



PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE ORIHUELA

Diagnóstico y Plan de Igualdad

2018 - 2021







Ayuntamiento de Orihuela

a GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos

**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE ORIHUELA

Diagnóstico y Plan de Igualdad

2018 - 2021



Ayuntamiento de Orihuela

al GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

Plan de Criminalidad

1 .ÍNDICE

1.Presentación.....	11
2.Metodología.....	14
3.Justificación Jurídica.....	17
4.Diagnóstico de situación en materia de igualdad de mujeres y hombres.....	36
I .Estructura y organización: cuestiones generales e información previa.....	36
I .II. Selección de personal.....	39
I .III. Promoción y carrera profesional.....	45
I .IV Posicionamiento laboral.....	47
I .V. Formación.....	65
I .VI. Conciliación.....	69
I .VII. Comunicación.....	78
I .VIII. Salud laboral.....	81
I .IX. Acoso sexual y por razón de sexo.....	84
I .X. Representación de personal.....	86
I .XI. Estructura salarial:.....	89
5. Conclusiones y Recomendaciones.....	100



PLAN DE IGUALDAD 107

1 .Recursos Humanos..... 107

2. Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación de la Vida
Personal 117

3 .Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales 120

4 .Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, Orientación
Sexual e identidad de Género..... 122

5 .Comunicación..... 124

6 .Transversalidad..... 125

7 .Bienes y Servicios..... 129

SISTEMA DE EVALUACIÓN 133

Anexo I FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO 134



Ayuntamiento de Orihuela

al GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad







Desde el primer día que comenzó esta legislatura adquirimos un compromiso con la sociedad oriolana que a día de hoy mantenemos: luchar y trabajar para alcanzar la igualdad entre las personas que conviven en nuestro municipio.

Desde esta base de principios hemos ido avanzando progresivamente dando pasos importantes hasta lograr la aprobación en el Pleno de la Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Orihuela.

Este documento supone establecer una serie de medidas que fomenten y garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y hacer desaparecer las desigualdades que durante tantos años han supuesto un eslabón difícil de romper.

Asimismo, durante estos dos años y medio hemos trabajado también para sumar esfuerzos con otras instituciones y organismos como la Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, convirtiendo así a nuestra ciudad como un ejemplo de superación en materia de igualdad.

Estos han sido tan sólo algunos de los pasos dados por este Equipo de Gobierno con la finalidad de hacer un mundo mejor e igualitario que garantice las libertades y los derechos de todas las personas en una sociedad democrática de la que formamos parte. Seguiremos subiendo peldaños hasta alcanzar la verdadera igualdad.

*Emilio Bascuñana Galiano
Alcalde de Orihuela*





Sabina Goretti Galindo Benito
Concejala de Bienestar Social, Igualdad, Inmigración, Participación Ciudadana y Transparencia

1. Presentación.

El ordenamiento jurídico español y la Constitución, como el primero de sus exponentes, establecen la Igualdad como valor superior, de tal manera, que cualquier situación de desigualdad se deviene incompatible con el orden de valores que la Carta Magna proclama. El artículo 14 de la Constitución Española expone el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones de sexo, y el artículo 9.2 consagra la obligación que todos los poderes públicos tienen de promover las condiciones para que la igualdad entre individuos y grupos sea real y efectiva.

Mediante acuerdo plenario de fecha 24 de noviembre de 2016 se aprobó inicialmente la **Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Excmo. Ayuntamiento de Orihuela**. Dicha ordenanza actúa como un documento normativo básico para la intervención del Gobierno Municipal en esta materia, dejando claro la importancia que se le otorga al tema de la igualdad, atribuyéndole vocación de permanencia en la agenda local, de compromiso por parte de las y los representantes municipales y resguardo de vaivenes políticos.



Esta Ordenanza se aplica a toda la Administración Municipal de Orihuela, empresas públicas de la Administración Municipal, Organismos Autónomos y entes públicos dependientes o vinculados a esta Administración Municipal. También será de aplicación

a las entidades privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración con el Ayuntamiento y a todas aquellas que se beneficien de ayudas, colaboraciones o subvenciones concedidas por el Ayuntamiento de Orihuela.

Además, desde mayo de 2006, el Consejo de Municipios y Regiones de Europa, da a conocer un documento normativo a favor de la mayor igualdad, denominado “**Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local**”. El municipio de Orihuela se ha unido a dicha Carta. Además, desde hace al menos diez años, mantiene la gestión de igualdad como una de sus áreas de gobierno, en principio integrada dentro del área de Bienestar Social, y desde 2011 con delegación, presupuesto, nivel de autonomía propio y la adscripción a la misma del Servicio Municipal de Atención a las Violencia de Género.



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

2. Metodología.

Ninguna organización puede ser tratada y analizada como un ente aislado de su contexto social, territorial e histórico. En esa tesitura, las condiciones laborales desagregadas por sexo de la plantilla de un ayuntamiento (sea el que fuere) no pueden ser estudiadas al margen del contexto global en la Administración Pública en general, y en las de ámbito local en particular. Se debe, por tanto, considerar la situación de las funcionarias y funcionarios en su conjunto para poder extraer conclusiones del estado real de la cuestión, y aplicar las medidas correctoras en función de las peculiaridades de cada ente local

El presente diagnóstico de situación se ha elaborado a lo largo del ejercicio 2017, incorpora los datos desagregados por sexo del Ayuntamiento de Orihuela, teniendo en cuenta las peculiaridades que afectan al personal en plantilla del mismo, distinguiendo entre las diferentes relaciones laborales existentes. No se han incluido en el presente diagnóstico los datos relativos a los servicios prestados por personal externo al Ayuntamiento. En concreto los contratos temporales de Fomento al Empleo, derivados de subvenciones que afectan a 56 mujeres y dos hombres, o aquellos adheridos al servicio de Recogida, Gestión y Tratamiento de Residuos, del que forman parte 64 hombres y 11 mujeres en el momento de realización del presente diagnóstico, ya que desde el Área de Personal se informa que no forman parte de la plantilla del Ayuntamiento.

Siguiendo la metodología aplicable a los estudios de género, se han recogido los datos desagregados por sexo, mediante una herramienta diseñada al efecto y cumplimentada por el personal técnico del Departamento de Recursos Humanos. Tras el volcado de datos, se produjeron diferentes contactos con este departamento para el conocimiento de la situación global del Ayuntamiento, finalizando el proceso con la redacción del presente diagnóstico en agosto de ese mismo año.

Los datos facilitados se muestran mediante gráficas, analizando los diferentes hallazgos a nivel cualitativo y a nivel cuantitativo en los siguientes aspectos relativos al personal funcionario y laboral:



I.Estructura y organización (por composición de la plantilla, por edades y por diversidad funcional).

II.Selección de Personal.

III.Promoción y carrera profesional.

IV.Posicionamiento laboral

V.Formación.

VI.Conciliación.

VII.Comunicación.

VIII.Salud Laboral.

IX.Representación de personal.

Tras el tratamiento de la información obtenida sobre la estructura y circunstancias que afectan estos 11 ejes, se realiza un análisis DAFO del cual se derivarán unas Recomendaciones de Mejora, que servirán como base para los objetivos que se marcarán en el Plan de Igualdad Interno de Orihuela.



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

3. Justificación Jurídica.

Normas de carácter estatal

Constitución Española

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

Artículo 9

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Artículo 14

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

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 contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

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

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

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

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

Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección.

