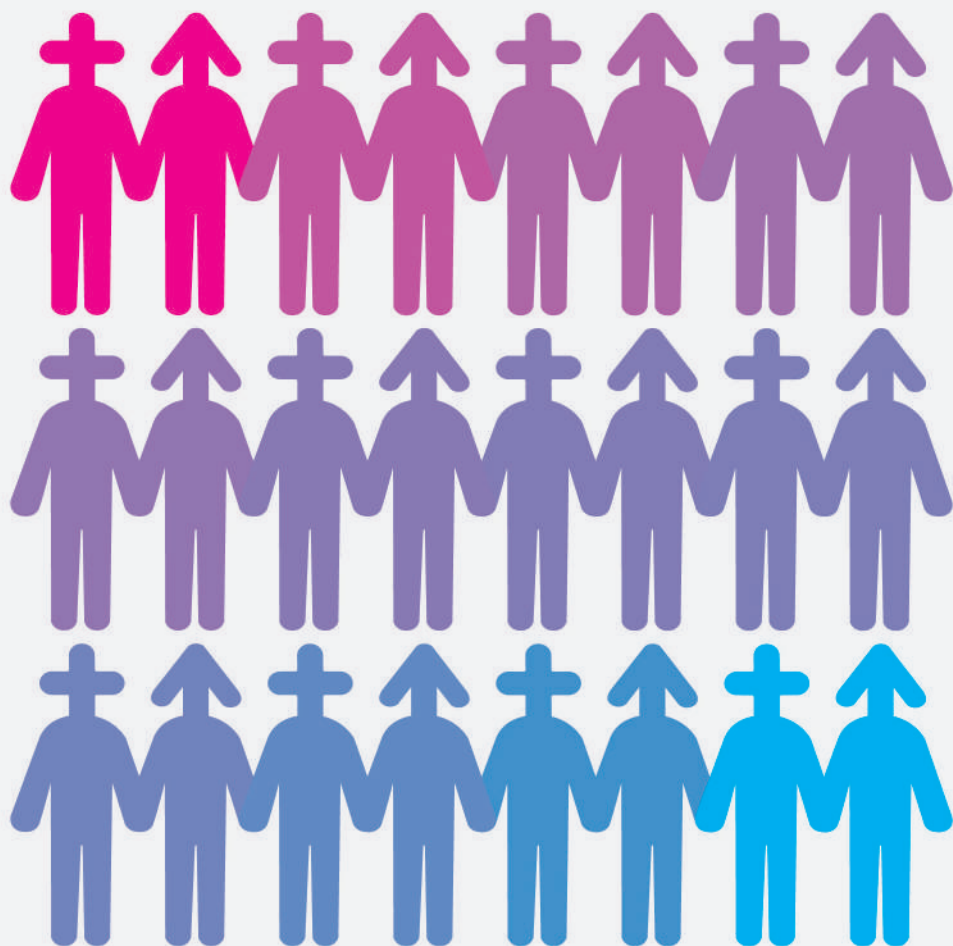


I Pla d'Igualtat d'Alaquàs

2017
2020



AJUNTAMENT
D'ALAQUÀS
www.alaquas.org



Índex

4

1. Introducció

8

2. Justificació jurídica

26

3. Consideracions prèvies

3.1 Contingut 28

4. Desenvolupament del Pla: eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

4.1 Recursos Humans 36

a. Composició de la plantilla 36

b. Accés a l'ocupació 36

c. Formació 44

d. Promoció 48

e. Principi de presència
equilibrada 52

f. Contractació, retribucions
i jornada laboral 54

4.2 Ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i laboral	56
--	----

4.3 Salut laboral i PRL	60
-------------------------	----

4.4 Protocol assetjament sexual i per raó de sexe	62
---	----

4.5 Comunicació: ús del llenguatge, imatge i canals	66
---	----

4.6 Transversalitat	68
---------------------	----

4.7 Violència de gènere	72
<i>a. Competències i recursos</i>	72
<i>b. Formació</i>	78

4.8 Accés a béns i serveis	80
----------------------------	----

5. Sistema d'avaluació

6. Glossari

1. Introducció

1. Introducción

La igualtat de gènere és un principi jurídic universal, reconegut dins dels drets humans, i un precepte constitucional que estipula que homes i dones són iguals davant de la llei.

Els ajuntaments som les administracions públiques més pròximes a la ciutadania, per aquest motiu, el paper que exercim els ens locals és fonamental en la construcció de societats més justes i igualitàries.

La desigualtat de gènere comprén tots els aspectes de la nostra societat pel que al conjunt legislatiu cal afegir accions i polítiques, mesures i projectes per a transformar de manera directa la realitat.

L'Ajuntament d'Alaquàs ha estat sempre compromés amb la IGUALTAT DE GÈNERE. Les polítiques d'igualtat de gènere han format part de les nostres senyes d'identitat com a institució pública i del nostre compromís polític, quelcom que es posa de manifest en el treball desenvolupat i coordinat pel Departament de la Dona i que ha aportat una visió transversal i completa de la igualtat al nostre poble.

El Pla d'Igualtat de l'Ajuntament d'Alaquàs vol ser un nou impuls, un pas més, un instrument que ens permeta avançar cap a la igualtat real entre dones i homes. Es tracta d'aplicar accions, planificar estratègies i prendre mesures, perquè després de realitzar una profunda anàlisi podem corregir i eliminar aquells obstacles que impedisquen la igualtat efectiva, aplicant la perspectiva de gènere a tots els àmbits de l'administració local, econòmic, laboral, social, cultural, artístic, polític...

La participació social és també un element essencial i per això és important remarcar el paper fonamental del Consell de les Dones d'Alaquàs, que representa a totes les associacions i col·lectius de dones de la localitat. La seua perspectiva de gènere, la seua mirada plural i transversal és de gran transcendència per a donar un sentit holístic a les polítiques desenvolupades per l'Ajuntament d'Alaquàs

Mirem amb renovat compromís, amb esperança, el nostre futur. La política, entesa com el millor instrument per a transformar la societat, té el seu origen i la seua meta en la igualtat.

Elvira García Campos
Alcaldessa d'Alaquàs

1. Introducció

La igualdad de género es un principio jurídico universal, reconocido dentro de los derechos humanos, y un precepto constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Los ayuntamientos somos las administraciones públicas más próximas a la ciudadanía, por este motivo, el papel que desempeñamos los entes locales es fundamental en la construcción de sociedades más justas e igualitarias.

La desigualdad de género abarca todos los aspectos de nuestra sociedad por lo que al conjunto legislativo hay que añadir acciones y políticas, medidas y proyectos para transformar de manera directa la realidad.

El Ayuntamiento de Alaquàs ha estado siempre comprometido con la IGUALDAD DE GÉNERO. Las políticas de igualdad de género han formado parte de nuestras señas de identidad como institución pública y de nuestro compromiso político, algo que se pone de manifiesto en el trabajo desarrollado y coordinado por el Departamento de la Mujer y que ha aportado una visión transversal y completa de la igualdad nuestro pueblo.

Este Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Alaquàs, quiere ser un nuevo impulso, un paso más, un instrumento que nos permita avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres. Se trata de aplicar acciones, planificar estrategias y tomar medidas, para que tras realizar un profundo análisis podamos corregir y eliminar aquellos obstáculos que impidan la igualdad efectiva, aplicando la perspectiva de género a todos los ámbitos de la administración local, económico, laboral, social, cultural, artístico, político...

La participación social es también un elemento esencial y por eso es importante remarcar el papel fundamental del "Consell de les Dones d'Alaquàs", que representa a todas las asociaciones y colectivos de mujeres de la localidad. Su perspectiva de género, su mirada plural y transversal es de gran trascendencia para dar un sentido holístico a las políticas desarrolladas por el Ayuntamiento de Alaquàs

Miramos con renovado compromiso, con esperanza, nuestro futuro. La política, entendida como el mejor instrumento para transformar la sociedad, tiene su origen y su meta en la igualdad.

Elvira García Campos
Alcaldesa de Alaquàs

2. Justificació Jurídica

2. Justificación Jurídica

Normes de caràcter estatal

Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Drets i deures derivats del contracte. Art 17: No discriminació en les relacions laborals.

1. S'entendran nuls i sense efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que donen lloc en l'ocupació, així com en matèria de retribucions, jornada i la resta de condicions de treball, a situacions de discriminació directa o indirecta desfavorables per raó d'edat o discapacitat o a situacions de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació o condició sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb persones pertanyents o relacionades amb l'empresa i llengua dins de l'Estat espanyol.

Seràn igualment nuls les ordres de discriminar i les decisions de l'empresari que suposen un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada en l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

2. Podran establir-se per llei les exclusions, reserves i preferències per a ser contractat lliurement.

3. No obstant el que disposa l'apartat anterior, El Govern podrà regular mesures de reserva, duració o preferència en l'ocupació que tinguin per objecte facilitar la col·locació de treballadors demandants d'ocupació.

Així mateix, El Govern podrà atorgar subvencions, desgravacions i altres mesures per a fomentar l'ocupació de grups específics de treballadors que troben dificultats especials per a accedir a l'ocupació. La regulació de les mateixes es farà prèvia consulta a les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives.

Les mesures a què es refereixen els paràgrafs anteriors s'orientaran prioritàriament a fomentar l'ocupació estable dels treballadors aturats i la conversió de contractes temporals en contractes per temps indefinit.

4. Sense perjudi del que disposen els apartats anteriors, la negociació

Normas de carácter estatal

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.

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 den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

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 medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo.

Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores 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.

Las medidas a las que se refieren los párrafos anteriores se orientarán prioritariamente a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negoci-

col·lectiva podrà establir mesures d'acció positiva per a afavorir l'accés de les dones a totes les professions. A aquest efecte podrà establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència per a ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup o categoria professional de què es tracte.

Així mateix, la negociació col·lectiva podrà establir aquest tipus de mesures en les condicions de classificació professional, promoció i formació, de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguen preferència les persones del sexe menys representat per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball que es tracte.

5. L'establiment de plans d'igualtat en les empreses s'ajustarà al que disposa aquesta llei i en la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Llei 27/ 2003, de 31 de juliol, Reguladora de l'Ordre de Protecció. Aquesta norma utilitza ja el terme violència de gènere i estableix mesures en l'àmbit judicial de seguretat per a les dones que la pateixen. Reconeix que la violència exercida en l'entorn familiar i, en particular, la violència de gènere constitueix un greu problema de la nostra societat que exigeix una resposta global i coordinada per part de tots els poders públics. És necessària, en suma, una acció integral i coordinada que unisca tant les mesures cautelars penals sobre l'agressor, açò és, aquelles orientades a impedir la realització de nous actes violents, com les mesures protectores d'índole civil i social que eviten el desemparament de les víctimes i donen resposta a la seua situació d'especial vulnerabilitat.

Llei Orgànica 1/ 2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere. En la seua exposició de motius defineix la violència de gènere com el símbol més brutal de la desigualtat existent en la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, faltats dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió.

L'objecte de la Llei se circumscriu a la violència exercida per qui siga o haja sigut el cònjuge o l'home que estiga o haja estat lligat a la dona víctima per una relació semblant d'afectivitat (parella), encara sense convivència (festeig). També limita la violència de gènere a la violència física, psicològica, incloses les agressions a

2. Justificación jurídica

acción colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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).

la llibertat sexual, les amenaces, les coaccions i la privació arbitrària de llibertat. Aquesta Llei estableix mesures contra la violència que pateixen les dones en l'àmbit educatiu, de la publicitat i els mitjans de comunicació, sanitari, de la tutela institucional, penal i judicial, així com:

– Drets de les Dones Víctimes de Violència de Gènere: a la Informació, a l'Assistència Jurídica, a l'Assistència Social Integral, Drets Laborals i Prestacions de la Seguretat Social, Drets de les Funcionàries Públiques, Drets Econòmics. A més de l'accés a la vivenda i residència pública com a col·lectiu prioritari.

- Mesures de Sensibilització, Prevenció i Detecció a través del Pla Nacional de Sensibilització i Prevenció de la Violència de Gènere amb dos objectius estratègics:

1. Millorar la resposta enfront de la violència de gènere.

2. Aconseguir canvi en el model de relació social entre homes i dones.

En el marc d'aquests objectius, les actuacions en què té competència l'Administració Local són:

a) Formació i especialització de professionals en l'àmbit de les Forces i Cossos de Seguretat.

b) Formació i especialització de professionals en l'àmbit dels Serveis Socials.

c) Assistència Social Integral.

d) Mesures d'informació i campanyes de sensibilització que analitzen el fenomen de la violència de gènere.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

Transversalitat del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes (**Art 15**). "El principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots els poders públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i en el pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues acti-

2. Justificación jurídica

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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art 15). "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

vitats."

