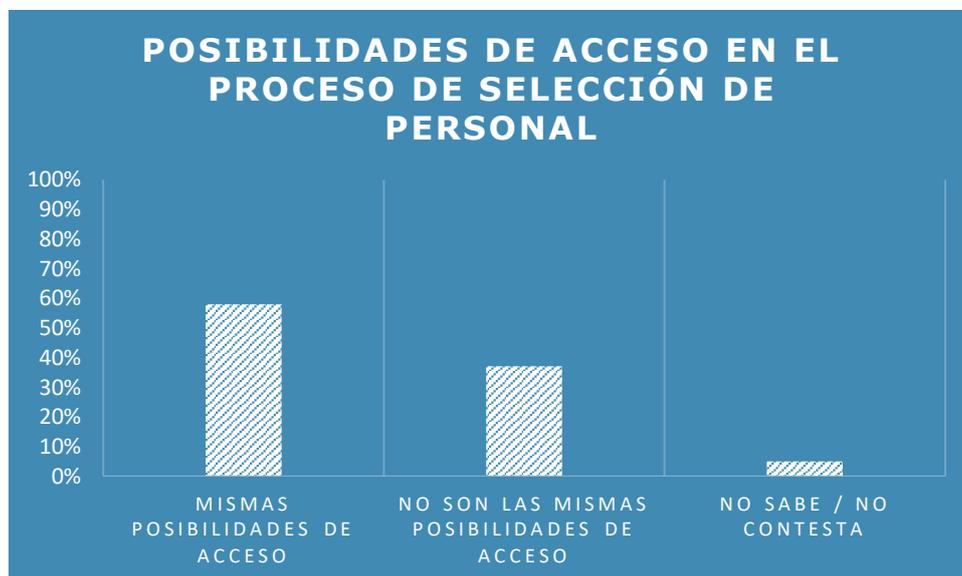


Gráfico 10 – Posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal

- Un 59% considera que las mujeres y los hombres no tienen las mismas posibilidades de promoción interna. Un 23% considera que las mujeres y los hombres sí que tienen las mismas posibilidades de promoción interna. Un 18% no sabe / no contesta.

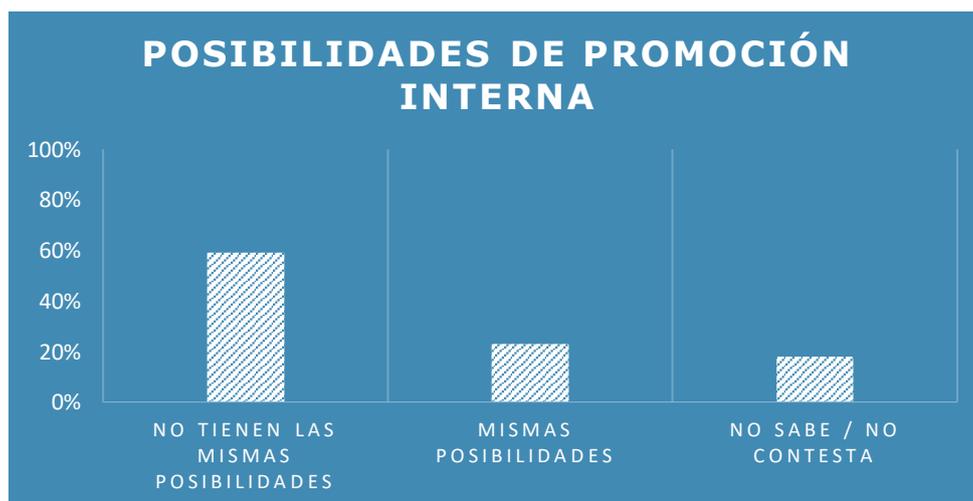


Gráfico 11 – Posibilidades de promoción interna

- Un 84% de las personas encuestadas no ha recibido formación específica relativa al ámbito de la igualdad de género. Un 16% sí que ha recibido formación específica relativa al ámbito de la igualdad de género.