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



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

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

Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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

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

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

- *Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género:* a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

➤ *Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:*

1. Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
2. Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

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

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

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

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

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

Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a

alcanzar los siguientes fines:

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

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

Art. 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

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

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

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

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

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en

todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Art. 46. Contenido de los Planes de igualdad.

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

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

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Art. 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y

en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Art. 61. Formación para la igualdad.

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por



razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas 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 organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

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

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Art. 29. Infracciones disciplinarias

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

so moral, sexual y por razón de sexo.”

Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

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

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

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

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

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

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

Planes de Igualdad (DA 7ª)

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



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

Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

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

Artículo 201. Obligaciones en materia medioambiental, social o laboral

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

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

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

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

Normas de caracter autonómico:

Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Igualdad y Administración Pública

Apartado IV. Ámbitos de actuación

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social requieren una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.



Artículo 20.4:

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

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

Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna.

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

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

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación. La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual.

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

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

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

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

Artículo 51. Principios de selección

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

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



i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Planes de igualdad (DA 11)

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.

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

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

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

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social

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

2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

Decreto 56/2016 código de buen gobierno

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

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

Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

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

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

Además, el decreto muestra un interés particular por la regulación de situaciones que merecen un tratamiento específico como es el caso del acceso de personas con diversidad funcional, así como la situación en que se hallan personas víctimas de violencia de género. Respecto a estas últimas, han sido incluidas y desarrolladas todas las



previsiones recogidas en las normas con rango de ley, pero a la vez, ha sido tenida en cuenta su situación a lo largo de todo el articulado, a fin de establecer las precisiones necesarias con el fin de contribuir a mejorar su situación y garantizar su protección.

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

Art. 2. Principios de actuación

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

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

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

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

En este caso, la empleada pública deberá reunir el resto de requisitos exigidos



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

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

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



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos

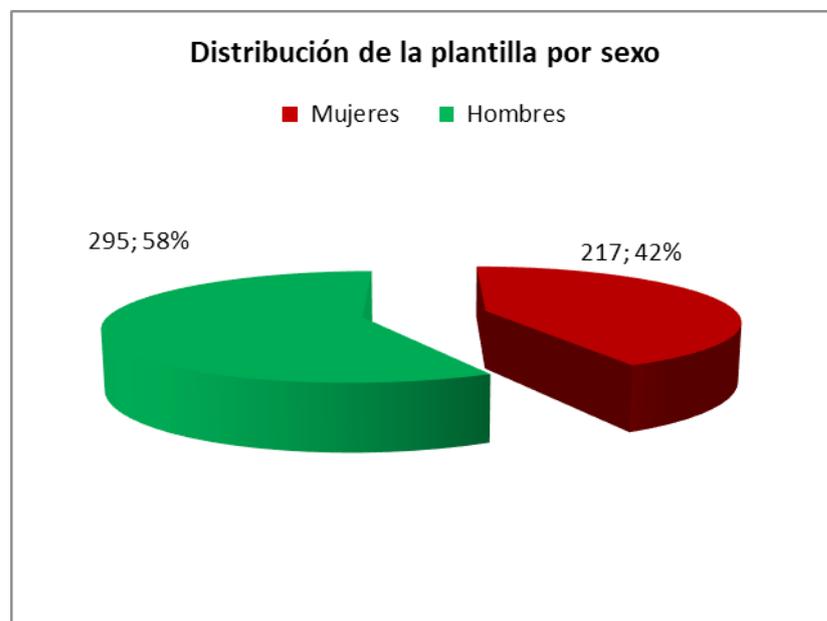


**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

4. Diagnóstico de situación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

I. Estructura y organización: cuestiones generales e información previa.

a. Composición de la plantilla



La plantilla de Ayuntamiento de Orihuela se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, por 512 personas, de las cuales el 42,38% son mujeres (n=217) y el 57,62% son hombres (n=295). Se observa que existe una proporción equilibrada¹ con una tendencia a la masculinización.

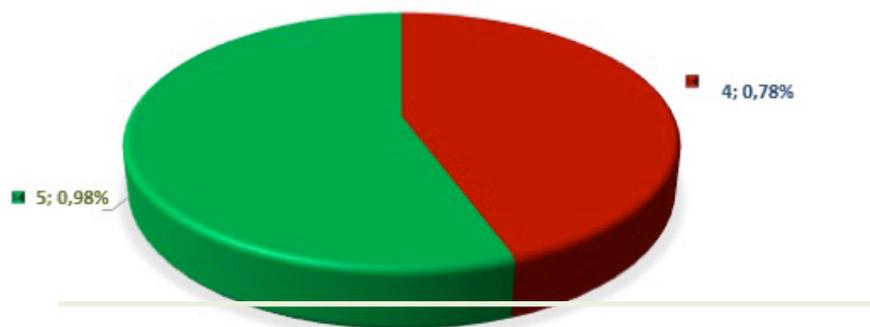
¹ Definida legalmente en la DA1ª de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Teniendo en cuenta que el porcentaje global de mujeres en el conjunto del personal funcionario² en España era de un 52,6%, existe una desviación de 10,22 puntos sobre la proporción general que las mujeres ocupan en el funcionariado español, cuestión esta que debe ser tomada en cuenta, para tratar de analizar las causas.

En este dato de plantilla no se incluye el personal político.

Respecto al número de personas con diversidad funcional en la plantilla, hay 9 personas trabajando en el Ayuntamiento de Orihuela, que tienen algún tipo o grado de dicha diversidad. Representan el 1,75% de la plantilla, siendo equilibrado el reparto entre mujeres y hombres.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR SEXO



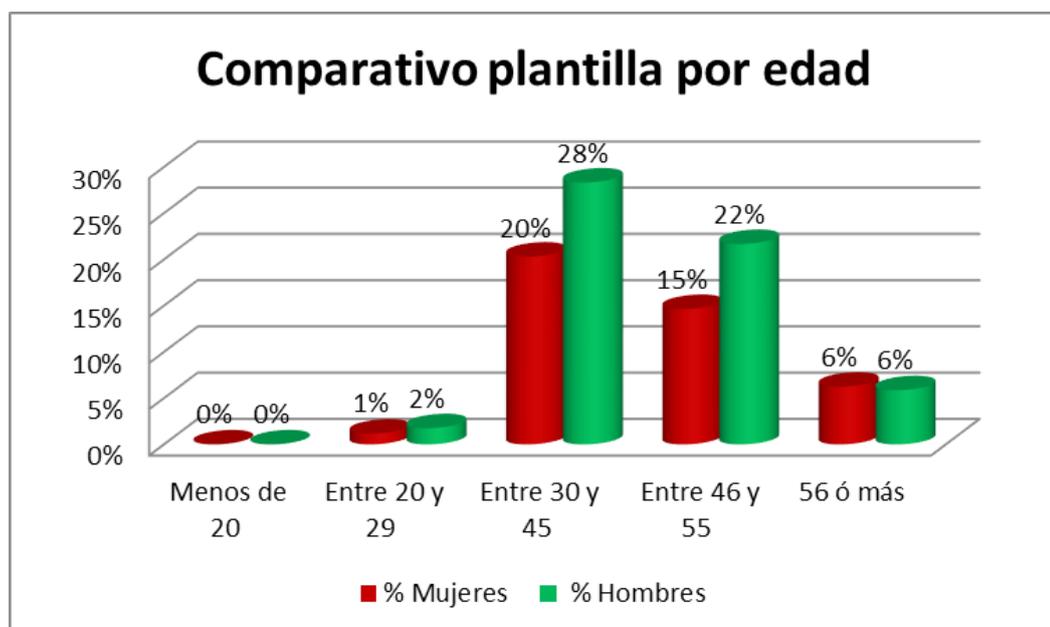
² Mujeres en cifras. <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamasActividades.htm>

Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Ministerio de Hacienda y Función Pública. Más información en: http://www.seap.minhap.gob.es/web/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas.html#B



b. Estructura por edades

Respecto de la estructura por edades, es de resaltar que la mayoría de la población se encuentra en la franja de edad más cercana a la edad fértil o de crianza (entre 30 y 45 años), siendo 104 mujeres y 145 hombres. La segunda franja de edad más poblada es la siguiente (entre 46 y 56 años) siendo en números absolutos 75 mujeres y 111 hombres. El resto de población se reparte en la franja de más de 56 años, siendo 32 mujeres y 30 hombres, y en menor medida en la de menos de 30 años, 6 mujeres y 9 hombres



I .II. Selección de personal

De la información facilitada por el Área de Recursos Humanos se desprende que para que se inicie un proceso de selección y contratación es necesario que se den los siguientes supuestos:

1. OPE
2. Subvenciones y ayudas
3. Planes de empleo
4. Cubrir vacantes,
5. Acumulación tareas,
6. Sustitución, es decir, que exista el requerimiento de una sustitución de otra persona (bien por enfermedad, accidente o jubilación)
7. Obra y servicio

El proceso se desarrolla mediante Bolsas de Empleo en la actualidad. Como estrategias de reclutamiento se utiliza la gestión directa por el área de recursos humanos mediante la oposición, el concurso, y el concurso oposición.

Las estrategias principales que utiliza la organización para la realización de procesos de selección son el concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas y exámenes, y/o oposición.

Para las categorías E, C1, C2, A2, A1 el acceso al cuerpo del funcionariado está regulado mediante oposición, concurso, y concurso oposición.

Para el personal Laboral lo que establezca el convenio colectivo.

Órganos de selección formados por funcionariado salvo que se trate de seleccionar personal laboral en cuyo caso podrá estar compuesto por personal de esta clase.

Los criterios de selección que se aplican dependen de la plaza vacante; se requiere la titulación académica necesaria y la superación del proceso selectivo.

No se aplican criterios de selección personales.

Las fases del proceso de selección:

- 1.- Fase Oposición
- 2.- Concurso
- 3.- Entrevista Personal

Se declara que como Administración Pública, el Ayuntamiento provee los puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los órganos implicados en el proceso de selección son el Tribunal Calificador y Órganos de selección formados por funcionariado, salvo que se trate de seleccionar personal laboral en cuyo caso podrá estar compuesto por personal de esta clase. No se conoce si la composición de estos órganos cumple el principio de presencia equilibrada, conforme a lo establecido en la LOI, aunque se declara que, desde Recursos Humanos, se está procurando cumplir con la composición paritaria de los mismos.

La decisión final de la selección recae sobre el Tribunal Calificador, y la decisión de incorporación a la organización es en la actualidad la Concejalía Delegada de RR.HH.

La contratación se realiza con el personal que actualmente componen las

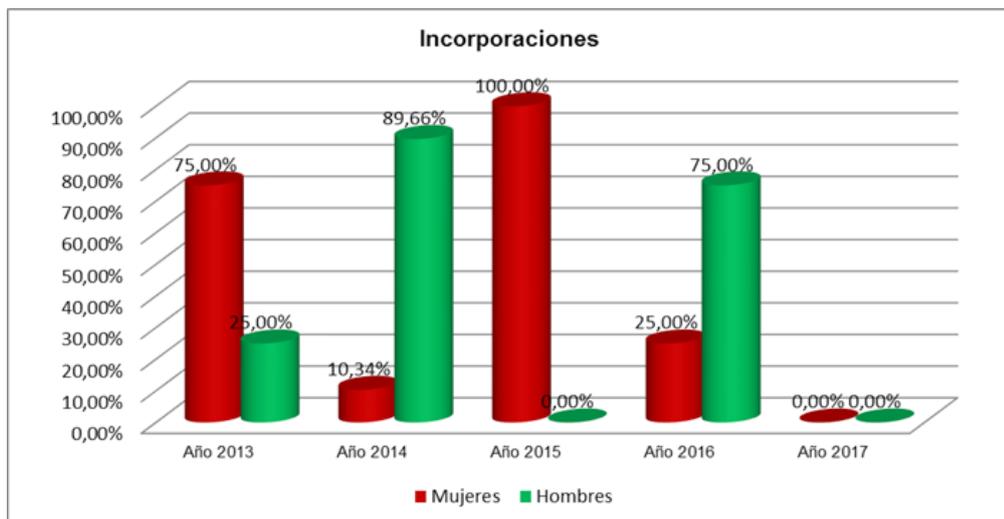
bolsas de empleo o por solicitud *ad hoc* en el SERVEF

No existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de las mujeres a la organización, aunque ello no impide una segregación horizontal y vertical de género derivada de la propia segregación social estructural.

No se realizan informes de impacto de género con carácter previo a las convocatorias, medida muy recomendable ya que facilita la toma de decisiones sobre la aplicación de acciones concretas para superar la baja representación de las mujeres en la organización, especialmente en determinadas categorías.

a. Distribución de Incorporaciones y Bajas en la Plantilla.

En diciembre de 2011, el Gobierno promulgó el Real Decreto-ley, 20/2011 mediante el cual se prohíbe la contratación de personal en las Administraciones Públicas. En su artículo 3, referente a la oferta de empleo público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal, se expone la prohibición a la contratación de personal temporal o nombramientos de funcionarios interinos, salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes. Ello ha impedido la ampliación de plantilla en la Administración Pública en general. La situación en el Ayuntamiento de Orihuela ha sido la siguiente:





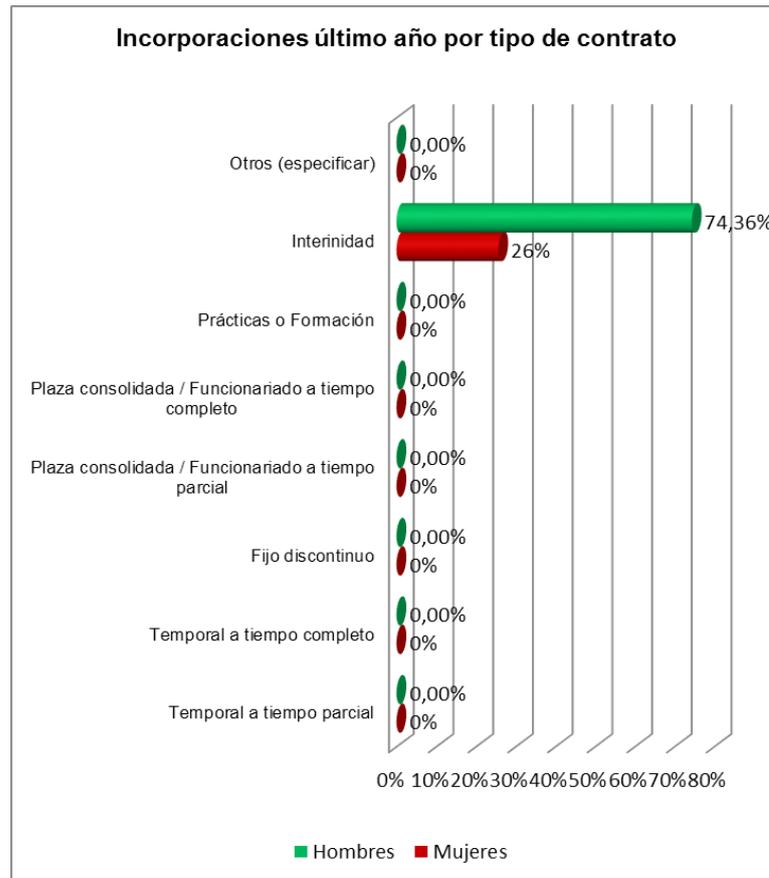
En los últimos dos años, apenas ha habido incorporaciones, tres hombres y una mujer en 2016 y otra mujer en 2015. Estas incorporaciones responden a programas de empleo PIS y PEC y acuerdos de colaboración establecidos desde la Concejalía de Fomento con otras entidades. Durante 2013 el número de incorporaciones es muy bajo, correspondiendo a 3 mujeres y un hombre. Sin embargo, durante el 2014 se incorporaron 26 hombres y tres mujeres. Dichas incorporaciones responden al Taller de Empleo de Carril Bici, las actividades en las que consistió el taller consistieron en la “adecuación de los espacios”. La gestión y selección de este personal no depende del Ayuntamiento sino del SERVEF. El tiempo que duraron de tres meses es estimado y se desarrolla en varios bloques de contratos.

b. Distribución de Incorporaciones en la organización por la naturaleza jurídica de la relación.

La mayoría de las incorporaciones ocupan la categoría de funcionariado de interinidad y se justifican en la cobertura de bajas, vacantes y por la acumulación de tareas.

Respecto al personal laboral: ya sea en interinidad; contrato obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción, la mayoría está adscrito a planes de empleo público (de carácter temporal). Para ello, el Ayuntamiento se provee de candidaturas a través de las bolsas de empleo que condicionan el género de la persona a incorporar. O a través del SERVEF en el mismo sentido.

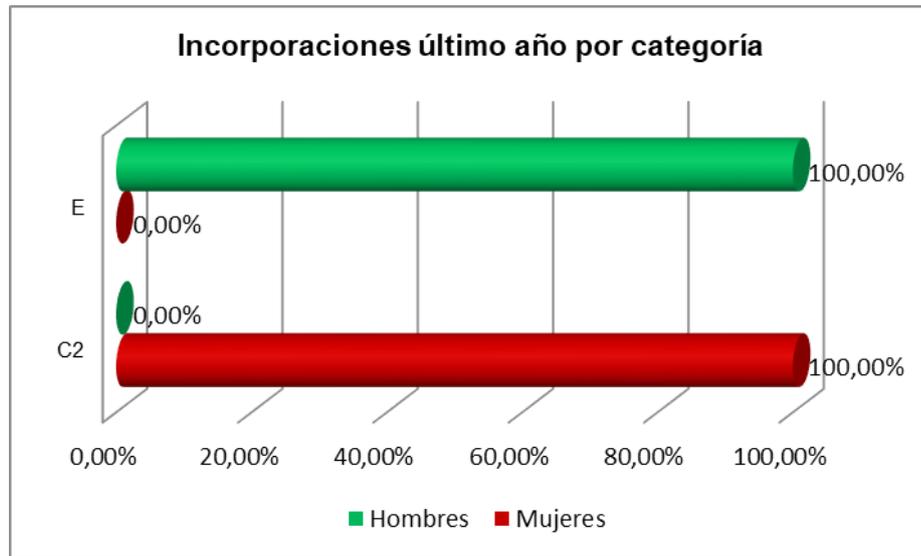
Programa de Empleo Comunitario (PEC), dirigido a “trabajadores desocupados que se encuentren en situación de vulnerabilidad social, con el objeto de promover su participación en actividades que mejoren su empleabilidad y faciliten su inserción laboral”. En el Ayuntamiento de Orihuela estos programas responden fundamentalmente de actividades agrícolas.



Dichas incorporaciones responden a los acuerdos y convenios de colaboración que la Concejalía de Fomento firma con diferentes organizaciones (el SERVEF, la Diputación de Alicante, el Ministerio, etc.), por lo que la gestión no corresponde al Ayuntamiento como ya se ha indicado y, varía en función de las bases y de los acuerdos con cada uno de los organismos que conceden la subvención.

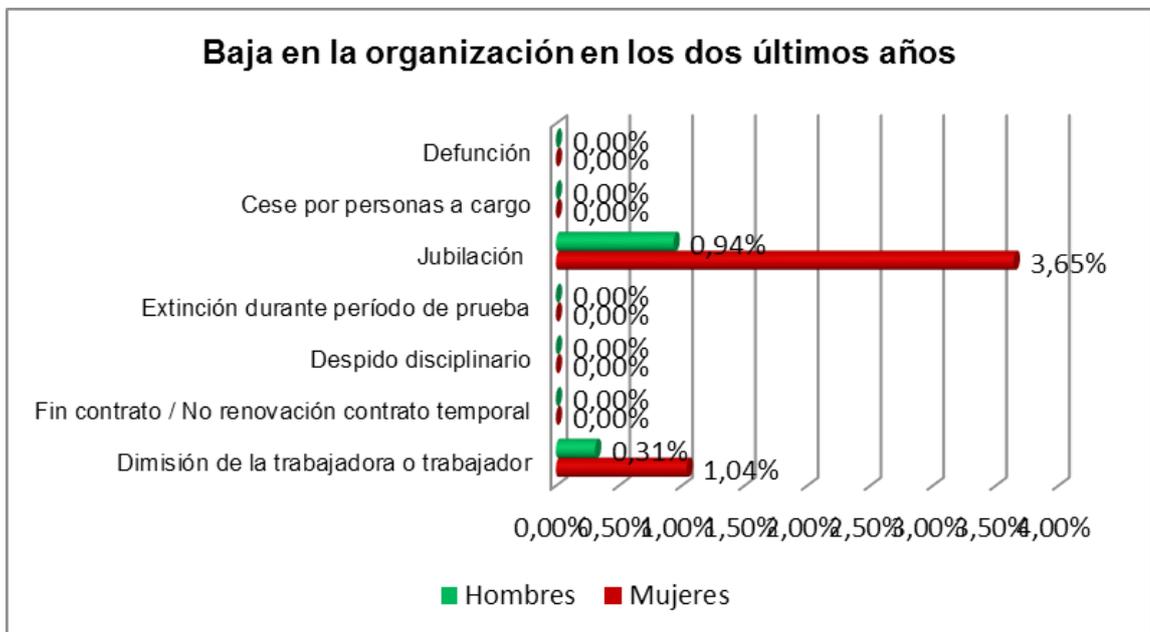
c. Distribución de Incorporaciones en la plantilla por categoría.

Al analizar las incorporaciones a las plazas de empleo público del último año de acuerdo con la categoría, las mujeres que han accedido se incorporaron en la categoría C2 (n=3) Los hombres se incorporan en la categoría E.



d. Distribución de las bajas en la plantilla.