Col·laboració entre les Administracions públiques (**Art 21**). L'Administració General de l'Estat i les Administracions de les comunitats autònomes cooperaran per a integrar el dret d'igualtat entre dones i homes en l'exercici de les seues competències respectives i, en especial, en les seues actuacions de planificació. En el si de la Conferència Sectorial de la Dona es podran adoptar plans i programes conjunts d'actuació amb aquesta finalitat. Les Entitats Locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seues competències i col·laboraran, a aquest efecte, amb la resta de les Administracions públiques.

Contingut dels Plans d'igualtat (**Art. 46**). Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudi de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Formació per a la igualtat (**Art 61**). Totes les proves d'accés a l'ocupació pública de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenguen contemplaran l'estudi i l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en els diversos àmbits de la funció pública. L'Administració General de l'Estat i els organismes públics vinculats o que en depenguen impartiran cursos de formació sobre la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i sobre prevenció de la violència de gènere, que es dirigiran a tot el seu personal.

Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe (**Art. 62**). Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les Administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors, un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenguen de previndre i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

2. Justificación jurídica

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."

Colaboración entre las Administraciones públicas (Art 21) 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. 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.

Contenido de los Planes de igualdad (Art. 46). 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. 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. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Formación para la igualdad (Art 61). 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. 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.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 62) 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 que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los or-

b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.

c) El tractament reservat de les denúncies de fets que pogueren ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

Art 63. Avaluació sobre la igualtat en l'ocupació pública. Tots els Departaments Ministerials i Organismes Públics remetran, almenys anualment, als Ministeris de Treball i Assumptes Socials i d'Administracions Públiques, informació relativa a l'aplicació efectiva en cada un d'ells del principi d'igualtat entre dones i homes, amb especificació, per mitjà de la desagregació per sexe de les dades, de la distribució de la seua plantilla, grup de titulació, nivell de complement de destinació i retribucions atribuïdes del seu personal.

Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

Plans d'Igualtat (DA 8a)

Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que preveu el mateix.

Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local, en l'article 27.3, apartat c), estableix com a competència delegable en els municipis la "prestació de serveis socials, promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència contra la dona".

RD Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la

2. Justificación jurídica

ganismos 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 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Planes de Igualdad (DA 8ª)

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 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en su artículo 27.3, apartado c), 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".

Llei de l'Estatut

Bàsic de l'Empleat Públic, que segons la Disposició Addicional 7a estableix que les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. I que, sense perjudici d'ells, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que preveu el mateix.

Normes de caràcter autonòmic:

Decret 210/1997, de 10 de juliol, del Govern Valencià, pel qual es crea la Comissió Interdepartamental d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.

Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i homes. Igualtat i Adm-nistració Pública.

Article 44. Igualtat en els processos de formació i promoció de llocs de treball. Les administracions públiques valencianes establiran plans plurianuals de formació a fi de promoure, dins del respecte als principis de mèrit i capacitat, l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública.

Article 45. Igualtat en la promoció interna. Les administracions públiques establiran plans plurianuals dels distints departaments a fi de promoure l'accés de les dones a la promoció interna de la funció pública. Cada departament haurà de fixar en els respectius plans els indicadors i objectius.

Article 46. Foment de la igualtat en l'àmbit de la contractació.

1. En cas d'empat en la puntuació obtinguda per dos o més empreses a què els haguera correspost la màxima puntuació, tindran preferència en l'adjudicació dels contractes administratius de la Generalitat, les proposicions dels licitadors que amb la solvència tècnica de l'empresa presenten un pla d'igualtat prèviament aprovat per qualsevol administració pública o òrgan competent, sempre que les mateixes igualen en els seus termes a les més avantatjoses des del punt de vista dels criteris objectius que serveixen de base per a l'adjudicació.

2. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, l'òrgan de contractació podrà acordar l'establiment d'altres criteris addicionals de desempat de les empreses, inclosa la seua prelatió. L'adopció de qualsevol criteri addicional haurà de cons-

2. Justificación jurídica

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, que según la Disposición Adicional 7ª establece que 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. Y que, sin perjuicio de ellos, 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.

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.

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 iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base

tar, en tot cas, en l'anunci de licitació.

Article 47. Assetjament sexual.

L'administració autonòmica incorporarà en el Règim de la Funció Pública Valenciana el codi de conducta contra l'assetjament sexual arreglat en la Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

Article 48. El llenguatge no sexista en els escrits administratius.

Les administracions públiques valencianes posaran en marxa els mitjans necessaris perquè tota norma o escrit administratiu respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista.

Decret 133/2007, de 27 de juliol del Consell, sobre condicions i requisits per al visat dels Plans d'Igualtat de les Empreses de la Comunitat Valenciana.

LLEI 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana

Article 51. Principis de la selecció. Totes les ciutadanes i ciutadans tenen dret a accedir a l'ocupació pública de conformitat amb els principis següents:

- a) Mèrit, capacitat i igualtat.
- b) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
- c) Transparència.
- d) Imparcialitat i professionalitat de les persones que formen part dels òrgans de selecció.
- e) Independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- f) Adequació del contingut de les proves que formen part dels procediments selectius a les funcions a assumir i les tasques a desenvolupar.
- g) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els procediments de selecció.
- h) Eficàcia i eficiència.
- i) Igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes.

2. Justificación jurídica

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.

Decreto 133/2007, de 27 de julio del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.

LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana

Artículo 51. Principios de la 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.

Plans d'igualtat (DA 11)

Les administracions públiques elaboraran i aprovaran plans d'igualtat de gènere que contindrà un conjunt de mesures que possibiliten l'eliminació dels obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el seu desenvolupament professional.

LLEI 7/2012, de 23 de novembre, de la Generalitat, Integral contra la Violència sobre la Dona en l'Àmbit de la Comunitat Valenciana

Article 19. Drets de les empleades públiques de l'administració de la Generalitat

1. Totes les empleades públiques de l'administració de la Generalitat podran beneficiar-se amb prioritat de mesures de trasllat, baixa o adaptació de la seua jornada laboral en els termes que preveu la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, en l'ordenament jurídic i la legislació vigent, i en els Plans d'Igualtat de totes les administracions públiques.

Article 31. Actuacions d'informació i sensibilització social

1. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana, en l'àmbit de les seues competències respectives, duran a terme periòdicament actuacions d'informació i estratègies de sensibilització dirigides a la societat, a fi de previndre i eliminar la violència sobre la dona.

2. Les administracions públiques de la Comunitat Valenciana duran a terme les mesures de sensibilització i informació que consideren pertinents, tant a nivell publicitari com en els mitjans de comunicació, dirigides a fomentar la igualtat entre els sexes, eliminar actituds i estereotips sexistes, aconseguir el rebuig social de la violència sobre la dona i donar a conèixer els recursos i serveis d'assistència disponibles per a l'atenció integral de les víctimes.

2. Justificación jurídica

- 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

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 com-petencias, 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 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.

3. Consideracions prèvies

3. Consideraciones previas

Contingut

Cada àrea d'intervenció es dirigirà al compliment d'uns objectius i tindrà assignada una o diverses accions. Cada acció estarà constituïda pels següents aspectes, i vindrà codificada en funció de:

Codis alfabètics de les accions:

Mesures normatives (MN)

Es refereixen fonamentalment a canvis normatius interns.

Accions positives (AP)

Mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. aquestes mesures s'apliquen mentre subsistisquen les dites situacions, i han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas. Art. 11 LOI.

Mesures transversals (MT)

Operen a mitjà i llarg termini. En si mateixes són econòmiques perquè requereixen bàsicament la reestructuració de recursos i mitjans ja existents, i responen a la pregunta sobre com afecta cada política municipal de RH a les dones i als homes que integren el consistori, encara que han d'anar acompanyades d'instruments que afavorisquen la seua posada en marxa.

Prioritat. Codis numèrics per a la temporalització d'accions:

1. Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2017.
2. Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2018.
3. Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2019.
4. Accions que s'han d'executar abans del 31 de desembre de 2020.

Responsabilitat

El departament o el càrrec responsable d'impulsar o executar una acció serà el que, per raó de les seues competències, més relació tinga amb el contingut

3. Consideraciones previas

Contenido

Cada área de intervención se dirigirá al cumplimiento de unos objetivos y tendrá asignada una o varias acciones. Cada acción estará constituida por los siguientes aspectos, y vendrá codificada en función de:

Códigos alfabéticos de las acciones:

Medidas normativas (MN)

Se refieren fundamentalmente a cambios normativos internos.

Acciones positivas (AP)

Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas se aplican en tanto subsistan dichas situaciones, y deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Art. 11 LOI.

Medidas transversales (MT)

Operan a medio y largo plazo. En sí mismas son económicas, porque requieren básicamente la reestructuración de recursos y medios ya existentes, y responden a la pregunta sobre cómo afecta cada política municipal de RRHH a las mujeres y a los hombres que integran el consistorio, aunque tienen que ir acompañadas de instrumentos que favorezcan su puesta en marcha.

Prioridad. - Códigos numéricos para la temporalización de acciones:

1. Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2017.
2. Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2018.
3. Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2019.
4. Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2020.

Responsabilidad

El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que, por razón de sus competencias, más relación tenga con el conte-

de l'acció, o qui ocupe el càrrec immediatament superior jeràrquic.

Indicadors

Tota acció s'haurà de formular contemplant un o més indicadors que permeten mesurar el grau de consecució dels objectius que es pretén aconseguir.

Periodicitat

Les accions es podran dur a terme de manera permanent o puntual. En el segon cas podran tindre caràcter periòdic, és a dir, repetir-se bimestral / trimestral / semestral / anual / biennal.

3. Consideraciones previas

nido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquico.

Indicadores

Toda acción deberá formularse contemplando uno o varios indicadores que permitan medir el grado de consecución de los objetivos que se pretende alcanzar.

Periodicidad

Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente o puntual En el segundo caso podrán tener carácter periódico, es decir, repetirse bimestral / trimestral / semestral / anual / bienal.

4. Desenvolupament del Pla: eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'Ajuntament d'Alaquàs, en la seua fase interna contempla 8 eixos, alguns d'ells segmentats en diverses àrees:

1. RECURSOS HUMANS

Àrea 1. Composició de la plantilla.

Àrea 2. Accés a l'ocupació.

Àrea 3. Formació.

Àrea 4. Promoció.

Àrea 5. Classificació professional.

Àrea 6. Contractació, retribucions i jornada laboral.

2. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

3. SALUT LABORAL I PRL

4. PROTOCOL ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

5. COMUNICACIÓ

6. TRANSVERSALITAT

7. VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Àrea 1. Formació

Àrea 2. Competències i recursos consistori (efectius, protocol extern, altres).

8. ACCÉS A BÉNS I SERVEIS

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

El Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Alaquàs, en su fase interna contempla 8 ejes, algunos de ellos segmentados en varias áreas:

1. RECURSOS HUMANOS

Área 1. Composición de la plantilla.

Área 2. Acceso al empleo.

Área 3. Formación.

Área 4. Promoción.

Área 5. Clasificación profesional.

Área 6. Contratación, retribuciones y jornada laboral.

2. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

3. SALUD LABORAL Y PRL

4. PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

5. COMUNICACIÓN

6. TRANSVERSALIDAD

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

Área 1. Formación

Área 2. Competencias y Recursos consistorio (efectivos, protocolo externo, otros).

8. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 1	Prioritat: 1	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Després de l'aprovació del Pla, l'alcaldeessa, persona sobre la qual recau la Regidoria d'Igualtat, realitzarà: - Una presentació interna del mateix dirigida a tota la plantilla, assumint el compromís polític de la seua implementació, i llançant un missatge sobre la necessitat de la col·laboració i implicació de totes les persones que treballen en l'Ajuntament per a aconseguir una transversalitat efectiva. - Una presentació interna dirigida a totes les persones amb responsabilitat política o tècnica implicades directament en l'execució del PIO. Posteriorment, es donarà difusió pública d'aquest acte intern.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
Alcaldia.		Qualsevol mitjà que evidencie la seua realització.	

1. Recursos humans

a. Composició de la plantilla.

La plantilla de l'Ajuntament d'Alaquàs es compon, en el moment en què es realitza aquest diagnòstic, per 176 persones, de les quals el 56% són dones (en concret, 98) i el 44% són homes (en concret 78), pel que es pot observar un equilibri en la composició de la plantilla en mode global, si bé al llarg del diagnòstic s'analitza en detall cada grup professional.

La plantilla d'ALEM S.L. es compon, en el moment en què es realitza aquest diagnòstic, per 85 persones, de les quals el 71% són dones (en concret, 60) i el 29% són homes (en concret 25), amb el que es detecta una potent feminització de la plantilla, la qual cosa ja es pot traduir com una segregació horitzontal que servirà per a analitzar les condicions de treball en una plantilla on la presència de dones és aclaparadora.

b. Accés a l'ocupació.