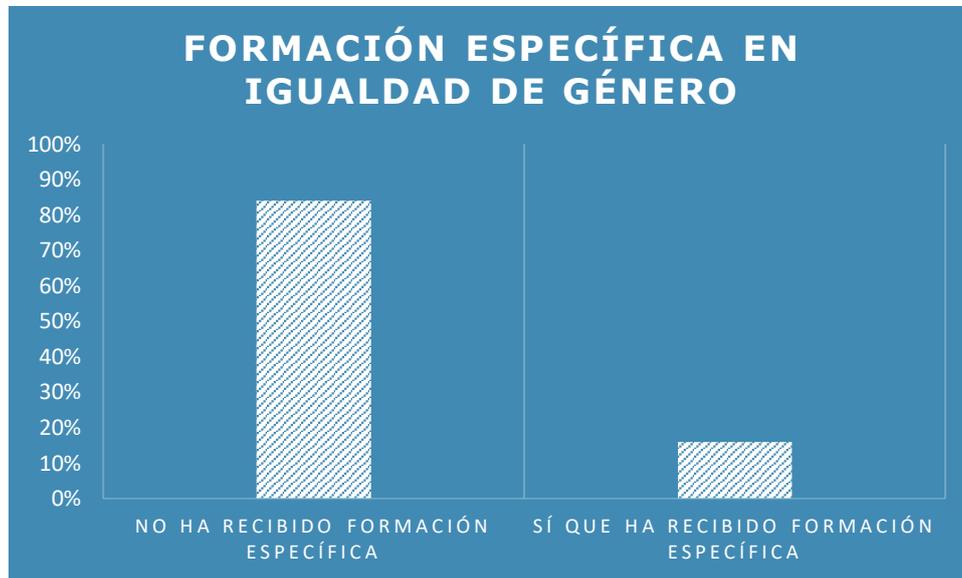


Gráfico 12 – Formación en igualdad de género

- Un 95% considera que el Ayuntamiento tiene que utilizar un lenguaje no sexista. Por el contrario, un 5% no sabe / no contesta.

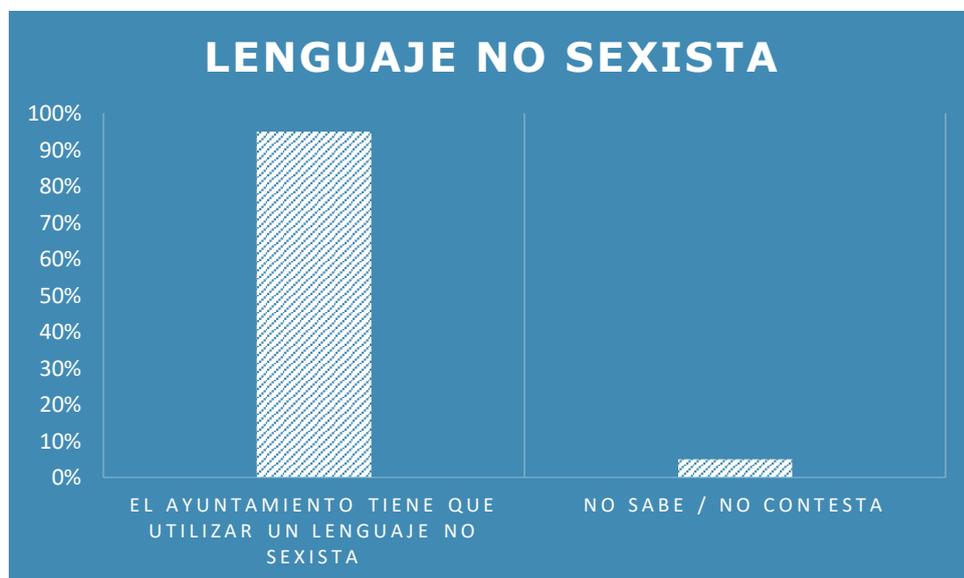


Gráfico 13 – Lenguaje no sexista

CONCLUSIONES DEL PROCESO PARTICIPATIVO

A partir de los resultados de las dos dinámicas realizados en el proceso participativo del Plan de Igualdad, se evidencia que la percepción de la plantilla municipal es la siguiente:

- ❖ Se considera que se debe de emplear el lenguaje no sexista en las publicaciones y diferentes ordenanzas municipales de Sax
- ❖ Se hace patente la formación complementaria y específica en igualdad de género para la plantilla municipal
- ❖ La plantilla municipal apuesta por una mayor y mejor colaboración entre todos los departamentos del Ayuntamiento para la realización de proyectos
- ❖ Se observa el Plan de Igualdad como una herramienta para encontrar la plena equidad entre hombres y mujeres en el Ayuntamiento. Así como, una herramienta para poder atraer nuevas ayudas públicas de otras instituciones supramunicipales
- ❖ Se percibe que no existen las mismas posibilidades de promoción interna entre hombres y mujeres



Ilustración 6 – Dinámica del proceso participativo

EJES DE ACTUACIÓN

EJES DE ACTUACIÓN

Los ejes que proponemos para este plan fijarán objetivos, estrategias y prácticas para procurar la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la administración municipal. Todo ello, respetando en todo momento los principios de transversalidad para desarrollar el principio de igualdad en todos los espacios de la estructura organizativa.

EJE 1. ACCESO AL EMPLEO

Eje estratégico 1. ACCESO AL EMPLEO			
Objetivo general	Procesos de selección no discriminatorios		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento
E1. A1. Todas las convocatorias recogerán en las respectivas bases, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos	2019	Empleo Igualdad Recursos Humanos	Número de convocatorias presentadas con principio de igualdad
E1. A2. La composición de los tribunales y de las comisiones permanentes de selección para el acceso de las personas al empleo público se tenderá	2019	Alcaldía Empleo Igualdad	Composición de los tribunales

a ajustar al criterio de paridad entre ambos sexos.			
E1. A3. Los programas para las pruebas de acceso, deberán contemplar un contenido, relativo a la igualdad de género incluyendo contenidos relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión.	2019	Recursos Humanos	Número de pruebas de acceso con contenidos en materia de igualdad de género
E1. A4. Revisión de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con perspectiva de género, tanto en las definiciones de los puestos de trabajo, perfiles profesionales y competencias	2020	Recursos Humanos	Revisión de la RPT
E1. A5. Realización de un manual de acogida para la nueva incorporación de personal con perspectiva de género	2020	Recursos Humanos Igualdad	Elaboración del manual de acogida con perspectiva de género

Tabla 3 – Eje estratégico 1

PRESUPUESTO EJE 1

Eje estratégico 1. ACCESO AL EMPLEO	
Procesos de selección no discriminatorios	
Acción	Presupuesto
E1. A1. CONVOCATORIAS CON IGUALDAD	0€
E1. A2. COMPOSICIÓN TRIBUNAL PARITARIO	0€
E1. A3. CONTENIDO IGUALDAD DE GÉNERO	0€
E1. A4. RPT CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	7.300,00€
E1. A5. MANUAL ACOGIDA PERSONAL	750,00€

Tabla 4 – Presupuesto eje 1

EJE 2. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Cuando se habla de conciliación, hablamos de equilibrio en todas las facetas de la vida de una persona. Es decir, compaginar el trabajo remunerado, con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares, el tiempo para uno/a mismo/a y el tiempo libre.

El acceso de las mujeres a la esfera laboral no ha ido acompañado de una ocupación completa de la figura masculina en la esfera doméstica, ni de un aumento de los presupuestos públicos en materia de apoyo a las familias, hechos estos que no favorecen la mejora de las condiciones de empleabilidad de las mujeres.

Es necesario promocionar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, fomentando cambios de actitud favorables a la corresponsabilidad de funciones sociales en el ámbito doméstico, privado y público.