Respecto de las bajas definitivas:





En los dos últimos años se han jubilado 10 personas, de las cuales la mayoría mujeres (n=7), lo que supone un 3,2% de las mujeres que formaban parte de la plantilla.

También han sido baja definitiva por dimisión dos mujeres y un hombre.

El hombre que presentó su baja voluntaria tenía más de 46 años. Una de las mujeres tenía entre 30 y 45 años y se desconoce la edad de la segunda. Ambos casos de dimisión o baja corresponden a traslados de “Habilitados Nacionales” por concurso a otras administraciones (otro destino).

I .III. Promoción y carrera profesional.

Tanto el derecho a la carrera profesional y a la promoción interna están recogidos en el R.D.L. 5/2015 de 30 octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley E.B.E.P.

Actualmente, el Ayuntamiento no cuenta con un Plan de Carrera definido, ni dispone de sistemas de evaluación de personal para la promoción interna. Tampoco existe previsión de programas formativos orientados directamente a la promoción interna.

No se ha puesto en marcha ninguna acción o incentivo hasta la fecha, para promover la promoción de mujeres en la organización, y no se ha presentado ninguna solicitud de promoción. Sin embargo, la participación de las mujeres en puestos de Jefatura de Departamento es muy aceptable, como se ha puesto de relieve en apartados anteriores del análisis.

En materia de difusión de las vacantes para la promoción interna, la difusión se realiza a través de la plataforma informática del Ayuntamiento, conforme la nueva ley de procedimiento administrativo, sede electrónica y BOP.

No se reconocen periodos suspensivos para la selección, promoción, o para el cómputo de trienios en la organización. Sin embargo, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, regula en el Artículo 89 la excedencia del siguiente modo:

1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:
 - a) Excedencia voluntaria por interés particular.
 - b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
 - c) Excedencia por cuidado de familiares.
 - d) Excedencia por razón de violencia de género.
 - e) Excedencia por razón de violencia terrorista.

En el apartado 2 se entiende que excepto en la excedencia por interés particular será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. Por tanto, el Plan de Igualdad debería dirigirse a garantizar la divulgación y el cumplimiento de dicha normativa.

Por último, el Área de Recursos Humanos informa que, una vez aprobada la RPT municipal, está previsto desarrollar una planificación de promoción interna, lo cual es valorado de modo muy positivo en el presente diagnóstico. El Ayuntamiento no ha tenido OPE desde 2009 por procesos de anulación y restricciones legales vinculadas a la falta de presupuesto municipal.



I .IV Posicionamiento laboral

En este apartado se analiza la distribución de personal por niveles jerárquicos y/o de clasificación profesional en el Ayuntamiento de Orihuela, así como la presencia equilibrada en órganos de toma de decisión.

a. *Órganos Rectores*

Los órganos rectores del Ayuntamiento de Orihuela son diversos, según el tipo de decisión, corresponde a la Junta de Gobierno Local, las Concejalías con firma delegada o el Pleno, adoptar cada una de las decisiones.

La Alcaldía, la 1ª, 2ª, 3ª y 6ª Tenencia de Alcaldía son ocupadas en el momento en el que se realiza el diagnóstico por 5 hombres. Las mujeres se posicionan en la 4ª y 5ª Tenencia de Alcaldía.

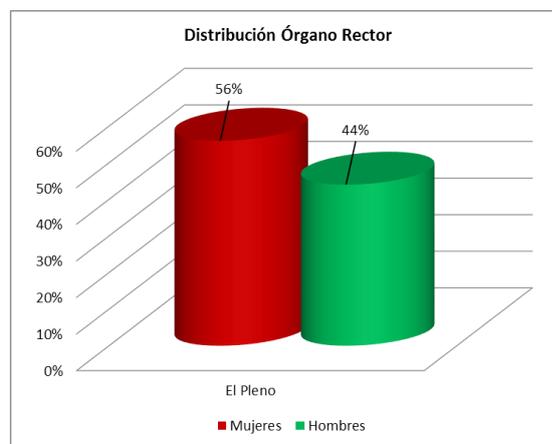
La Alcaldía asume Relaciones institucionales, protocolo y comunicación.

Respecto de las Concejalías por Delegación, son asumidas por el doble de mujeres (n=8) que de hombres (n=4), como puede observarse en la gráfica.

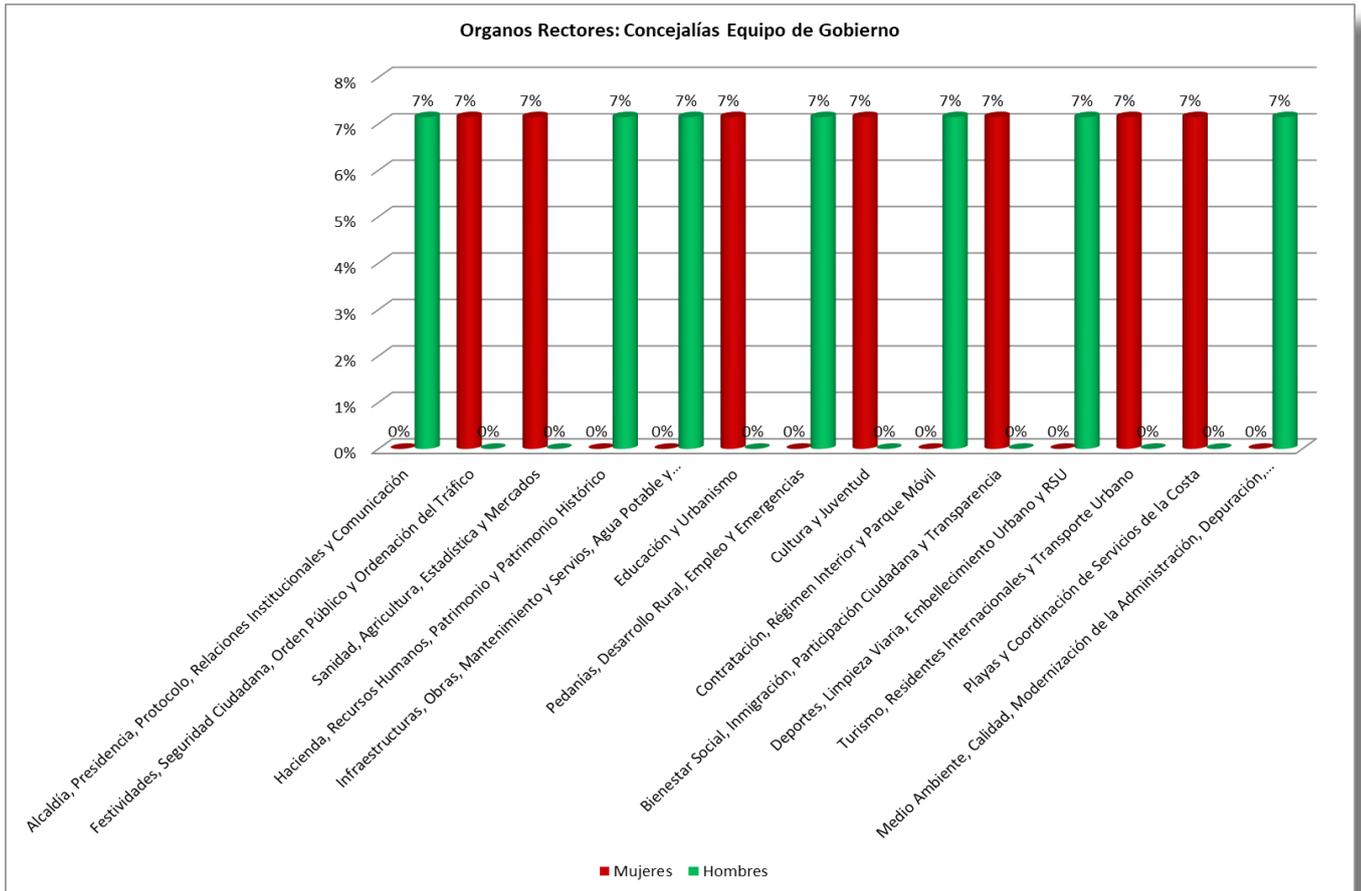
Se observa una leve segregación vertical en los puestos de toma de decisión de mayor rango.