Ajuntament: Segons es detalla fil per randa en el diagnòstic, el procediment de Selecció de personal és molt rigorós i objectiu, comptant amb nombrosos

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 1	Prioridad : 1	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Tras la aprobación del Plan, la alcaldesa, persona sobre la que recae la Concejalía de Igualdad, realizará: - Una presentación interna del mismo dirigida a toda la plantilla, asumiendo el compromiso político de su implementación, y lanzando un mensaje sobre la necesidad de la colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento para lograr una transversalidad efectiva. - Una presentación interna dirigida a todas las personas con responsabilidad política o técnica implicadas directamente en la ejecución del PIO. Posteriormente, se dará difusión pública de este acto interno.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
Alcaldía.		Cualquier medio que evidencie su realización.	

1. Recursos humanos

a. Composición de la plantilla.

La plantilla del Ayuntamiento de Alaquàs se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, por 176 personas, de las cuales el 56% son mujeres (en concreto, 98) y el 44% son hombres (en concreto 78), por lo que se puede observar un equilibrio en la composición de la plantilla en modo global, si bien a lo largo del Diagnóstico se analiza en detalle cada grupo profesional.

La plantilla de ALEM S.L. se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, por 85 personas, de las cuales el 71% son mujeres (en concreto, 60) y el 29% son hombres (en concreto 25), con lo que se detecta una potente feminización de la plantilla, lo cual ya se puede traducir como una segregación horizontal que servirá para analizar las condiciones de trabajo en una plantilla donde la presencia de mujeres es abrumadora.

b. Acceso al empleo.

Ayuntamiento: según se detalla con todo detalle en el Diagnóstico, el procedimiento de Selección de personal es muy riguroso y objetivo, contando con

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

filtres que garanteixen la seua objectivitat. A pesar d'això, s'observen llocs que estan especialment masculinitzats, com els de la policia o llocs de treball en serveis urbans com en pintor/a, llanterneria, i alguns desequilibris com els que es descriuen a continuació:

Respecte a llocs de treball per grups professionals s'observa una marcada masculinització en els grups d'Urbanisme i Policia on hi ha 20 dones i 67 homes. Existeixen 8 llocs de direcció que són ocupats per 3 dones i 5 homes. I respecte als grups professionals no qualificats, la masculinització és molt elevada, del 89%, la qual cosa permet interpretar que, quan els criteris de selecció no van units a la qualificació professional, els caires de gènere davant de la falta de criteris objectius es poden disparar.

I davant de l'anàlisi desagregat per sexe de l'antiguitat de la plantilla, s'observa que en la franja d'antiguitat de més de 3 anys només hi ha homes, representant un 3% de la totalitat d'ells. Un 61% dels homes s'ubica en l'última franja d'antiguitat de més de 25 anys en comparació amb un 40% de les dones, sent un poc més equilibrades les franges intermèdies.

Alem, S.L.: Els factors determinants per a l'obertura d'un procés de selecció i contractació en ALEM S.L. vénen determinats per: substitució d'altres treballadores o treballadors, i l'inici de noves activitats o prestació de nous serveis a clients, i les estratègies principals són bosses de treball, i el recurs a serveis públics d'ocupació, sent els mètodes de selecció utilitzats per a cobrir places és la realització de proves selectives i exàmens.

Els criteris professionals d'aplicació general són la titulació i la valoració de les proves selectives. Els òrgans implicats en el procés de selecció són els indicats, no obstant això, s'observen criteris de valoració que requereixen una revisió.

Respecte a posicionament laboral, crida l'atenció que en una empresa tan feminitzada (71% dones, 29% homes), en el que a llocs de direcció es refereix la proporció és inversa, 80% homes (n=4) sent la pre-sència femenina 20% (n=1).

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

numerosos filtros que garantizan su objetividad. A pesar de ello, se observan puestos que están especialmente masculinizados, como los de la Policía o puestos de trabajo en servicios urbanos como en Pintor/a, Fontanería, y algunos desequilibrios como los que se describen a continuación:

En cuanto a puestos de trabajo por grupos profesionales se observa una marcada masculinización en los grupos de Urbanismo y Policía donde hay 20 mujeres y 67 hombres. Existen 8 puestos de jefatura que son ocupados por 3 mujeres y 5 hombres. Y en cuanto a los grupos profesionales no cualificados, la masculinización es muy elevada, del 89%, lo cual permite interpretar que ante cuando los criterios de selección no van unidos a la cualificación profesional, los sesgos de género ante la faltad de criterios objetivos se pueden disparar.

Y ante el análisis desagregado por sexo de la antigüedad de la plantilla, se observa que en la franja de antigüedad de más de 3 años sólo hay hombres, representando un 3% de la totalidad de ellos. Un 61% de los hombres se ubica en la última franja de antigüedad de más de 25 años en comparación con un 40% de las mujeres, siendo un poco más equilibradas las franjas intermedias.

Alem, S.L.: Los factores determinantes para la apertura de un proceso de selección y contratación en ALEM S.L. vienen determinados por: sustitución de otras trabajadoras o trabajadores, y el inicio de nuevas actividades o prestación de nuevos servicios a clientes, y las estrategias principales son Bolsas de Trabajo, y el recurso a servicios públicos de empleo, siendo los métodos de selección utilizados para cubrir plazas es la realización de pruebas selectivas y exámenes.

Los criterios profesionales de aplicación general son la Titulación y la valoración de las pruebas selectivas. Los órganos implicados en el proceso de selección son los indicados, sin embargo, se observan criterios de valoración que requieren una revisión.

En cuanto a posicionamiento laboral, llama la atención que en una empresa tan feminizada (71% mujeres, 29% hombres), en lo que a puestos de dirección

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Respecte al posicionament de llocs de personal tècnic, s'observa que majoritàriament són dones (N=14) d'un total de 20 persones, i els grups professionals no qualificats guarden una perfecta proporció amb la composició global de la plantilla.

I en el repartiment per Departaments, es valora que, excepte en Esports i en Temps Lliure en què hi ha un cert equilibri, en la resta observa una evinent feminització que coincideix amb la composició de la plantilla.

Objectiu específic: Consolidar en l'Ajuntament i avançar en Alem, S.L. cap a una plantilla equilibrada per sexes.

Acció núm. 2	Prioritat: 1-2	Tipus: MT/MN	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Realitzar una formació en processos de selecció dirigida a tot el personal implicat de l'Ajuntament i d'Alem. (1) Redissenyar els processos de selecció i contractació de personal perquè siguin neutres, principalment en els aspectes següents: - Descripció del lloc de treball en la pròpia convocatòria. - Utilitzar un llenguatge inclusiu. - Revisar els canals de difusió. - Revisar els criteris de valoració. La nova redacció d'aquest procés o protocol haurà de considerar els diferents tipus de personal (funcionariat de carrera, funcionariat interí, personal laboral, personal eventual i un altre tipus de personal) així com els diferents sistemes selectius que s'apliquen en el Ajuntament (oposició, concurs oposició, concurs de valoració de mèrits). (2)			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Secretaria. - Àrea de Personal de l'Ajuntament i d'Alem (redacció convocatòria). - AEDL (Difusió).		- Programa amb els continguts del curs i full amb firmes d'assistència. (1) - Publicació del nou procés de selecció de personal. (2)	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

se refiere la proporción es inversa, 80% hombres (n=4) siendo la presencia femenina 20% (n=1). En cuanto al posicionamiento de puestos de personal técnico, se observa que en su mayoría son mujeres (N=14) de un total de 20 personas, y los grupos profesionales no cualificados guardan una perfecta proporción con la composición global de la plantilla.

Y en el reparto por Departamentos, se valora que, excepto en Deportes y en Tiempo libre en que hay un cierto equilibrio, en el resto observa una eminente feminización que coincide con la composición de la plantilla.

Objetivo específico: Consolidar en el Ayuntamiento y avanzar en Alem, S.L. hacia una plantilla equilibrada por sexos.

Acción nº 2	Prioridad: 1-2	Tipo: MT/MN	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Realizar una formación en procesos de selección dirigida a todo el personal implicado del Ayuntamiento y de Alem. (1) Rediseñar los procesos de selección y contratación de personal para que sean neutros, principalmente en los siguientes aspectos: - Descripción del puesto de trabajo en la propia convocatoria. - Utilizar un lenguaje inclusivo. - Revisar los canales de difusión. - Revisar los criterios de valoración. La nueva redacción de este proceso o protocolo deberá considerar los diferentes tipos de personal (funcionariado de carrera, funcionariado interino, personal laboral, personal eventual y otro tipo de personal) así como los diferentes sistemas selectivos que se aplican en el Ayuntamiento (oposición, concurso-oposición, concurso de valoración de méritos). (2)			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Secretaria. - Área de Personal del Ayuntamiento y de Alem (redacción convocatoria). - AEDL (Difusión).		- Programa con los contenidos del curso y hoja con firmas de asistencia. (1) - Publicación del nuevo proceso de selección de personal. (2)	

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 3	Prioritat: 2	Tipus: MN	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
Quan es vagen a cobrir els llocs de les àrees masculinitzades com les brigades d'obres, es procurarà aconseguir un equilibri per sexe de les candidatures rebudes. Si això no és possible, es redactarà un informe explicant les causes.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de Personal de l'Ajuntament i d'Alem (redacció convocatòria) AEDL. - Difusió.		El registre d'Informes d'Impacte de Gènere en el cas que no hi haja equilibri en les candidatures.	

Acció núm. 4	Prioritat: 1	Tipus: MN	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
En les àrees en què les dones es troben infrarrepresentadas (menys del 30%), s'aplicarà la següent acció positiva: en cas d'empat a l'hora de cobrir el lloc de treball, i mentres perdure la infrarrepresentació femenina, es triarà a una dona per a ocupar el lloc de treball, com a primer criteri de selecció.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Secretaria. - Àrea de Personal de l'Ajuntament i d'Alem.		L'Àrea de Personal portarà un registre d'accions positives.	

Acció núm. 5	Prioritat: 2-3	Tipus: MN	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Redactar la Relació de Llocs de Treball (RPT) de manera que tant la nomenclatura com la definició, continguts i competències es redactaran amb els criteris que garantisquen la perspectiva de gènere.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Secretaria. - Àrea de Personal. - Àrea d'Igualtat.		Publicació de la RLT.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 3	Prioridad: 2	Tipo: MN	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
Cuando se vayan a cubrir los puestos de las áreas masculinizadas como las brigadas de obras, se procurará alcanzar un equilibrio por sexo de las candidaturas recibidas. Si ello no es posible, se redactará un informe explicando las causas			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Personal del Ayuntamiento y de Alem (redacción convocatoria). - AEDL (Difusión)		El registro de Informes de Impacto de Género en caso de que no haya equilibrio en las candidaturas.	

Acció núm. 4	Prioridad: 1	Tipo: MN	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
En las áreas en 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.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Secretaria. - Área de Personal del Ayuntamiento i d'Alem.		El Área de Personal llevará un registro de acciones positivas.	

Acción nº 5	Prioridad: 2-3	Tipo: MN	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
Redactar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de modo que tanto la nomenclatura como la definición, contenidos y competencias se redactarán con los criterios que garanticen la perspectiva de género.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Secretaría - Departamento de Personal - Área de Igualdad		Publicació de la RLT.	

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

c. Formació

Ajuntament: en aquest àmbit la informació que es facilita és molt positiva, ja que l'organització compta amb mecanismes per a detectar les necessitats de formació de la plantilla, com a enquestes, peticions individuals de la plantilla. La formació que es realitza dins de l'Ajuntament és de caràcter obligatòria i voluntària, i la plantilla compta amb beneficis per a la formació externa. El personal pot sol·licitar l'assistència a qualsevol curs impartit en el pla de formació, i aquestes activitats es realitzen quasi sempre en jornada laboral, tant fora com en el lloc de treball i la modalitat on line és prou usada com a estratègia d'ensenyança.

Es declara que no es realitza formació en matèria d'igualtat de gènere ni en matèria d'igualtat d'oportunitats, i es declara que la freqüència de la participació de les dones en cursos de formació interna és majoritària.

Alem, S.L.: també ací es reproduïx el model mencionat en el paràgraf anterior de l'Ajuntament, òbviament amb les mateixes conseqüències.

Objectius específics:

- Esbrinar el nivell de satisfacció del personal del consistori respecte del Pla Anual de Formació.
- Que la plantilla estiga sensibilitzada i/o formada en igualtat de gènere. Per a això es desenvoluparan accions formatives específiques sobre IOMH, la menció del qual es fa en aquest apartat i es desenvolupa en altres epígrafs posteriors (transversalitat, salut, violència de gènere i accés a béns i serveis):
- Tallers de Sensibilitat sobre les causes i les conseqüències de la igualtat, dirigits a tota la plantilla.
- Tallers de Formació bàsica sobre l'aplicació de la IOMH orientada al lloc de treball, dirigits a les categories professionals tècniques i al personal polític.
- Cursos de Comunicació: ús de llenguatge, imatges i canals inclusius, dirigits almenys al personal amb competències en comunicació.
- Cursos per a la correcta realització de Pressupostos amb Enfocament de Gènere (PEG), dirigits al personal amb competències directes o indirectes en la matèria.
- Cursos sobre Prevenció de Riscos Laborals amb perspectiva de gènere, diri-

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

c. Formación.