Las necesidades de conciliación son totalmente las mismas para mujeres y hombres, pero el uso que se hace de la misma es eminentemente femenino. La conciliación pues no es ejercida con corresponsabilidad, y los varones no suelen realizarla, más allá de acogerse a su derecho al permiso de paternidad o, en ocasiones, de acogerse a ayudas puntuales que no suponen merma alguna en su salario, sino todo lo contrario.

Ello hace necesario activar una serie de acciones encaminadas a sensibilizar sobre la importancia de los cuidados familiares y la injusticia de que siempre sean las mujeres quienes realicen esas tareas de cuidados y mantenimiento del hogar.

Eje estratégico. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Objetivo general Incrementar medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento
E2. A1. Realización del diagnóstico de situación del personal, detallando el número y edad de hijas/os y de personas mayores o dependientes a cargo para conocer las necesidades de conciliación	2020	Recursos Humanos Igualdad	Datos del diagnóstico realizado
E2. A2. Campañas periódicas de concienciación sobre ejercer la conciliación con corresponsabilidad	2020 - 2022	Recursos Humanos Igualdad	Número de campañas y tipo (dípticos, cursos, carteles,...)
E2. A3. Se promoverá una nueva organización de la jornada laboral, en la medida que la prestación de los servicios lo permitan, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada laboral.	2021	Recursos Humanos	Número de personas beneficiarias
E2. A4. Siempre que la prestación del servicio lo permita, se autorizará que madres o padres con hijas e hijos menores de doce años puedan solicitar sus vacaciones reglamentarias	2021	Alcaldía Recursos Humanos	Número de personas beneficiarias

en los meses y etapas coincidentes con las vacaciones escolares.			
--	--	--	--

Tabla 5 – Eje estratégico 2

PRESUPUESTO EJE 2

Eje estratégico 2. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	
Incrementar medidas para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar	
Acción	Presupuesto
E2. A1. DIAGNÓSTICO PERSONAL CONCILIACIÓN	0€
E2. A2. CAMPAÑAS CONCILIACIÓN	820,00€
E2. A3. JORNADA LABORAL FLEXIBLE	0€
E2. A4. VACACIONES COINCIDENTES ESCUELA	0€

Tabla 6 – Presupuesto eje 2

EJE 3. LENGUAJE NO SEXISTA

El lenguaje y en general los elementos de comunicación (imágenes, mensajes, conceptualización de la persona emisora y receptora...), en tanto que son una construcción social, reflejan la situación existente de desigualdad y contribuyen a reforzarla, pero también se muestran como un posible instrumento para el cambio, puesto que tienen una importancia fundamental en el desarrollo de las personas por su estrecha relación con el pensamiento, y porque, además de nombrar la realidad, también la interpretan y la crean a través de conceptos.

Por este motivo es fundamental cambiar nuestro modo de hablar, escribir y comunicarnos para visibilizar, respetar y reconocer lo que tanto las mujeres como los hombres aportan y han aportado a nuestra sociedad, así como para colaborar en la construcción de una sociedad más igualitaria.

Los esfuerzos pues, se deben enfocar a paliar los estándares existentes, al objeto de profundizar en una política de igualdad de género que produzca un cambio en la cultura

municipal, en la mentalidad de sus componentes, en la organización de sus tareas, llegando a conseguir la utilización de un lenguaje no sexista con habilidad, convirtiéndolo en habitual.

Eje estratégico 3. LENGUAJE NO SEXISTA			
Objetivo general	Eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento
E3. A1. Elaboración de una guía de lenguaje y comunicación inclusiva para aplicar en todos los documentos municipales, tanto internos como los dirigidos a la ciudadanía	2020	Igualdad	Elaboración de la guía
E3. A2. Utilizar la aplicación para Word de “La Lupa Violeta”, sin perjuicio de que se le añada cualquier otro programa o herramienta que vaya apareciendo y sea probada y reconocida su validez.	2019	Recursos Humanos Igualdad	Número de dispositivos instalados
E3. A3. Aprobar un logotipo acreditativo de lenguaje no sexista, que sólo podrá aparecer en aquellos textos municipales de cualquier tipo que estén redactados de manera correcta, como herramienta para incentivar la redacción de todos los textos administrativos en	2020	Igualdad	Existencia del logotipo