Atendiendo al REGLAMENTO ORGÁNICO DEL PLENO Y SUS COMISIONES DEL AYUNTAMIENTO DE ORIHUELA, (aprobado por acuerdo Pleno de 21/12/2014, modificado en 18/09/2014, y publicado en BOP nº 179), el Pleno es el máximo órgano de representación política de la ciudadanía en el Gobierno Municipal y está formado por el Alcaldía y las Concejalías, elegidas democráticamente.

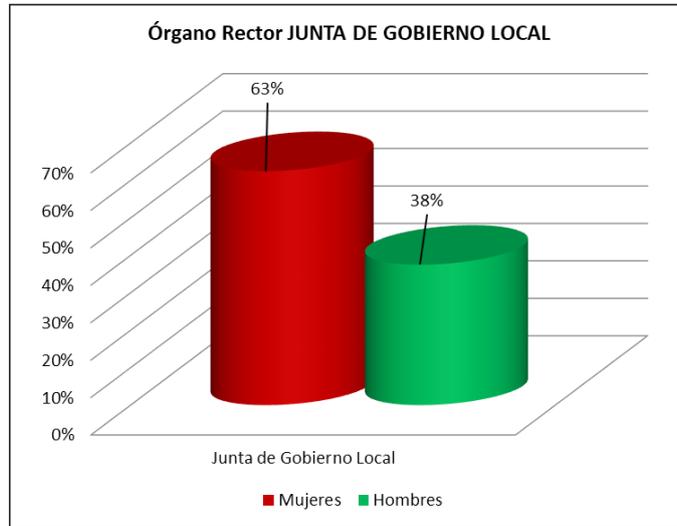
El Pleno se compone por la Alcaldía, que asume la Presidencia, y 24 Concejales. Se cumple el principio de presencia equilibrada, siendo 14 mujeres y 11 hombres quienes lo conforman



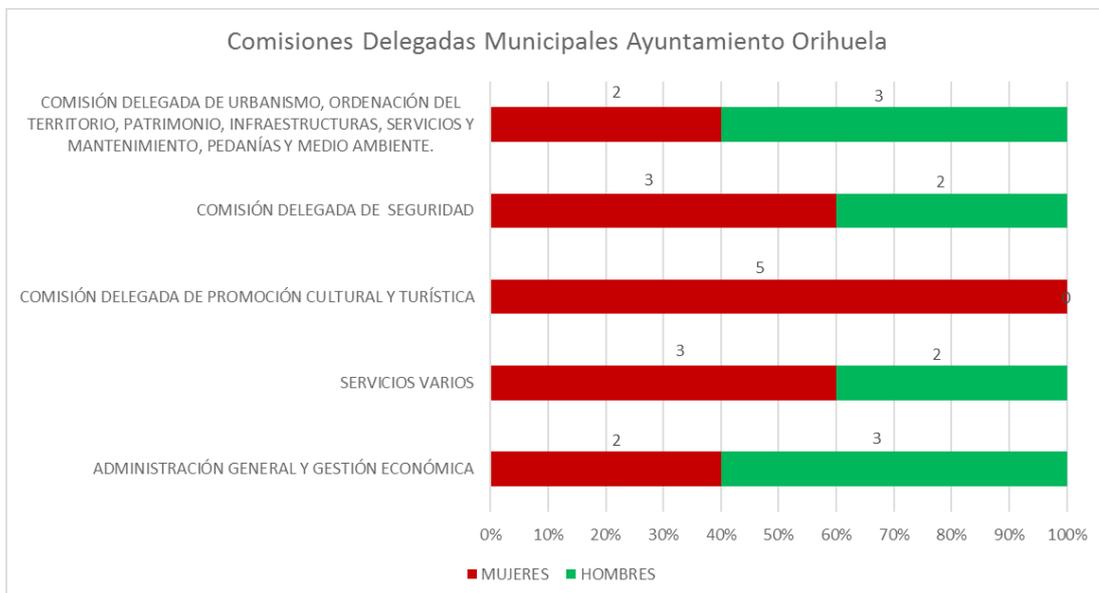
La Junta de Gobierno Local no cumple, aunque se acerca sensiblemente al principio de presencia equilibrada, conformándose por 62,5% de mujeres (n=5) y un 37,5% de hombres (n=3).



Respecto al Equipo de Gobierno, puede hablarse de absoluta paridad, estando 7 Concejales y 6 Concejales más el Alcalde conformando el actual equipo.

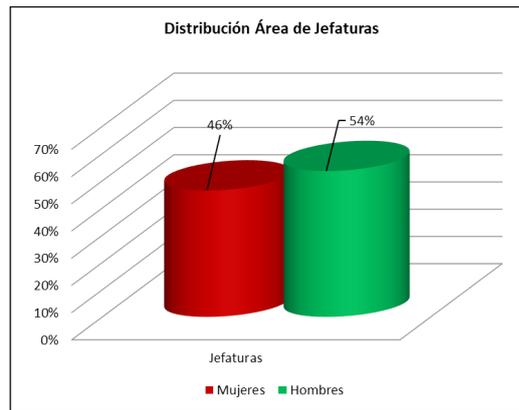


Respecto de la composición de las Comisiones Delegadas, se cumple el principio de presencia equilibrada en todas excepto en la Comisión Delegada de Promoción Cultural y Turística, donde la participación es exclusivamente femenina.