Ayuntamiento: en este ámbito la información que se facilita es muy positiva, ya que la organización cuenta con mecanismos para detectar las necesidades de formación de la plantilla, como encuestas, peticiones individuales de la plantilla. La formación que se realiza dentro del Ayuntamiento es de carácter obligatoria y voluntaria, y la plantilla cuenta con beneficios para la formación externa. El personal puede solicitar la asistencia a cualquier curso impartido en el plan de formación, y estas actividades se realizan casi siempre en jornada laboral, tanto fuera como en el lugar de trabajo y la modalidad on line es bastante usada como estrategia de enseñanza.

Se declara que no se realiza formación en materia de igualdad de género ni en materia de igualdad de oportunidades, y se declara que la frecuencia de la participación de las mujeres en cursos de formación interna es mayoritaria.

Alem, S.L.: también aquí se reproduce el modelo mencionado en el párrafo anterior del Ayuntamiento, obviamente con las mismas consecuencias.

Objetivos específicos:

- Averiguar el nivel de satisfacción del personal del consistorio respecto del Plan Anual de Formación.
- Que la plantilla esté sensibilizada y/o formada en igualdad de género. Para ello se desarrollarán acciones formativas específicas sobre IOMH, cuya mención se hace en este apartado y se desarrolla en otros epígrafes posteriores (transversalidad, salud, violencia de género y acceso a bienes y servicios):
- Talleres de Sensibilidad sobre las causas y las consecuencias de la igualdad, dirigidos a toda la plantilla.
- Talleres de Formación básica sobre la aplicación de la IOMH orientada al puesto de trabajo, dirigidos a las categorías profesionales técnicas y al personal político.
- Cursos de Comunicación: uso de lenguaje, imágenes y canales inclusivos, dirigidos al menos al personal con competencias en comunicación.
- Cursos para la correcta realización de Presupuestos con Enfoque de Género (PEG), dirigidos al personal con competencias directas o indirectas en la materia.
- Cursos sobre Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, di-

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

gits a les persones responsables d'escometre aquesta tasca, siga servei intern o extern.

- Tallers de Sensibilització i Formació Bàsica orientada al lloc de treball, dirigits a la Policia Local.
- Cursos sobre la correcta aplicació de clàusules socials amb enfocament de gènere en els plecs de contractació, dirigits al personal amb competències en la matèria.

Acció núm. 6	Prioritat: 2	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Realitzar una enquesta desagregada per sexes en què es pregunte al personal del consistori les seues preferències i el seu nivell de satisfacció respecte al Pla de Formació, respecte a: - Sobre la participació en la selecció de les temàtiques dels cursos. - Horari dels cursos. - Temàtica dels cursos. - Modalitat presencial o virtual dels cursos.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
Àrea de Personal.		Resultat de l'enquesta. Difusió de la mateixa.	

Acció núm. 7	Prioritat: 1	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Per a integrar la IOMH de mode transversal en l'organització: Es realitzarà una sensibilització sobre IOMH a tota la plantilla, en format de taller participatiu de 3 hores. S'impartirà una formació específica de continguts bàsics en matèria d'IOMH al personal de l'equip directiu i als comandaments intermedis, per mitjà d'un curs de 6 hores. Es portarà un registre de les noves incorporacions, i quan hi haja grup es realitzarà un curs per al grup.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de Personal/ Formació. - Àrea d'Igualtat.		Programa del curs amb els continguts. Full amb firmes d'assistència.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

rigidos a las perso-nas responsables de acometer esta tarea, sea servicio interno o externo.

- Talleres de Sensibilización y Formación Básica orientada al puesto de trabajo, dirigidos a la Policía Local.
- Cursos sobre la correcta aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigidos al personal con competencias en la materia.

Acción nº 6	Prioridad: 2	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Realizar una encuesta desagregada por sexos en la que se pregunte al personal del consistorio sus preferencias y su nivel de satisfacción respecto al Plan de Formación, en lo relativo a: - Sobre la participación en la selección de las temáticas de los cursos. - Horario de los cursos. - Temática de los cursos. - Modalidad presencial u on line de los cursos.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
Área de Personal.		Resultado de la encuesta. Difusión de la misma.	

Acción nº 7	Prioridad: 1	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Para integrar la IOMH de modo transversal en la organización: • Se realizará una sensibilización sobre IOMH a toda la plantilla, en formato de taller participativo de 3 horas. • Se impartirá una formación específica de contenidos básicos en materia del OMH al personal del equipo directivo y a los mandos intermedios, mediante un curso de 6 horas. Se llevará un registro de las nuevas incorporaciones, y cuando haya grupo se realizará un curso para ese grupo.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Personal/ Formación. - Área de Igualdad.		Programa del curso con los contenidos. Hoja con firmas de asistencia.	

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 8	Prioritat: 3	Tipus: MT/MN	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Es dissenyaran els Plans de Formació Anuals de manera que procurin la incorporació de solucions a les dificultats detectades en l'enquesta de l'acció anterior, de manera que facilitin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla, amb mesures com: • Planificació de la formació: es procurarà que siga en horari laboral. • Cursos virtuals o semipresencials.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
Àrea de Personal/ Formació.		Evidència que el Pla de Formació Anual reculla els resultats de l'enquesta.	

d. Promoció

Ajuntament: respecte a la promoció i carrera professional s'ha de ressaltar que l'organització no compta amb un Pla de Carrera definit ni disposa de sistemes d'avaluació de personal d'acord amb la promoció interna. No s'ha posat en marxa cap acció o incentiu fins a la data, per a incentivar la promoció de dones en l'organització. Tampoc hi ha previsió de programes formatius orientats directament a la promoció interna.

No es reconeixen els períodes suspensius per a la promoció en l'organització.

Les persones dins de l'Ajuntament tenen la possibilitat de transformar un contracte temporal a indefinit per mitjà de la realització d'una oposició.

Alem, S.L.: respecte d'això l'organització no compta amb un Pla de Carrera definit, ni disposa de sistemes d'avaluació de personal d'acord amb la promoció interna.

Objectius específics: Els objectius plantejats són garantir que l'organització compta amb un model de promoció transparent en totes les seues fases, amb criteris objectius i sense trets de gènere.

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 8	Prioridad: 3	Tipo: MT/MN	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Se diseñarán los Planes de Formación Anuales de forma que procuren la incorporación de soluciones a las dificultades detectadas en la encuesta de la acción anterior, de modo que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, con medidas como: • Planificación de la formación: se procurará que sea en horario laboral. • Cursos on line o semi-presenciales.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
Área de Personal/ Formación,		Evidencia de que el Plan de Formación Anual recoja los resultados de la encuesta.	

d. Promoción

Ayuntamiento: respecto a la promoción y carrera profesional se ha de resaltar que la organización no cuenta con un Plan de Carrera definido, ni dispone de sistemas de evaluación de personal de acuerdo a la promoción interna. No se ha puesto en marcha ninguna acción o incentivo hasta la fecha, para incentivar la promoción de mujeres en la organización. Tampoco existe previsión de programas formativos orientados directamente a la promoción interna.

No se reconocen los periodos suspensivos para la promoción en la organización.

Las personas dentro del Ayuntamiento tienen la posibilidad de transformar un contrato temporal a indefinido mediante la realización de una oposición.

Alem, S.L.: a este respecto la organización no cuenta con un Plan de Carrera definido, ni dispone de sistemas de evaluación de personal de acuerdo a la promoción interna.

Objetivos específicos: Los objetivos planteados son garantizar que la organización cuenta con un modelo de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género.

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 9	Prioritat: 2	Tipus: MN	Periodicitat: Puntual/Permanent
Descripció de l'acció			
Es reconeixeran els següents períodes suspensius per a la promoció en esta organització: - Els períodes de descans derivats de maternitat o paternitat disfrutats d'acord amb les situacions protegides que s'arreglen en el Règim General de la Seguretat Social. S'aplicarà una ampliació d'1 any per cada fill/a. - Atenció a persones en situació de dependència, d'acord amb el que disposa la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de Promoció de l'Autonomia Personal i Atenció a les persones en situació de dependència, per un període mínim de 3 mesos. S'aplicarà una ampliació igual al període justificat, arrodonint a l'alça a mesos complets."			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea d'Igualtat - Àrea de Personal del Ajuntament i d'Alem. - Secretaria.			

Acció núm. 10	Prioritat: 3	Tipus: MN	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Redactar un sistema de promoció per mitjà del disseny d'un Programa de Promoció Interna que garantisca: - Publicitat adequada de les places vacants internes, i mecanismes de sol·licitud transparents. - Criteris d'avaluació del personal objectius i d'acord amb la promoció interna. - La viabilitat si és el cas d'accions destinades a incentivar la promoció de dones en aquelles àrees en què es troben subrepresentades.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Secretària. - Àrea de personal de l'Ajuntament i d'Alem. - Àrea d'Igualtat.		Publicació del nou procés de Promoció.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 9	Prioridad: 2	Tipo: MN	Periodicidad: Puntual/Permanente
Descripción de la acción			
Se reconocerán los siguientes periodos suspensivos para la promoción en esta organización: - Los periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de 1 año por cada hijo/a. - Atención a personas en situación de dependencia, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, por un periodo mínimo de 3 meses. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado, redondeando al alza a meses completos."			
Responsabilidad		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Igualdad - Área de personal del Ayuntamiento y de Alem - Secretaría			

Acción nº 10	Prioridad: 3	Tipo: MN	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Redactar un sistema de promoción mediante el diseño de un Programa de Promoción Interna que garantice: - Publicidad adecuada de las plazas vacantes internas, y mecanismos de solicitud transparentes. - Criterios de evaluación del personal objetivos y de acuerdo a la promoción interna. - La viabilidad en su caso de acciones destinadas a incentivar la promoción de mujeres en aquellas áreas en que se encuentren subrepresentadas.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Secretaría. - Área de personal del Ayuntamiento y de Alem. - Área de Igualdad.		Publicación del nuevo proceso de Promoción	

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

e. Principi de Presència Equilibrada

Fomentar i facilitar la presència de dones en aquelles comissions, representacions o espais en què es prenen decisions, especialment en les àrees de Direcció, Gestió i Representació del personal.

Acció núm. 11	Prioritat: 2	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Realitzar una acció de sensibilització i reflexió a les i els representants sindicals, sobre la necessitat legal de procurar un principi de presència equilibrada en els seus òrgans de representació i candidatures, i en la importància que això té per a defensar coherentment la IOMH.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de personal de l'Ajuntament - Representants Sindicals.		Registre de l'acció de sensibilització.	

Acció núm. 12	Prioritat: 1, 2	Tipus: MN/MT	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
Esbrinar si en els òrgans de presa de decisions s'aplica el principi de presència equilibrada. (1) Establir l'obligatorietat de realitzar un informe d'impacte de gènere cada vegada que es constitueixen òrgans de presa de decisió. (2) Aquells òrgans de presa de decisió que no tinguin un equilibri de sexes, hauran de ser modificats fins que el dit equilibri s'aconsegueixca. Si això no fóra possible, es redactarà un informe explicant les causes. (2)			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de personal de l'Ajuntament. - Representants Sindicals.		- Veure composició d'òrgans de presa de decisió (elaborar un registre). - Veure els Informes d'Impacte de Gènere en el cas que es produïsquen, per la impossibilitat d'aconseguir la presència equilibrada.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

e. Principio de Presencia Equilibrada

Fomentar y facilitar la presencia de mujeres en aquellas comisiones, representaciones o espacios en los que se toman decisiones, especialmente en las áreas de Dirección, Gestión y Representación del personal.

Acción nº 11	Prioridad: 2	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Realizar una acción de sensibilización y reflexión a las y los representantes sindicales, sobre la necesidad legal de procurar un principio de presencia equilibrada en sus órganos de representación y candidaturas, y en la importancia que ello tiene para defender coherentemente la IOMH.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Personal - Representantes Sindicales,		Registro de la acción de sensibilización.	