un lenguaje correcto y no sexista.			
---	--	--	--

Tabla 7 – Eje estratégico 3

PRESUPUESTO EJE 3

Eje estratégico 3. LENGUAJE NO SEXISTA	
Eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa	
Acción	Presupuesto
E3. A1. GUIA LENGUAJE INCLUSIVO	1.375,00€
E3. A2. LUPA VIOLETA EDITOR DE TEXTOS	0€
E3. A3. LOGOTIPO LENGUAJE NO SEXISTA	200,00€

Tabla 8 – Presupuesto eje 3

EJE 4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La evaluación de los riesgos por puesto de trabajo se debe realizar con un enfoque de género, lo cual determina que el PPRL prevea medidas destinadas a reducir o eliminar los riesgos ligados al género de las personas trabajadoras.

Eje estratégico 4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			
Objetivo general	Un espacio de trabajo saludable desde la perspectiva de género		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento
E4. A1. Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género.	2020	Recursos Humanos Sanidad	Número de valoraciones con enfoque de género
E4. A2. Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo y el género en relación a la distribución de Equipos de Protección Individual (EPIs) cuando estos sean necesarios.	2020	Recursos Humanos Sanidad	Número de valoraciones según EPIs
E4. A3. Acreditar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las	2020	Recursos Humanos Sanidad	Acreditación de dicha prevención

variables relacionadas con el sexo y el género en relación al control de vigilancia de la salud.			
E4. A4. Acreditar que las personas o equipos responsables de redactar e implementar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales cuentan la formación específica necesaria para realizar esta tarea con perspectiva de género, tal como exige la legalidad vigente, considerando todas las variables relacionadas con el sexo.	2020	Alcaldía Recursos Humanos Sanidad	Comprobación de la acreditación requerida
E4. A5. Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual ajustado a las necesidades del Ayuntamiento de Sax.	2019	Igualdad	Elaboración del protocolo

Tabla 9 – Eje estratégico 4

PRESUPUESTO EJE 4

Eje estratégico 4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Un espacio de trabajo saludable desde la perspectiva de género

Acción	Presupuesto
E4. A1. PREVENCIÓN VARIABLES SEXO	0€
E4. A2. PREVENCIÓN EPIs	0€
E4. A3. PREVENCIÓN CONTROL SALUD	0€
E4. A4. FORMACIÓN CON PERSPECTIVA GÉNERO	0€

Tabla 10 – Presupuesto eje 4

EJE 5. FORMACIÓN

La Corporación incluirá en sus respectivos planes y programas de formación, cursos de sensibilización con el objetivo de promover la igualdad de género.

De nuestra formación, depende en gran medida nuestra forma de percibir nuestro entorno, por lo que, a mayor formación en materia de igualdad, mayor sensibilización colectiva, y por tanto más cerca estaremos de alcanzar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Sax debe ejercer su papel ejemplificador y diseñar programas formativos y campañas de sensibilización dirigidas a su personal propio. Para ello se debe realizar anualmente una propuesta de acciones formativas que se deben incluir en los procesos de formación anuales acciones vinculadas con la igualdad de oportunidades en el empleo y en su presencia en la sociedad, todo ello con su correspondiente partida presupuestaria.

La formación del personal municipal en igualdad, violencia y aplicación de la transversalidad de género en sus actuaciones debe desembocar en la elaboración de un reglamento municipal sobre el uso y normalización del lenguaje no sexista en los documentos municipales y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los espacios del Ayuntamiento de Sax.