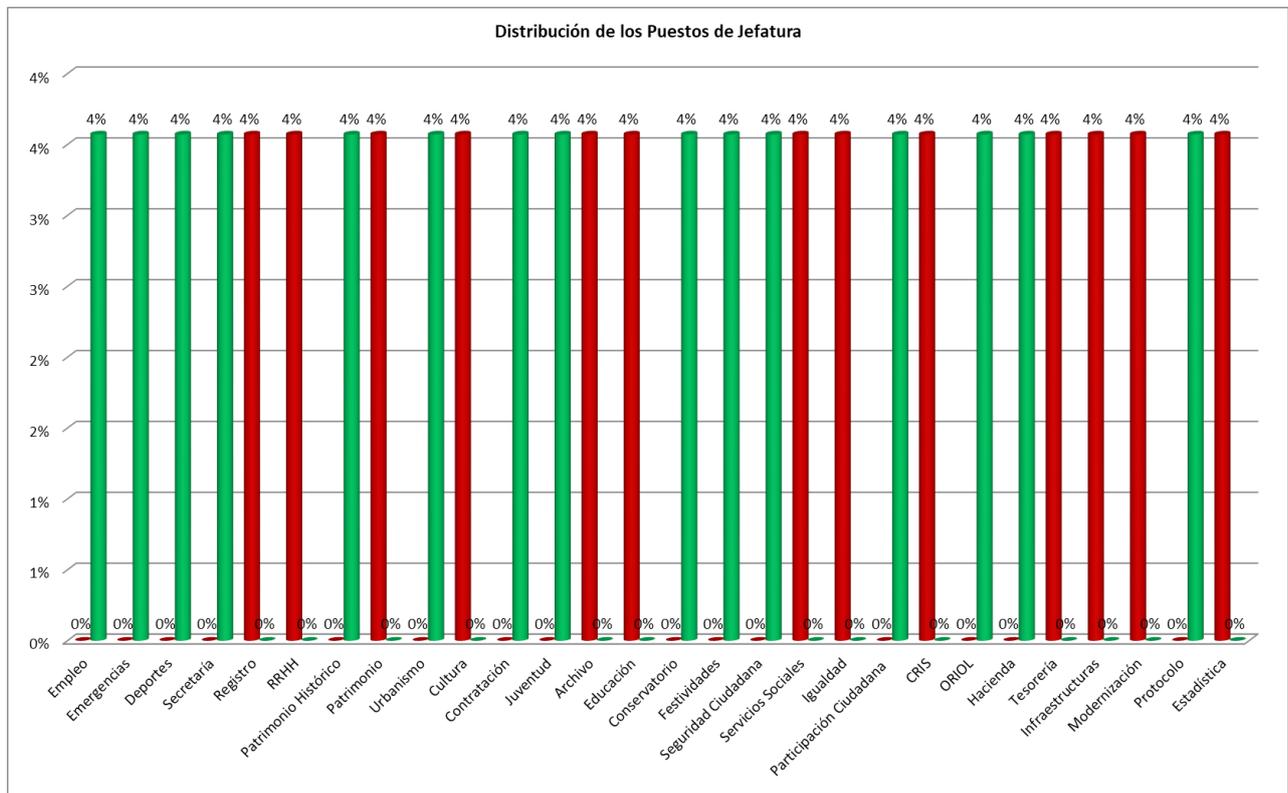


b. Composición de la plantilla en áreas de Jefatura

El organigrama a nivel de Jefatura cumple el principio de presencia equilibrada: en las Jefaturas de Departamento participan un 46% de mujeres (n=13) y un 54% de hombres (n=15). Es un dato aproximado a la proporción inicial de la plantilla (42% mujeres y 57% hombres), lo que rompe en este nivel, la segregación vertical observada anteriormente.



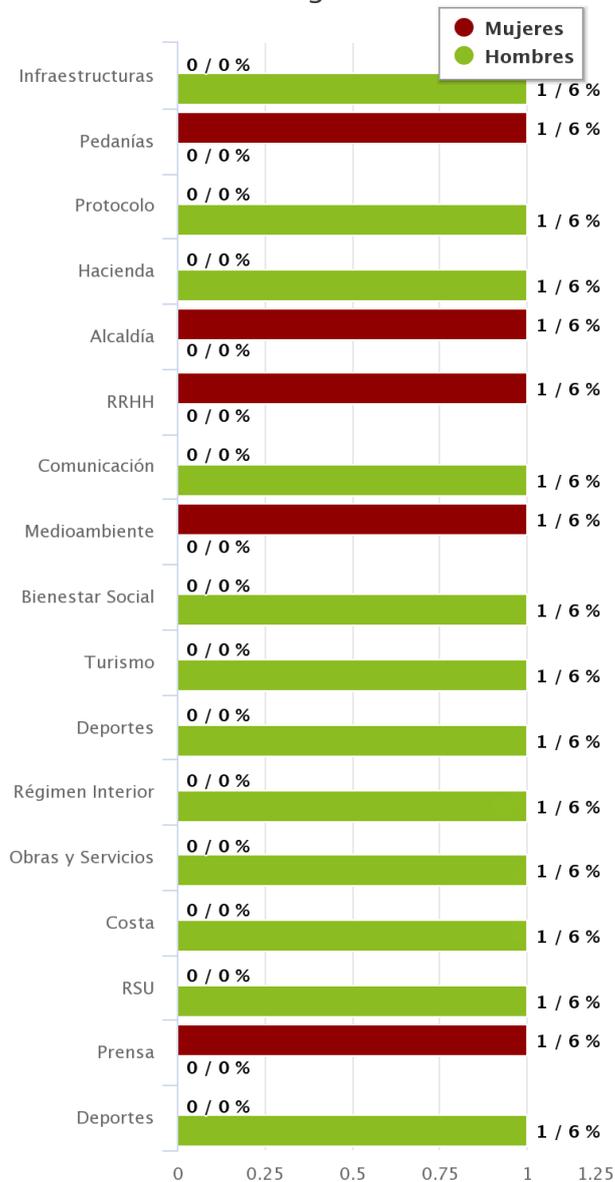
El reparto de Jefaturas queda agrupado por sexo de la siguiente manera:



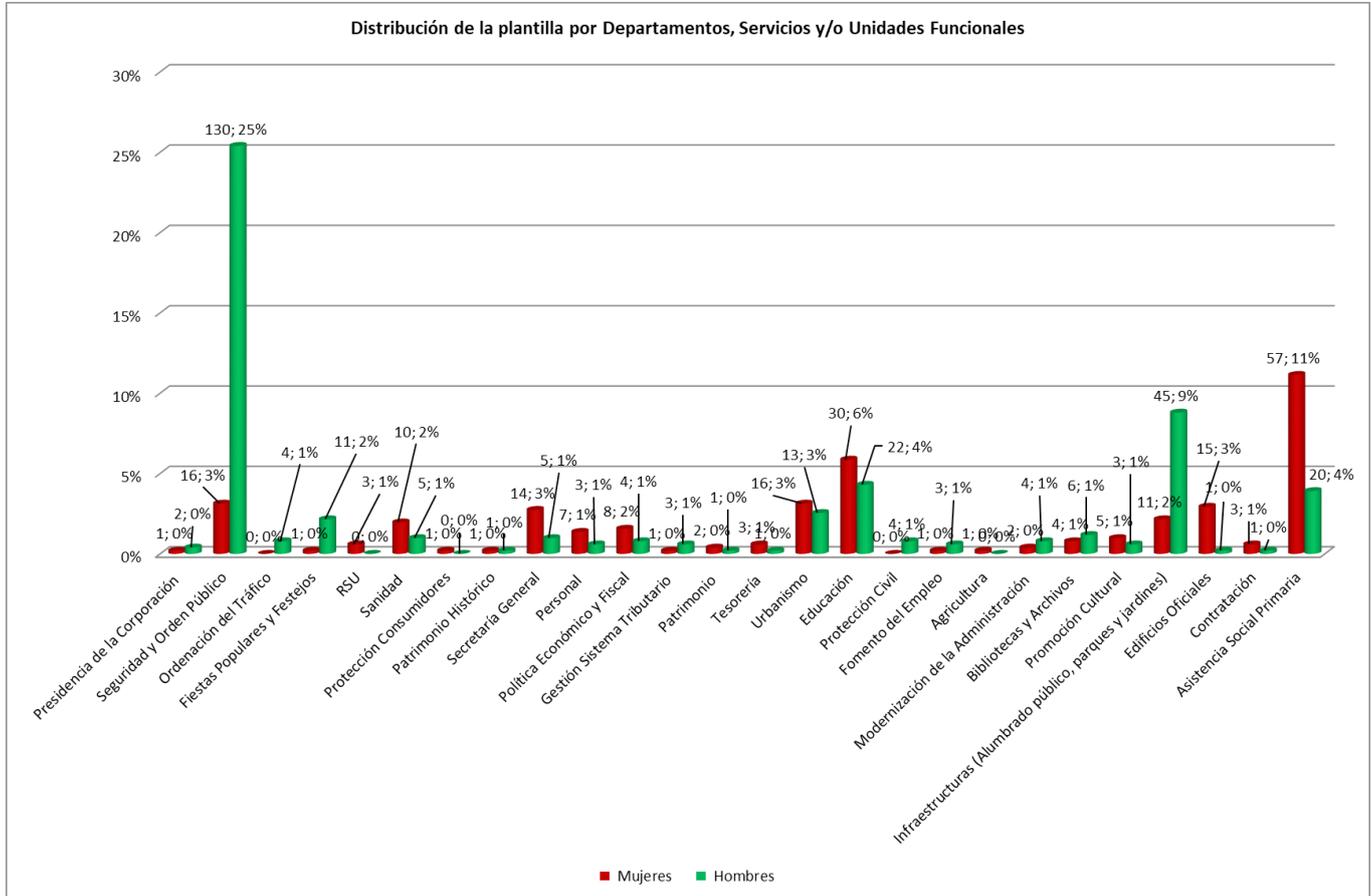
c. *Composición de la plantilla en órganos Asesores*