Acción nº 12	Prioridad: 1, 2	Tipo: MN/MT	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
- Averiguar si en los órganos de toma de decisiones se aplica el principio de presencia equilibrada. (1) - Establecer la obligatoriedad de realizar un informe de impacto de género cada vez que se constituyan órganos de toma de decisión. (2) - Aquellos órganos de toma de decisión que no tengan un equilibrio de sexos, deberán ser modificados hasta que dicho equilibrio se alcance. Si ello no fuera posible, se redactará un informe explicando las causas. (2)			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- El área o departamento responsable de la constitución de dicho órgano. - Área de Igualdad.		- Ver composición de órganos de toma de decisión (elaborar un registro). - Ver los Informes de Impacto de Género en el caso de que se produzcan, por la imposibilidad de alcanzar la presencia equilibrada.	

f. Contractació, retribucions i jornada laboral

Ajuntament: En aquesta matèria i respecte a l'Ajuntament es refereix, hi ha un equilibri entre la composició global de la plantilla i el repartiment de la contractació, que en la seua totalitat treballa sota la figura de plaça consolidada o funcionariat, i la duració de la jornada laboral que és a temps complet per a tota ella, no donant lloc a especials actuacions aquest àmbit.

Respecte a retribucions es refereix, el diagnòstic mostra que les bandes salarials de menors ingressos hi ha una presència majoritària de dones en comparació amb la quantitat d'homes, excepte en la franja entre 30.001 i 36.000€ on la presència femenina és absoluta, mentre que la banda salarial amb major quantitat d'homes és la d'ingressos superiors.

Alem, S.L.: Respecte a consolidació del lloc de treball i jornada laboral, tant en jornada completa com en jornada parcial, la proporció és de total concordança amb la distribució global de la plantilla, sent la relació de 70%/30%.

Com es podia preveure per la ràtio d'ocupació masculina de llocs de major responsabilitat es valora que en les bandes salarials de menors ingressos hi ha una presència majoritària de dones en comparació amb la quantitat d'homes, excepte en la franja entre 18.001 i 24.000 €, que és la de més nivell retributiu, no-més hi ha presència masculina.

Acció núm. 13	Prioritat: 2, 3	Tipus: MN/MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
- Realitzar un estudi de categories professionals desagregat per sexes, creuat amb les retribucions salarials amb i sense complements. (2) - En el cas que les dades apunten discriminació, prendre les mesures oportunes. (3)			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de personal de l'Ajuntament i d'Alem. - Àrea d'Igualtat.		- Informe de l'estudi. - Informe de les mesures correctores dissenyades i aplicades.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

f. Contratación, retribuciones y jornada laboral.

Ayuntamiento: En esta materia y en cuanto al Ayuntamiento se refiere, existe un equilibrio entre la composición global de la plantilla y el reparto de la contratación, que en su totalidad trabaja bajo la figura de Plaza consolidada o funcionariado, y la duración de la jornada laboral que es a tiempo completo para toda ella, no dando lugar a especiales actuaciones este ámbito.

En cuanto a retribuciones se refiere, el diagnóstico muestra que las bandas salariales de menores ingresos hay una presencia mayoritaria de mujeres en comparación con la cantidad de hombres, excepto en la franja entre 30.001 y 36.000€ donde la presencia femenina es absoluta, mientras que la banda salarial con mayor cantidad de hombres es la de mayores ingresos.

Alem, S.L.: En cuanto a consolidación del puesto de trabajo y jornada laboral, tanto en jornada completa como en jornada parcial, la proporción es de total concordancia con la distribución global de la plantilla, siendo la relación de 70%/30%.

Como se podía prever por la ratio de ocupación masculina de puestos de mayor responsabilidad se valora que en las bandas salariales de menores ingresos hay una presencia mayoritaria de mujeres en comparación con la cantidad de hombres, excepto en la franja entre 18.001 y 24.000€, que es la de más nivel retributivo, solo hay presencia masculina.

Acción nº 13	Prioridad: 2, 3	Tipo: MN/MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción - Realizar un estudio de categorías profesionales desagregado por sexos, cruzado con las retribuciones salariales con y sin complementos. (2) - En el caso de que los datos apunten discriminación, tomar las medidas oportunas. (3)			
Responsabilidad: - Área de Personal del Ayuntamiento y de Alem, - Área de Igualdad.		Verificaciones y/o Indicadores: - Informe del estudio. - Informe de las medidas correctoras diseñadas y aplicadas.	

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 14	Prioritat: 2, 3	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
- No es disposa d'informació sobre les persones o empreses subcontractades. Per tant, es realitzarà un estudi sobre l'equilibri en gènere en les activitats subcontractades o externalitzades per l'Ajuntament. (2) - En cas de desequilibri, es proposaran clàusules socials (MN) i accions positives. (3)			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de contractació. - Àrea d'Igualtat.		- Registre de les dades facilitades per contractació, l'informe realitzat, i les mesures adoptades.	

2. Ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Ajuntament: en l'Ajuntament d'Alaquàs s'observa que, en matèria de conciliació es van produir les següents sol·licituds per part de dones: una excedència per atenció de fill de part d'una dona, la reducció de la jornada per atenció de fill/a de part de dos dones. I va haver-hi una sol·licitud de permís per cessió al pare del permís de maternitat com a única mostra de conciliació masculina. Cal destacar que hi ha la possibilitat en l'Ajuntament d'Alaquàs d'optar a una hora diària de reducció de jornada sense disminució de retribució salarial, per l'atenció de filles i fills de fins a 6 anys d'edat, la qual cosa suposa una mesura de conciliació gens habitual i molt digna de posar en valor.

Perquè la plantilla pugui conciliar la seua vida familiar i laboral, hi ha la possibilitat de tindre flexibilitat horària, i de poder transformar el contracte de temps complet a temps parcial i viceversa i a l'inrevés fa divulgació dels mecanismes legals de conciliació per mitjà del portal de l'empleat i la distribució del conveni de treball.

Alem, S.L.: Els mecanismes establerts són els mateixos que en el cas de l'Ajuntament, i les necessitats de conciliar respecte a càrregues familiars de filles i fills es refereix, són molt semblants entre dones i homes. No obstant això, no s'ha produït cap cas de conciliació masculina ni tan sols l'ús de la flexibilitat de la jornada laboral.

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 14	Prioridad: 2, 3	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
- No se dispone de información sobre las personas o empresas subcontratadas. Por tanto, se realizará un estudio sobre el equilibrio en género en las actividades subcontratadas o externalizadas por el Ayuntamiento. (2) - En caso de desequilibrio, se propondrán cláusulas sociales (MN) y acciones positivas. (3)			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de contratación. - Área de Igualdad.		- Registro de los datos facilitados por contratación, el in-forme realizado, y las medidas adoptadas.	

2. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Ayuntamiento: en el Ayuntamiento de Alaquàs se observa que, en materia de conciliación se produjeron las siguientes solicitudes por parte de mujeres: una excedencia por cuidado de hijo de parte de una mujer, la reducción de la jornada por cuidado de hijo/a de parte de dos mujeres. Y hubo una solicitud de permiso por cesión al padre del permiso de maternidad como única muestra de conciliación masculina. Cabe destacar que existen la posibilidad en el Ayuntamiento de Alaquàs de optar a una hora diaria de reducción de jornada sin disminución de retribución salarial, por el cuidado de hijas e hijos de hasta 6 años de edad, lo cual supone una medida de conciliación nada habitual y muy digna de poner en valor.

Para que la plantilla pueda conciliar su vida familiar y laboral, existe la posibilidad de tener flexibilidad horaria, y de poder transformar el contrato de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa, u se hace divulgación de los mecanismos legales de conciliación mediante el portal del empleado y la distribución del convenio de trabajo.

Alem, S.L.: Los mecanismos establecidos son los mismos que en el caso del Ayuntamiento, y las necesidades de conciliar en cuanto a cargas familiares de hijas e hijos se refiere, son muy similares entre mujeres y hombres. Sin embargo, no se ha producido ningún caso de conciliación masculina, ni siquiera el uso de la flexibilidad de la jornada laboral.

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Objectius específics:

- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral d'homes i dones, en una cultura de coresponsabilitat, per a evitar així els obstacles en la promoció professional.
- Adoptar mesures per a afavorir la compatibilitat entre l'atenció a la vida personal i familiar i el desenvolupament professional de les persones que treballen per a l'Ajuntament d'ALAUÀS.
- Reduir en la mesura que siga possible el risc psicosocial que pateixen els homes per a exercir el seu dret a conciliar.

Acció núm. 15	Prioritat: 2, 3	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
- Realitzar un estudi que servisca per a conèixer les causes concretes de perquè els homes no concilien, tant en l'Ajuntament com en Alem. (2) - A la llum dels resultats, proposar accions correctores. (3)			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de Personal del Ajuntament i d'Alem. - Àrea d'Igualtat. - Representació sindical.		- Informe de l'estudi.	

Acció núm. 16	Prioritat: 2	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Dissenyar accions informatives com distribuir en intranet i en els taulers de l'ajuntament, fullets amb els recursos de conciliació. Dissenyar accions formatives (tallers de sensibilització) en pro de la conciliació, fonamentalment dirigides que concilien els homes.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de Personal del Ajuntament. - Representació sindical.		Registre de les accions informatives i formatives.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Objetivos específicos:

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, en una cultura de corresponsabilidad, para evitar así los obstáculos en la promoción profesional.
- Adoptar medidas para favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional de las personas que trabajan para el Ayuntamiento de ALAQUÀS.
- Reducir en la medida de lo posible el riesgo psicosocial que sufren los hombres para ejercer su derecho a conciliar.

Acción nº. 15	Prioridad: 2, 3	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
- Realizar un estudio que sirva para conocer las causas concretas de porque los hombres no concilian, tanto en el Ayuntamiento como en Alem. (2) - A la luz de los resultados, proponer acciones correctoras. (3)			
Responsabilidad		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Personal del Ayuntamiento y de Alem. - Área de Igualdad. - Representación sindical.		- Informe de estudio.	

Acción nº 16	Prioridad: 2	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
- Diseñar acciones informativas como distribuir en intranet y en los tableros del ayuntamiento, folletos con los recursos de conciliación. - Diseñar acciones formativas (talleres de sensibilización) en pro de la conciliación, fundamentalmente dirigidas a que concilien los hombres.			
Responsabilidad		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Personal - Representantes Sindicales.		Registro de las acciones informativas y formativas.	

3. Salut laboral i PRL

Ajuntament i Alem, S.L.: les dades del diagnòstic mostren que la valoració dels riscos laborals no inclouen els riscos vinculats al sexe de les persones.

Objectiu específic: Que la Prevenció de Riscos Laborals es gestione amb enfocament de gènere.

Acció núm. 17	Prioritat: 1	Tipus: MT	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
L'àrea de Prevenció de Riscos Laborals, tant en la seua composició interna com externa o subcontractada, rebrà formació específica permanent en matèria de gènere, adaptada a les seues tasques o funcions, a través de recursos com l'INVASAT.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de PRL. - Àrea de Contractació. - Àrea d'Igualtat. - Representants sindicals.		Registre de certificats d'assistència als cursos de PRL amb enfocament de gènere.	

Acció núm. 18	Prioritat: 2	Tipus: MT	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
Revisió dels riscos laborals en tots els llocs de treball, incorporant la perspectiva de gènere. Aquesta tasca haurà de dur-se a terme després de l'inici de la formació específica de l'acció anterior.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de PRL. - Àrea de Contractació. - Àrea d'Igualtat. - Representants sindicals.		L'informe de revisió dels riscos laborals dels llocs de treball, per part del personal format intern i/o extern de PRL, incorporant l'enfocament de gènere.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

3. Salud laboral i PRL

Ayuntamiento y Alem, S.L.: los datos del diagnóstico muestran que la valoración de los riesgos laborales no incluye los riesgos vinculados al sexo de las personas.

Objetivo específico: Que la Prevención de Riesgos Laborales se gestione con enfoque de género.

Acción nº 17	Prioridad: 1	Tipo: MT	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
El área de Prevención de Riesgos Laborales, tanto en su composición interna como externa o subcontratada, recibirá formación específica permanente en materia de género, adaptada a sus tareas o funciones, a través de recursos como el INVASAT.			
Responsabilidad		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de PRL. - Área de Contratación. - Área de Igualdad. - Representantes sindicales.		Registro de certificados de asistencia a los cursos de PRL con enfoque de género.	

Acción nº 18	Prioridad: 2	Tipo: MT	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
Revisión de los riesgos laborales en todos los puestos de trabajo, incorporando la perspectiva de género. Esta tarea deberá llevarse a cabo tras el inicio de la formación específica de la acción anterior.			
Responsabilidad		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de PRL. - Área de Contratación. - Área de Igualdad. - Representantes sindicales.		El informe de revisión de los riesgos laborales de los puestos de trabajo, por parte del personal formado interno y/o externo de PRL, incorporando el enfoque de género.	

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 19	Prioritat: 3	Tipus: MT	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
Es garantirà que l'assignació i distribució d'Equips de Protecció Individual es realitza d'acord amb els criteris de l'enfocament de gènere.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de PRL. - Àrea de Contractació. - Àrea d'Igualtat. - Representants sindicals.		Informe de revisió de l'assignació i entrega dels Epi.	