Eje estratégico 5. FORMACIÓN					
Objetivo general		Programas de formación y sensibilización en una política de igualdad de oportunidades			
Acción		Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento	
E5.	A1. Organizar anualmente cursos y jornadas en materia de igualdad, para que el	Anualmente	Recursos Humanos Educación	Número de cursos y jornadas realizadas	

personal político, funcionario y laboral del Ayuntamiento conozca de primera mano en qué consiste la igualdad y cómo hay que aplicarla.		Igualdad	
E5. A2. Realización de cursos que preparen al personal en la redacción de textos administrativos, desde un punto de vista no androcentrista, de manera que lleguemos a conseguir la utilización de un lenguaje no sexista con habilidad, convirtiéndolo en la norma.	2019-2022	Recursos Humanos Educación Igualdad	Número de cursos y jornadas realizadas

Tabla 11 – Eje estratégico 5

PRESUPUESTO EJE 5

Eje estratégico 5. FORMACIÓN	
Programas de formación y sensibilización en una política de igualdad de oportunidades	
Acción	Presupuesto
E5. A1. CURSOS-JORNADAS SOBRE IGUALDAD	1.850,00€
E5. A2. CURSOS DE LENGUAJE NO SEXISTA	1.500,00€

Tabla 12 – Presupuesto eje 5

EJE 6. IMAGEN Y VISIBILIZACIÓN DE LA IGUALDAD

A través de la imagen y la comunicación, se transmiten informaciones, opiniones y hechos que van conformando nuestra forma de pensar y de ver el mundo. El papel de la comunicación en la representación de los hombres y de las mujeres es fundamental en la construcción social del género.

Conocer donde habitualmente tiene una mayor presencia, uno de los géneros, en los distintos ámbitos de la sociedad, sin que esto quiera decir que su especialización y nivel de conocimiento en determinadas materias sea exclusiva o mayor, nos permitirá contribuir a una correcta visibilización de la igualdad.

Eje estratégico 6. IMAGEN Y VISIBILIZACIÓN DE LA IGUALDAD			
Objetivo general	Eliminación de una imagen sexista del consistorio en su proyección de cara al exterior		
Acción	Temporización	Áreas implicadas	Indicadores de seguimiento
E6. A1. Reservar un espacio para difundir el Plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.	2019	Igualdad	Difusión del plan Número de sugerencias
E6. A2. Favorecer la participación del personal en todos los actos testimoniales y solidarios que, sobre la violencia de género o la discriminación, convoque la Administración.	2019	Igualdad	Asistencia a actos
E6. A3. Potenciación de una imagen positiva de la participación social de las mujeres, con el objetivo de erradicar estereotipos sobre la falta de preparación e interés por parte de las mujeres, en relación,	2019	Igualdad	Generación de una imagen inclusiva transversal

a su presencia social y económica.			
E6. A4. Cuidar especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.	2019	Igualdad	Eliminación de estereotipos
E6. A5. Realizar campañas de comunicación/sensibilización colaborativas empoderando al personal del Ayuntamiento.	2020-2022	Todos los departamentos municipales	Números de actuaciones municipales

Tabla 13 – Eje estratégico 6

PRESUPUESTO EJE 6

Eje estratégico 6. FORMACIÓN	
Programas de formación y sensibilización en una política de igualdad de oportunidades	
Acción	Presupuesto
E6. A1. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	0€
E6. A2. PARTICIPACIÓN ACTOS TESTIMONIALES	0€
E6. A3. ERRADICAR ESTEREOTIPOS	0€
E6. A4. INFRARREPRESENTACIÓN MUJER	0€
E6. A5. CAMPAÑAS COMUNICACIÓN	920,00€