Acció núm. 20	Prioritat: 4	Tipus: MT	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
La revisió de la salut de la plantilla haurà de realitzar-se amb enfocament de gènere.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de PRL. - Àrea de Contractació. - Àrea d'Igualtat. - Representants sindicals.		Informe de revisió de la salut de la plantilla.	

4. Protocol assetjament sexual i per raó de sexe

Ajuntament i Alem, S.L.: si bé el Conveni Col·lectiu menciona aquest aspecte, no existeix en l'Ajuntament un protocol d'actuació amb garanties preventives ni procedimentals per a actuar davant de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Objectius específics: Promoure un clima laboral lliure de violència de gènere, i facilitar canals de defensa de les víctimes si aquest es produeix.

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 19	Prioridad: 3	Tipo: MT	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
Se garantizará que la asignación y distribución de Equipos de Protección Individual se realiza conforme a los criterios del enfoque de género.			
Responsabilidad		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de PRL. - Área de Contratación. - Área de Igualdad. - Representantes sindicales.		Informe de revisión de la asignación y entrega de los Epi's.	

Acción nº 20	Prioridad: 4	Tipo: MT	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
La revisión de la salud de la plantilla deberá realizarse con enfoque de género.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de PRL. - Área de Contratación. - Área de Igualdad. - Representantes sindicales.		Informe de revisión de la salud de la plantilla.	

4. Protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo

Ayuntamiento y Alem, S.L.: si bien el Convenio Colectivo menciona este aspecto, no existe en el Ayuntamiento un Protocolo de actuación con garantías preventivas ni procedimentales para actuar ante el acoso sexual o por razón de sexo.

Objetivos específicos: Promover un clima laboral libre de Violencia de Género, y facilitar canales de defensa de las víctimas si este se produce.

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 21	Prioritat: 2	Tipus: MN	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Redactar un Protocol per a la prevenció i actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe ajustat a les necessitats de l'Ajuntament.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Secretaria. - Comissió d'Igualtat. - Àrea d'Igualtat .		Publicació del Protocol.	

Acció núm. 22	Prioritat: 1-2	Tipus: MN/MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Constituir un Comitè Tècnic antiassetjament que complisca amb les garanties i requisits necessaris per a escometre amb èxit la seua finalitat. Proporcionar una formació específica en aquesta matèria de com a mínim 30 hores a les persones que integren aquest Comitè.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Secretaria. - Comissió d'Igualtat. - Àrea d'Igualtat .		- Programa del curs amb els continguts. - Certificats de la superació del curs. - Acta de Constitució del Comitè Tècnic.	

Acció núm. 23	Prioritat: 1-2	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Realitzar accions de divulgació i sensibilització a tota la plantilla sobre l'existència del Protocol i de les seues conseqüències.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de Comunicació. - Àrea d'Igualtat .		Evidència de les accions realitzades.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 21	Prioridad: 2	Tipo: MN	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Redactar un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades del Ayuntamiento.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Secretaría - Comisión de Igualdad - Área de Igualdad		Publicación del Protocolo.	

Acción nº 22	Prioridad: 1-2	Tipo: MN/MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Constituir un Comité Técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. Proporcionar una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Secretaria. - Comissió d'Igualtat. - Àrea d'Igualtat.		- Programa del curso con los contenidos. - Certificados de la superación del curso. - Acta de Constitución del Comité Técnico.	

Acción nº 23	Prioridad : 1-2	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Realizar acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo y de sus consecuencias.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Comunicación - Área de Igualdad		Evidencia de las acciones realizadas	

5. Comunicació: ús del llenguatge, imatge i canals

Ajuntament: Els canals de comunicació interna que s'utilitzen en l'Ajuntament són les reunions, el correu electrònic i la Intranet. El canal de comunicació externa que s'usa habitualment és la pàgina web. Es declara que no s'ha realitzat cap campanya de comunicació o sensibilització en temes específics. S'observen usos de masculí genèric en documentació interna com a formularis, i en algun recurs com el denominat "Portal de l'empleat", pel que es proposen accions en aquesta matèria.

Objectius específics: estandarditzar el procés de comunicació de l'ajuntament incorporant l'enfocament de gènere.

Acció núm. 24	Prioritat: 1-2	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Realitzar una formació en comunicació de manera que s'use un llenguatge en què dones i homes se senten inclosos i reconeguts, unes imatges diverses que fomenten la desconstrucció de rols i uns canals adequats per a tota la ciutadania, dirigida a les persones responsables d'emetre o redactar la documentació interna i externa del municipi, i a les persones que de forma voluntària vulguen optar. (1-2)			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de Comunicació. - Àrea d'Igualtat. - Àrea de Formació.			
Acció núm. 25	Prioritat: 3	Tipus: MT/MN	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Després del procés de formació, realitzar una revisió de la documentació interna i externa emesa pel consistori, i adequar-la a un llenguatge adequat des del punt de vista de l'enfocament de gènere. Hauran de ser analitzats almenys els documents següents: - Formularis. - Instàncies. - Conveni col·lectiu. - Web Ajuntament.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de Comunicació. - Àrea d'Igualtat. - Secretaria si és el cas.		- Informe amb els resultats de la revisió. - Documents revisats.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

5. Comunicación: uso del lenguaje, imagen y canales

Ayuntamiento: Los canales de comunicación interna que se utilizan en el Ayuntamiento son las reuniones, el correo electrónico y la Intranet. El canal de comunicación externa que se usa habitualmente es la página Web. Se declara que no se ha realizado ninguna campaña de comunicación o sensibilización en temas específicos. Se observan usos de masculino genérico en documentación interna como formularios, y en algún recurso como el denominado "Portal del empleado", por lo que se proponen acciones en esta materia.

Objetivos específicos: estandarizar el proceso de comunicación del ayuntamiento incorporando el enfoque de género.

Acción nº 24	Prioridad : 1-2	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Realizar una formación en comunicación de modo que se use un lenguaje en el que mujeres y hombres se sientan incluidos y reconocidos, unas imágenes diversas que fomenten la deconstrucción de roles y unos canales adecuados para toda la ciudadanía, dirigida a las personas responsables de emitir o redactar la documentación interna y externa del municipio, y a cuantas personas de forma voluntaria quieran optar. (1-2)			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Comunicación. - Área de Igualdad. - Área de Formación.			

Acción nº 25	Prioridad : 3	Tipo: MT/MN	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Tras el proceso de formación, realizar una revisión de la documentación interna y externa emitida por el consistorio, y adecuarla a un lenguaje adecuado desde el punto de vista del enfoque de género. Deberán ser analizados por lo menos los siguientes documentos: - Formularios. - Instancias. - Convenio colectivo. - Web Ayuntamiento.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Comunicación. - Área de Igualdad. - Secretaría en su caso		- Informe con los resultados de la revisión. - Documentos revisados.	

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 26	Prioritat: 4	Tipus: MT/MN	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
Comprovar que tota la documentació ha sigut revisada correctament, i que tots els nous documents o comunicacions s'han realitzat de mode adequat, complint amb els requisits d'una comunicació inclusiva.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de Comunicació. - Àrea d'Igualtat. - Secretaria si és el cas.		- Informe amb documents emesos. - Documents emesos.	

6. Transversalitat

Per a la correcta implementació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes tant en l'Ajuntament com en l'empresa Alem, S.L., és imprescindible aplicar el principi de transversalitat o *mainstreaming* de gènere, entesa com la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, plans i programes.

La Llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix el marc general d'intervenció de tots els poders públics amb relació a la promoció de la igualtat entre dones i homes i defineix en l'Article 15 que la transversalitat del Principi d'Igualtat de Tracte i Oportunitats entre dones i homes informará, amb caràcter general, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions Públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

Per a això, per a la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els processos, i activitats en tots els nivells d'actuació s'han activat diverses accions en el PIO com la sensibilització de tota la plantilla, la formació bàsica dels comandaments intermedis, i l'aplicació del principi de presència equilibrada en tots els òrgans de presa de decisió.

Un altre objectiu és que l'Ajuntament d'ALQUÀS compte amb una persona en plantilla (valorant el temps de dedicació que siga necessari) que garantisca la correcta implementació del Pla, amb les següents competències i atributs.

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 26	Prioridad : 4	Tipo: MT/MN	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
Comprobar que toda la documentación ha sido revisada correctamente, y que todos los nuevos documentos o comunicaciones se han realizado de modo adecuado, cumpliendo con los requisitos de una comunicación inclusiva.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Comunicación. - Área de Igualdad. - Secretaría en su caso		- Informe con documentos emitidos. - Documentos emitidos.	

6. Transversalidad

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres tanto en el Ayuntamiento como en la empresa Alem, S.L., es imprescindible aplicar el principio de transversalidad o *mainstreaming* de género, entendida como la integración de la perspectiva de género en todas las políticas, planes y programas.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y define en su Artículo 15 que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, 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.

Para ello, para la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos, y actividades en todos los niveles de actuación se han activado diversas acciones en el PIO como la sensibilización de toda la plantilla, la formación básica de los mandos intermedios, y la aplicación del principio de presencia equilibrada en todos los órganos de toma de decisión.

Otro objetivo es que el Ayuntamiento de ALAQUÀS cuente con una persona en plantilla (valorando el tiempo de dedicación que sea necesario) que garantice la correcta implementación del Plan, con las siguientes competencia.

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 27	Prioritat: 1	Tipus: MN	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Es redactarà un Reglament de funcionament intern de la Comissió d'Igualtat, regulant la seua composició, competències i funcionament.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Comissió d'Igualtat. - Secretaria.		Publicació del Reglament.	

Acció núm. 28	Prioritat: 1	Tipus: MT	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
Es realitzaran les actuacions informàtiques necessàries perquè tota la informació que afecte els recursos humans siga processada per sexes, tant en l'Ajuntament com en Alem.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea d'Informàtica. - Àrea d'Igualtat.		Disseny i ús de l'aplicació que la garantisca informació desagregada per sexes.	

Acció núm. 29	Prioritat: 1, 2, 3	Tipus: MT	Periodicitat: Permanent/Puntual
Descripció de l'acció			
Procurar que tots els òrgans de presa de decisió que es constituïsquen després de l'aprovació del PIO complisquen amb el principi de presència equilibrada. En els casos en què això no siga possible, emetre un informe explicant els motius. (1) Esbrinar que òrgans de presa de decisió compleixen o no compleixen amb el principi de presència equilibrada. (2) En els òrgans que no complisquen amb este principi, procurar que ho tinguen en compte. Si això no fóra possible, s'emetrà un informe explicant les causes. (3)			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrees que constituïsquen òrgans de presa de decisió. - Àrea d'Igualtat. - Secretaria. - Representants sindicals.		Informe amb els òrgans constituïts i amb els òrgans revisats.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 27	Prioridad : 1	Tipo: MN	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Se redactará un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad, regulando su composición, competencias y funcionamiento.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Comisión de Igualdad. - Secretaría.		Publicación del Reglamento.	

Acción nº 28	Prioridad : 1	Tipo: MT	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
Se realizarán las actuaciones informáticas necesarias para que toda la información que afecte a los recursos humanos sea procesada por sexos, tanto en el Ayuntamiento como en Alem.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Informática. - Área de Igualdad.		Diseño y uso de la aplicación garantice información desagregada sexos.	

Acción nº 29	Prioridad: 1, 2, 3	Tipo: MT	Periodicidad: Permanente/Puntual
Descripción de la acción			
Procurar que todos los órganos de toma de decisión que se constituyan tras la aprobación del PIO cumplan con el principio de presencia equilibrada. En los casos en que ello no sea posible, emitir un informe explicando los motivos. (1) Averiguar que órganos de toma de decisión cumplen o no cumplen con el principio de presencia equilibrada. (2) En los órganos que no cumplan con este principio, procurar que lo tengan en cuenta. Si ello no fuera posible, se emitirá un informe explicando las causas. (3)			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Áreas que constituyan órganos de toma de decisión. - Área de Igualdad. - Secretaría. - Representantes sindicales		Informe con los órganos constituidos y con los órganos revisados.	

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 30	Prioritat: 1-2	Tipus: MN	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
L'Ajuntament començarà amb la redacció del Pla d'Igualtat dirigit a la ciutadania, amb la finalitat d'aconseguir el màxim nivell en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la societat d'ALAQUÀS.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Decisió municipal. - Àrea d'Igualtat.		- Decisió consistorial. - Inici del procés.	