Tabla 14 – Presupuesto eje 6

CRONOGRAMA GENERAL DE ACTUACIÓN

CRONOGRAMA GENERAL DE ACTUACIÓN

	2019	2020	2021	2022
EJE 1. ACCESO AL EMPLEO				
E1. A1. CONVOCATORIAS CON IGUALDAD				
E1. A2. COMPOSICIÓN TRIBUNAL PARITARIO				
E1. A3. CONTENIDO IGUALDAD DE GÉNERO				
E1. A4. RPT CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				
E1. A5. MANUAL ACOGIDA PERSONAL				
EJE 2. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR				
E2. A1. DIAGNÓSTICO PERSONAL CONCILIACIÓN				
E2. A2. CAMPAÑAS CONCILIACIÓN				
E2. A3. JORNADA LABORAL FLEXIBLE				
E2. A4. VACACIONES COINCIDENTES ESCUELA				
EJE 3. LENGUAJE NO SEXISTA				
E3. A1. GUIA LENGUAJE INCLUSIVO				
E3. A2. LUPA VIOLETA EDITOR DE TEXTOS				
E3. A3. LOGOTIPO LENGUAJE NO SEXISTA				
EJE 4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES				
E4. A1. PREVENCIÓN VARIABLES SEXO				
E4. A2. PREVENCIÓN EPIs				
E4. A3. PREVENCIÓN CONTROL SALUD				

E4. A4. FORMACIÓN CON PERSPECTIVA GÉNERO				
E4. A5. PROTOCOLO CONTRA ACOSO SEXUAL				
EJE 5. FORMACIÓN				
E5. A1. CURSOS-JORNADAS SOBRE IGUALDAD				
E5. A2. CURSOS DE LENGUAJE NO SEXISTA				
EJE 6. IMAGEN Y VISIBILIZACIÓN DE LA IGUALDAD				
E6. A1. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD				
E6. A2. PARTICIPACIÓN ACTOS TESTIMONIALES				
E6. A3. ERRADICAR ESTEREOTIPOS				
E6. A4. INFRARREPRESENTACIÓN MUJER				
E6. A5. CAMPAÑAS COMUNICACIÓN				

**PRESUPUESTO
AGREGADO
POR
ANUALIDADES**

PRESUPUESTO AGREGADO POR ANUALIDADES

	2019	2020	2021	2022
EJE 1. ACCESO AL EMPLEO				
E1. A1. CONVOCATORIAS CON IGUALDAD	0€			
E1. A2. COMPOSICIÓN TRIBUNAL PARITARIO	0€			
E1. A3. CONTENIDO IGUALDAD DE GÉNERO	0€			
E1. A4. RPT CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		7.300€		
E1. A5. MANUAL ACOGIDA PERSONAL		750€		
EJE 2. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR				
E2. A1. DIAGNÓSTICO PERSONAL CONCILIACIÓN		0€		
E2. A2. CAMPAÑAS CONCILIACIÓN		820€		820€
E2. A3. JORNADA LABORAL FLEXIBLE			0€	
E2. A4. VACACIONES COINCIDENTES ESCUELA			0€	
EJE 3. LENGUAJE NO SEXISTA				
E3. A1. GUIA LENGUAJE INCLUSIVO		1.375€		
E3. A2. LUPA VIOLETA EDITOR DE TEXTOS	0€			
E3. A3. LOGOTIPO LENGUAJE NO SEXISTA		200€		
EJE 4. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES				
E4. A1. PREVENCIÓN VARIABLES SEXO		0€		
E4. A2. PREVENCIÓN EPIs		0€		

E4. A3. PREVENCIÓN CONTROL SALUD		0€		
E4. A4. FORMACIÓN CON PERSPECTIVA GÉNERO		0€		
E4. A5. PROTOCOLO CONTRA ACOSO SEXUAL	1.125€			
EJE 5. FORMACIÓN				
E5. A1. CURSOS-JORNADAS SOBRE IGUALDAD	1.850€	1.850€	1.850€	1.850€
E5. A2. CURSOS DE LENGUAJE NO SEXISTA	1.500€			1.500€
EJE 6. IMAGEN Y VISIBILIZACIÓN DE LA IGUALDAD				
E6. A1. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	0€			
E6. A2. PARTICIPACIÓN ACTOS TESTIMONIALES	0€	0€	0€	0€
E6. A3. ERRADICAR ESTEREOTIPOS	0€	0€	0€	0€
E6. A4. INFRARREPRESENTACIÓN MUJER	0€	0€	0€	0€
E6. A5. CAMPAÑAS COMUNICACIÓN		920€		920€



DIPUTACIÓN
DE ALICANTE



AYUNTAMIENTO
DE SAX