Acció núm. 31	Prioritat: 2,3,4	Tipus: MT/MN	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
- El personal tècnic de totes les àrees del consistori, rebrà formació en matèria de Pressupostos Municipals amb Enfocament de Gènere (2) - Després de la formació rebuda, s'iniciarà el procés d'aplicar l'enfocament de gènere en la redacció dels pressupostos municipals. (3,4)			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Decisió consistorial. - Àrea d'Igualtat. - Àrea d'Intervenció. - Representants Sindicals.		- Registres de la formació realitzada. - Informes d'Impacte de Gènere en la redacció dels pressupostos.	

7. Els RH davant la Violència de Gènere

NOTA: tot el que estableix aquest eix, és d'aplicació exclusiva a l'Ajuntament i no a l'empresa Alem, S.L.

a. Competències i Recursos Humans

Al llarg de 2016, al nostre país s'ha produït un augment de les denúncies i condemnes per violència de gènere durant segon trimestre de l'any, segons les dades de l'Observatori de Violència de Gènere.

Es fa precisa l'adopció de mesures de coordinació institucional i recuperació

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 30	Prioridad : 1-2	Tipo: MN	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
El Ayuntamiento comenzará con la redacción del Plan de Igualdad dirigido a la ciudadanía, con la finalidad de conseguir el máximo nivel en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad de ALAQUAS.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Decisión municipal. - Área de Igualdad.		- Decisión consistorial. - Inicio del proceso.	

Acción nº 31	Prioridad : 2,3,4	Tipo: MT/MN	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
- El personal técnico de todas las áreas del consistorio, recibirá formación en materia de Presupuestos Municipales con Enfoque de Género (2) - Tras la formación recibida, se iniciará el proceso de aplicar el enfoque de género en la redacción de los presupuestos municipales. (3,4)			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Decisión consistorial. - Área de Igualdad. - Área de Intervención. - Representantes Sindicales.		- Registros de la formación realizada. - Informes de Impacto de Género en la redacción de los presupuestos.	

7. Los RH davantante la Violencia de Género

NOTA: todo lo establecido en este eje, es de aplicación exclusiva al Ayuntamiento y no a la empresa Alem, S.L.

a. Competencias y Recursos Humanos

A lo largo de 2016, en nuestro país se ha producido un aumento de las denuncias y condenas por violencia de género durante segundo trimestre del año, según los datos del Observatorio de Violencia de Género.

Se hace precisa la adopción de medidas de coordinación institucional y recupe-

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

competencial a favor de les entitats locals, implicant a les Unitats d'Igualtat de la Subdelegació de Govern en la coordinació de policies (estatal, autonòmic i local), judicatura, fiscalia, l'advocacia d'ofici, personal sanitari, serveis socials, oficines d'atenció a les víctimes.

Totes les Administracions i Institucions Públiques tenen un grau de responsabilitat respecte a previndre i condemnar les conductes agressives i discriminatòries cap a les dones. Junt amb aquestes Administracions, les seues empleades i empleats públics, especialment les Policies Locals, juguen un paper fonamental en la consecució de fer més efectiva la protecció de les dones víctimes de violència de gènere (art. 31 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere).

Fruit del paper que li assigna la Llei Orgànica, l'any 2006, es va subscriure un protocol entre el Ministeri d'Interior i la Federació Espanyola de Municipis i Províncies (FEMP). Per mitjà d'aquest protocol es va dissenyar i va articular un model de protecció i coordinació que va des de la realització de seguiments a petició d'altres cossos i forces de seguretat, Guàrdia Civil o Cos Nacional de Policia, passant també per la presa de denúncia i instrucció dels atestats, així com la investigació i protecció.

En la majoria de municipis es posen en marxa aquesta sèrie de serveis on s'ofereixen atenció a les víctimes, però en molt pocs se'ls ofereix una atenció més integral, com a custòdia, acompanyament, seguiment i inclús investigació de l'entorn.

Aquesta PIO, en la seua fase de redacció interna que afecta els Recursos Humans, pretén preparar als mateixos per a escometre mesures estratègiques supramunicipals en la següent fase de redacció, la que afectarà la ciutadania. Per a això, el primer és realitzar un inventari de quals d'aquests recursos humans intervenen o intervindran en la prevenció i assistència davant de casos de Violència de Gènere, i dissenyar un Pla de Sensibilització i Formació Bàsica per a estar en condicions de donar la millor atenció a les dones víctimes de Violència de Gènere i a les seues filles i fills, i per a avançar en la demanda i reivindicació de la reactivació de les mesures que la LVG estableix amb altres Administracions com les Federacions de Municipis, les Diputacions, les Subdelegacions del Govern per a la Violència de Gènere o les Conselleries del Govern de la Comunitat Autònoma.

L'Ajuntament d'Alaquàs part d'una realitat que desgraciadament no és la més

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

ración competencial a favor de las entidades locales, implicando a las Unidades de Igualdad de la Subdelegación de Gobierno en la coordinación de policías (estatal, autonómico y local), judicatura, fiscalía, la abogacía de oficio, personal sanitario, servicios sociales, oficinas de atención a las víctimas.

Todas las Administraciones e Instituciones Públicas tienen un grado de responsabilidad respecto a prevenir y condenar las conductas agresivas y discriminatorias hacia las mujeres. Junto a estas Administraciones, sus empleadas y empleados públicos, especialmente las Policías Locales, juegan un papel fundamental en la consecución de hacer más efectiva la protección de las mujeres víctimas de violencia de género (art. 31 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Fruto de ese papel que le asigna la Ley Orgánica, en el año 2006, se suscribió un protocolo entre el Ministerio de Interior y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Mediante este protocolo se diseñó y articuló un modelo de protección y coordinación que va desde la realización de seguimientos a petición de otros cuerpos y fuerzas de seguridad, Guardia Civil o Cuerpo Nacional de Policía, pasando también por la toma de denuncia e instrucción de los atestados, así como la investigación y protección.

En la mayoría de municipios se ponen en marcha esta serie de servicios donde se ofrecen atención a las víctimas, pero en muy pocos se les ofrece una atención más integral, como custodia, acompañamiento, seguimiento e incluso investigación del entorno.

Esta PIO, en su fase de redacción interna que afecta a los Recursos Humanos, pretende preparar a los mismos para acometer medidas estratégicas supramunicipales en la siguiente fase de redacción, la que afectará a la ciudadanía. Para ello, lo primero es realizar un inventario de cuales de estos recursos humanos intervienen o intervendrán en la prevención y asistencia ante casos de Violencia de Género, y diseñar un Plan de Sensibilización y Formación Básica para estar en condiciones de dar la mejor atención a las mujeres víctimas de Violencia de Género y a sus hijas e hijos, y para avanzar en la demanda y reivindicación de la re-activación de las medidas que la LVG establece con otras Administraciones como las Federaciones de Municipios, las Diputaciones, las Subdelegaciones del Gobierno para la Violencia de Género o las Consellerías del Gobierno de la Comunidad Autónoma.

El Ayuntamiento de Alaquàs parte de una realidad que desgraciadamente no es

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

habitual en els municipis, perquè porta treballant des de l'any 2.000 de manera especialitzada la situació de les dones en situació de maltractament, amb el doble objectiu de:

- Dispensar una atenció integral de les víctimes.
- La sensibilització dirigida a tota la població de la problemàtica que comporta aquest tipus de violència.

Això fa que compte amb una infraestructura valuosa, en la que hi ha un equip de treball amb uns recursos coordinats, una participació ciutadana a través del Consell Municipal de les Dones des de 2012, i la garantia d'una assistència integral que contempla:

- Atenció social i psicològica: amb ampli suport social, psicològic, d'acompanyament a les víctimes i a les seues filles i fills, amb foment de l'autonomia personal tant a través de l'ajuda individual com de l'ajuda al grup, a través del GAM (Grup d'Ajuda Mútua).

Es realitzen campanyes i activitats al llarg de tot l'any, commemorant dates concretes o realitzant tallers en el Centre de Formació d'Alaquàs, en l'IES, en els grups juvenils, o en serveis municipals.

També compta amb un espai anomenat Espai Dona, obert als col·lectius de dones on s'efectuen tallers d'apoderament i coneixement feminista.

Finalment, destacar que hi ha una coordinació de recursos en què intervé:

- La Mesa de Coordinació Policial en matèria de Violència sobre la Dona.
- Oficina d'Ajuda a les Víctimes de Violència ubicada en Torrent.
- Centre de Salut.
- Gabinet Psicopedagògic, a través del Programa Interprise.

Amb tota aquesta infraestructura generada i que suposa un interessantíssim mode d'afrontar aquesta xacra social, es proposen les següents accions, prèvies a la redacció del Pla en la seua fase de ciutadania, que tractarà el funcionament dels recursos en més profunditat.

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

la más habitual en los municipios, pues lleva trabajando desde el año 2.000 de manera especializada la situación de las mujeres en situación de maltrato, con el doble objetivo de:

- Dispensar una atención integral de las víctimas.
- La sensibilización dirigida a toda la población de la problemática que conlleva este tipo de violencia.

Ello hace que cuente con una infraestructura valiosa, en la que hay un equipo de trabajo con unos recursos coordinados, una participación ciudadana a través del Consell Municipal de les Dones desde 2012, y la garantía de una asistencia integral que contempla:

- Atención Social y Psicológica: con amplio soporte social, psicológico, de acompañamiento a las víctimas y a sus hijas e hijo, con fomento de la autonomía personal tanto a través de la ayuda individual como de la ayuda grupal, a través del GAM (Grupo de Ayuda Mútua).

Se realizan campañas y actividades a lo largo de todo el año, conmemorando fechas concretas o realizando talleres en el Centro de Formación de Alaquàs, en el IES, en los grupos juveniles, o en servicios municipales.

También cuenta con un espacio llamado Espai Dona, abierto a los colectivos de mujeres donde se efectúan talleres de empoderamiento y conocimiento feminista.

Por último, destacar que existe una coordinación de recursos en la que interviene:

- La Mesa de Coordinación Policial en materia de Violencia sobre la Mujer.
- Oficina de ayuda a las víctimas de Violencia ubicada en Torrent.
- Centro de Salud.
- Gabinete Psicopedagógico, a través del Programa Interprise.

Con toda esta infraestructura generada y que supone un interesantísimo modo de afrontar esta lacra social, se proponen las siguientes acciones, previas a la redacción del Plan en su fase de ciudadanía, que tratará el funcionamiento de los recursos en más profundidad.

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

b. Formació.

Objectius específics:

Una vegada analitzats els recursos existents, es valora la conveniència d'avançar en la sensibilització i formació dels mateixos de mode conjunt i coordinat, per a abundar en la consolidació de l'equip i continuar avançant en la línia de prevenció i assistència existent.

Acció núm. 32	Prioritat: 1-2	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Dissenyar un programa de sensibilització i formació conjunta dels següents recursos, de manera que quan es redacte active la fase de ciutadania del PIO, aquests estiguen en les millors condicions de prestar serveis de prevenció i assistència: - Policia Local. - Departament Dona. - Gabinet Psicopedagògic Municipal. - Serveis Socials. - Assessoria Jurídica i Àrea Jurídica. - SEAFI. - Assistència Psicològica. - Centre de salut. - Centres escolars. - Altres serveis generals.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Comissió d'Igualtat. - Àrea d'Igualtat.		Realització de la formació, aportant Programa del curs i certificats d'aprofitament del mateix.	

Acció núm. 33	Prioritat: 1	Tipus: MT	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
Garantir la informació confidencial al personal de l'Ajuntament sobre les mesures de protecció per a empleades víctimes de violència de gènere.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea d'Igualtat. - Àrea d'Informàtica.		Mode d'accés a la informació que garantisca la confidencialitat.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

b. Formación.

Objetivos específicos:

Una vez analizados los recursos existentes, se valora la conveniencia de avanzar en la sensibilización y formación de los mismos de modo conjunto y coordinado, para abundar en la consolidación del equipo y seguir avanzando en la línea de prevención y asistencia existente.

Acción nº 32	Prioridad : 1-2	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Diseñar un programa de sensibilización y formación conjunta de los siguientes recursos, de modo que cuando se redacte active la fase de ciudadanía del PIO, estos estén en las mejores condiciones de prestar servicios de prevención y asistencia: - Policía Local. - Departament Dona. - Gabinete psicopedagógico municipal. - Servicios sociales. - Asesoría Jurídica y Área Jurídica. - SEAFI. - Asistencia Psicológica. - Centro de Salud. - Centros Escolares. - Otros Servicios Generales.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Comisión de Igualdad. - Área de Igualdad.		Realización de la formación, aportando Programa del curso y certificados de aprovechamiento del mismo.	

Acción nº 33	Prioridad : 1	Tipo: MT	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
Garantizar la información confidencial al personal del Ayuntamiento sobre las medidas de protección para empleadas víctimas de violencia de género.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Igualdad. - Área de Informática.		Modo de acceso a la información que garantice la confidencialidad.	

8. Accés accés a béns i serveis

L'Ajuntament d'Alaquàs no té prevista cap mesura per a fer transversal la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'exercici de la seua activitat gestora, al contractar béns i serveis amb empreses públiques o privades externes. Això implica el risc que, encara que s'assumisquen mesures per a integrar la cultura d'igualtat en la plantilla, poden quedar àrees o contextos en què aquests paràmetres no es contemplen i perpetuen determinades pràctiques que incorporen en els seus processos importants caires de gènere.

Objectiu específic: aconseguir que la contractació de béns i serveis per part de l'Ajuntament es duga a terme en un context de respecte a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Acció núm. 34	Prioritat: 3	Tipus: MT	Periodicitat: Puntual
Descripció de l'acció			
Es realitzarà una formació sobre l'aplicació de clàusules socials amb enfocament de gènere en els plecs de contractació, dirigida a totes les persones de la plantilla que tinguen competències en aquesta àrea.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de Formació. - Àrea d'Igualtat. - Àrea d'Intervenció.		Informe que continga: - Registre de la realització del curs. - Continguts. - Llista d'assistents	

8. Acceso a bienes i servicios

El Ayuntamiento de Alaquàs no tiene prevista ninguna medida para transversalizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desempeño de su actividad gestora, al contratar bienes y servicios con empresas públicas o privadas externas. Ello implica el riesgo de que, aunque se asuman medidas para integrar la cultura de igualdad en la plantilla, pueden quedar áreas o contextos en que estos parámetros no se contemplen y perpetúen determinadas prácticas que incorporan en sus procesos importantes sesgos de género.

Objetivo específico: conseguir que la contratación de bienes y servicios por parte del ayuntamiento se lleve a cabo en un contexto de respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acción nº 34	Prioridad : 3	Tipo: MT	Periodicidad: Puntual
Descripción de la acción			
Se realizará una formación sobre la aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, dirigida a todas las personas de la plantilla que tengan competencias en esta área.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de Formación. - Área de Igualdad. - Área de Intervención.		Informe que contenga: - Registro de la realización del curso, - Contenidos. - Lista de asistentes	

4. Desenvolupament del Pla: Eixos estratègics, àrees d'intervenció i mesures

Acció núm. 35	Prioritat: 4	Tipus: MN	Periodicitat: Permanent
Descripció de l'acció			
Una vegada les persones responsables hagen realitzat la formació descrita en l'acció anterior, es procedirà al disseny de clàusules socials per a la subcontractació d'empreses. Entre altres mesures, s'arregleraran les següents: - Art. 46 llei 2003 igualtat valenciana. Vigilar que les empreses licitadores complisquen amb la normativa en IOMH: - Les empreses amb més de 250 persones empleades: tindre Pla d'igualtat que compleix els requisits mínims de l'art. 46 de la LOI, visat i avaluat anualment per una entitat experta. - Les empreses amb plantilles inferiors a 250 persones empleades: acreditar que es compleix amb els criteris d'igualtat almenys en: - No discriminació en l'accés a l'ocupació. - Garanties davant de casos Assetjament Sexual i per raó de sexe. - Mesures de conciliació. - Matèria Prevenció de Riscos Laborals.			
Responsabilitat:		Verificacions i/o indicadors:	
- Àrea de contractació.		Registre que verifique que totes les empreses contractades o adjudicatàries compleixen amb aquesta acció.	

4. Desarrollo del Plan: ejes estratégicos, áreas de intervención y medidas

Acción nº 35	Prioridad : 4	Tipo: MN	Periodicidad: Permanente
Descripción de la acción			
Una vez las personas responsables hayan realizado la formación descrita en la acción anterior, se procederá al diseño de cláusulas sociales para la subcontratación de empresas. Entre otras medidas, se recogerán las siguientes: - Art. 46 ley 2003 igualdad valenciana. - Vigilar que las empresas licitantes cumplan con la normativa en IOMH; - Las empresas con más de 250 personas empleadas: tener Plan de Igualdad que cumple los requisitos mínimos del art. 46 de la LOI, visado y evaluado anualmente por una entidad experta. - Las empresas con plantillas inferiores a 250 personas empleadas: acreditar que se cumple con los criterios de igualdad al menos en: - No discriminación en el acceso al empleo. - Garantías ante casos Acoso Sexual y por razón de sexo. - Medidas de conciliación. - Materia Prevención de Riesgos Laborales.			
Responsabilidad:		Verificaciones y/o Indicadores:	
- Área de contratación.		Registro que verifique que todas las empresas contratadas o adjudicatarias cumplen con esta acción.	

5. Sistema d'avaluació

5. Sistema de evaluación

Per manament de la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març (LOIMH), és imprescindible establir un sistema eficaç de seguiment i avaluació dels objectius fixats en el Pla d'Igualtat. El seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat facilitarà:

- Garantir la viabilitat de la implantació del Pla.
- Garantir l'efectivitat del mateix.
- Tindre informació actualitzada relativa al desenvolupament del projecte.
- Adaptar el Pla a les necessitats que van sorgint, és a dir, redissenyar els elements que siguin necessaris per a aconseguir els objectius proposats (temporals, de recursos o altres).
- Identificar punts de millora de forma periòdica i continuada.
- Conèixer els resultats del projecte, és a dir, el grau de compliment dels objectius marcats per a cada acció.
- Definir noves necessitats i propostes de millora.

Amb l'objectiu de dur a terme el seguiment de les 35 accions previstes en Pla d'Igualtat d'Alaquàs, la Comissió d'Igualtat amb caràcter anual redactarà un informe amb els resultats del seguiment de les accions posades en marxa, el grau de compliment de cada una de les mesures proposades, dificultats trobades a l'hora d'executar-les, etc. amb l'objectiu d'informar la representació de tota la plantilla (laboral i funcional), de la marxa dels objectius del Pla d'Igualtat. La dita avaluació anual, podrà ser encarregada a personal extern a l'organització.

Amb l'objectiu de sistematitzar la informació, s'ha dissenyat una fitxa, que servirà per al procediment de recollida de dades i informació relativa a cada una de les activitats previstes. Aquesta fitxa haurà de ser emplenada per cada un dels òrgans responsables del compliment de les diferents accions, els que la remetran a la Comissió d'Igualtat, per al seu seguiment. A continuació, es presenta la fitxa d'implementació i seguiment.

Als quatre anys de l'aprovació del Pla d'Igualtat, la seua aplicació ha de sotmetre's a una avaluació externa. La dita avaluació contemplarà a més de l'avaluació de procés i resultats, una avaluació d'impacte. L'Ajuntament haurà de contemplar i assignar els recursos necessaris perquè es realitze el seguiment

5. Sistema de evaluación

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- Garantizar la efectividad del mismo.
- Tener información actualizada relativa al desarrollo del proyecto.
- Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos u otros).
- Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las 35 acciones previstas en Plan de Igualdad de Alaquàs, la Comisión de Igualdad con carácter anual redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc. con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla (laboral y funcionarial), de la marcha de los objetivos del Plan de Igualdad. Dicha evaluación anual, podrá ser encargada a personal externo a la organización.

Con el objetivo de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada uno de los órganos responsables del cumplimiento de las diferentes acciones, quienes la remitirán a la Comisión de Igualdad, para su seguimiento. A continuación, se presenta la ficha de implementación y seguimiento.

A los cuatro años de la aprobación del Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. El Ayun-

i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

L'avaluació haurà de ser quantitativa i qualitativa, i podrà contemplar a més de l'anàlisi de les fitxes de seguiment i avaluació, entrevistes als diferents agents implicats en el Pla d'Igualtat. L'informe final d'avaluació inclourà els resultats globals per àrees d'actuació i les propostes de millora. A més, analitzarà l'adequació de les accions, detectant les fortaleeses i debilitats del Pla després de la seua posada en marxa.

5. Sistema de evaluación

tamiento deberá contemplar y asignar los recursos necesarios para que se realice el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además, analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del Plan tras su puesta en marcha.

6. Glossari

6. Glosario

-Acció positiva: Article 11 de la LOI:

1. A fi de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els Poders Públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Tals mesures, que seran aplicables mentre subsistisquen les dites situacions, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

2. També les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar aquest tipus de mesures en els termes establerts en la present Llei.

- **Segregació sexual del treball:** Implica un accés diferencial entre homes i dones a ocupacions i llocs de treball, branques i categories ocupacionals. Constitueix un factor determinant de la qualitat de l'ocupació femenina i de la seua evolució, alhora que afecta la relació amb el treball reproductiu, l'oci i la participació ciutadana. S'hi pot analitzar en la seua doble vessant de:

- **Segregació horitzontal:** Es refereix a les dificultats de les persones a accedir a determinades professions, segons el seu sexe. Es verifica en la predominança de les dones cap als sectors tradicionals feminitzats i la dificultat de les dones per a accedir a càrrecs generalment estipulats com a masculins. Encara que siga menys freqüent, també els homes troben dificultats en l'accés a professions, càrrecs o ocupacions considerats com típicament femenins, com a infermeria, auxiliars administratius o ser reconeguts com a amos de casa.

- **Segregació vertical:** Fa referència a certes característiques en la jerarquia de persones, llocs, categories professionals i tasques en els centres de treball, que dificulten l'accés de dones a llocs amb major responsabilitat i millor remunerats, és a dir, provoca una concentració de dones i homes en graus i nivells específics de responsabilitat. aquest problema es relaciona amb el gènere i la posició de les dones en els espais laborals, dificulta que les dones s'ubiquen favorablement en les estructures de poder i comunament es coneix amb el nom de sostre de vidre.

- **Principi de presència equilibrada:** S'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es referisca, les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

- **Transversalitat:** S'utilitza com a sinònim de "mainstreaming de gènere" o "enfocament integrat de gènere", i suposa l'organització (reorganització), la mi-

6. Glosario

- **Acción positiva: Artículo 11 de la LOI:**

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.

- **Segregación sexual del trabajo:** Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana. Puede analizarse en su doble vertiente de:

- **Segregación horizontal:** Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como "masculinos". Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.

- **Segregación vertical:** Hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos, categorías profesionales y tareas en los centros de trabajo, que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad. Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que las mujeres se ubiquen favorablemente en las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal.

- **Principio de presencia equilibrada:** Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean

llora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos, de manera que la perspectiva de la igualtat de gènere s'incorpore en totes les polítiques, decisions o departaments, a tots els nivells i en totes les etapes, pels actors normalment involucrats en l'adopció de decisions en una organització.

A nivell estatal, la LOI estableix el marc general d'intervenció de tots els poders públics amb relació a la promoció de la igualtat entre dones i homes i defineix En l'Article 15 que la transversalitat del Principi d'Igualtat de Tracte i Oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter general, l'actuació de tots els Poders Públics. Les Administracions Públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seues disposicions normatives, en la definició i pressupost de polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seues activitats.

- Bretxa salarial: Es coneix com a bretxa salarial entre homes i dones a la diferència existent entre els salaris percebuts pels treballadors d'ambdós sexes, calculada sobre la base de la diferència mitjana entre els ingressos bruts per hora de tots els treballadors i treballadores.

La bretxa de remuneració entre homes i dones pot fer referència a les diferències d'ingressos per hora, setmanals, mensuals o anuals entre homes i dones. Açò es deu al fet que les dones solen realitzar treballs remunerats durant menys hores que els homes, ja que les dones continuen tenint, pel seu rol social d'atencions, més responsabilitats familiars i domèstiques.

- Discriminació directa: Art. 6.1 LOI:

Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que siga, haja sigut o poguera ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

- Discriminació indirecta: Art. 6.2 LOI:

Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre, tret que la dita disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per aconseguir la dita finalitat siguen necessaris i adequats.

6. Glosario

menos del cuarenta por ciento.

- Transversalidad: Se utiliza como sinónimo de “mainstreaming de género” o “enfoque integrado de género”, y supone la organización (re-organización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, decisiones o departamentos, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de decisiones en una organización.

A nivel estatal, la LOI establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y define en su Artículo 15 que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, 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.

- Brecha salarial: Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores y trabajadoras.

La brecha de remuneración entre hombres y mujeres puede hacer referencia a las diferencias de ingresos por hora, semanales, mensuales o anuales entre hombres y mujeres. Esto se debe a que las mujeres suelen realizar trabajos remunerados durante menos horas que los hombres, ya que las mujeres siguen teniendo, por su rol social de cuidados, más responsabilidades familiares y domésticas.

- Discriminación directa: Art. 6.1 LOI:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la 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: Art. 6.2 LOI:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que

- Assetjament sexual: Art. 7 LOI:

Sense perjuí del que estableix el Codi Penal, als efectes d'aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crega un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

- Assetjament per raó de sexe: Art. 7 LOI:

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideraran en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

6. Glosario

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.

- Acoso Sexual: Art. 7 LOI:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Acoso por razón de sexo: Art. 7 LOI:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



AJUNTAMENT
D'ALQUÀS

www.alaquas.org