El grupo de órganos asesores se encuentra muy masculinizado, siendo ocupados los puestos de asesoría por hombres en el 71% de los casos (n=12), y solo en un 29% de los casos por mujeres (n=5). En la gráfica puede observarse por departamentos o unidades funcionales, el sexo de las personas asesoras que los integran.

Distribución Organos Asesores



d. *Composición de la plantilla en órganos Asesores*



Se observa que determinadas unidades funcionales están fuertemente masculinizadas en su composición, es el caso de:

- Seguridad y Orden Público, (compuesto por 130 hombres y 16 mujeres).
- Fiestas Populares y Festejos (11 hombres y 1 mujer).
- Infraestructuras, alumbrado público, parques y jardines (45 hombres y 11 mujeres).

La segregación horizontal que se produce en los servicios mencionados es

bastante habitual en los municipios, correspondiéndose con los estereotipos sociales de género en relación con el desempeño de determinados puestos de trabajo.

Los departamentos más feminizados son:

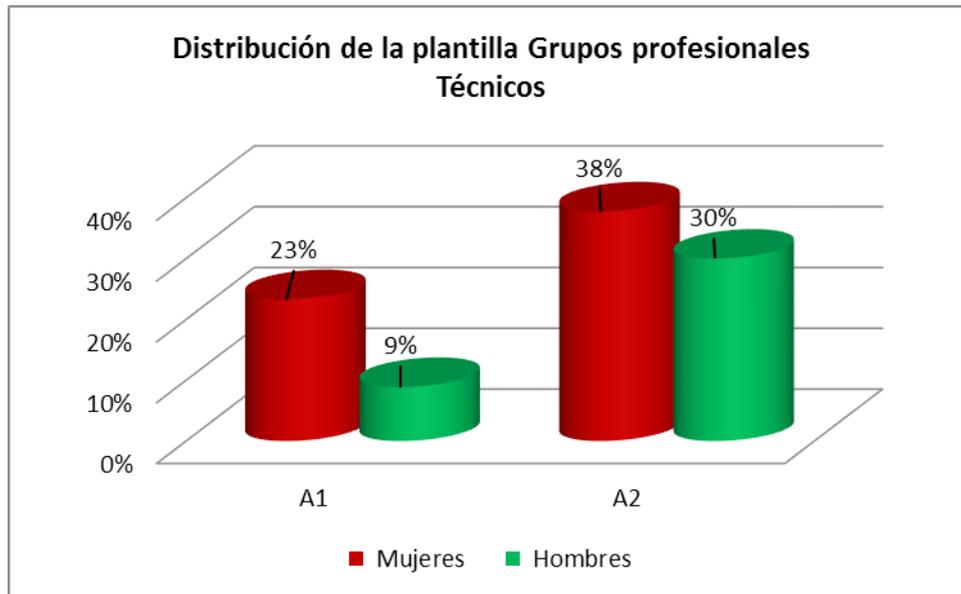
- Asistencia Social Primaria (57 mujeres y 20 hombres) y, aunque en menor medida,
- Secretaría General (14 mujeres y cinco hombres).
- Personal (siete mujeres y tres hombres).

El resto de departamentos se encuentran bastante equilibrados por razón de sexo, o bien se componen por una única persona, por lo que no se tienen en cuenta para el análisis de la segregación.

El Plan de Igualdad debería dirigirse a intentar corregir la segregación horizontal que se produce en las áreas que están masculinizadas.

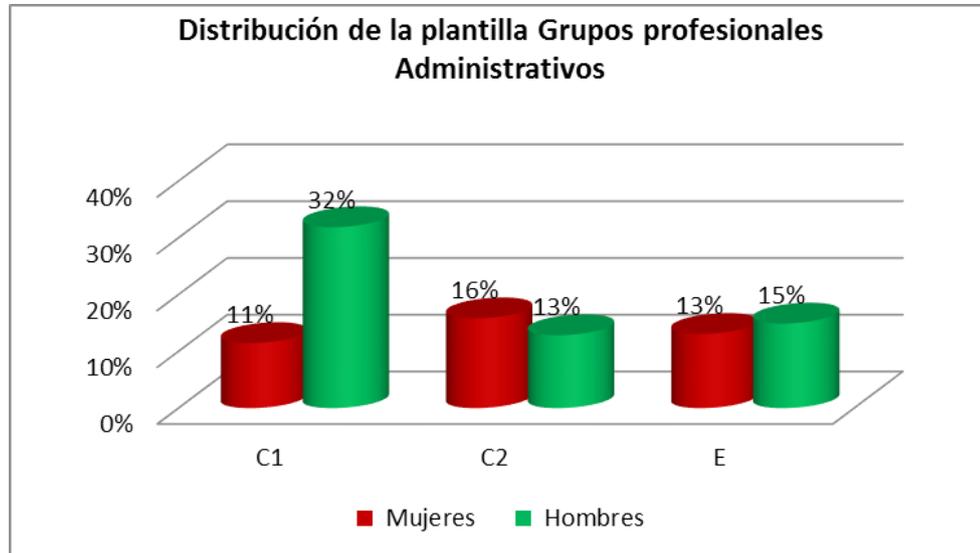
e. *Composición de la plantilla en nivel técnico.*

En la plantilla de profesionales Técnicos se observa una mayor proporción de mujeres (n=55) que de hombres (n=35), que ocupan los grupos profesionales A1 (21 mujeres y 8 hombres) y A2 (34 mujeres y 27 hombres).



Esta gráfica indica que las mujeres salen fortalecidas cuando los criterios de selección y promoción son objetivos, y rige el principio de capacidad y mérito. Este dato es fundamental para superar la brecha salarial siempre que se refleje en las retribuciones salariales.

f. *Composición de la plantilla en nivel administrativo.*

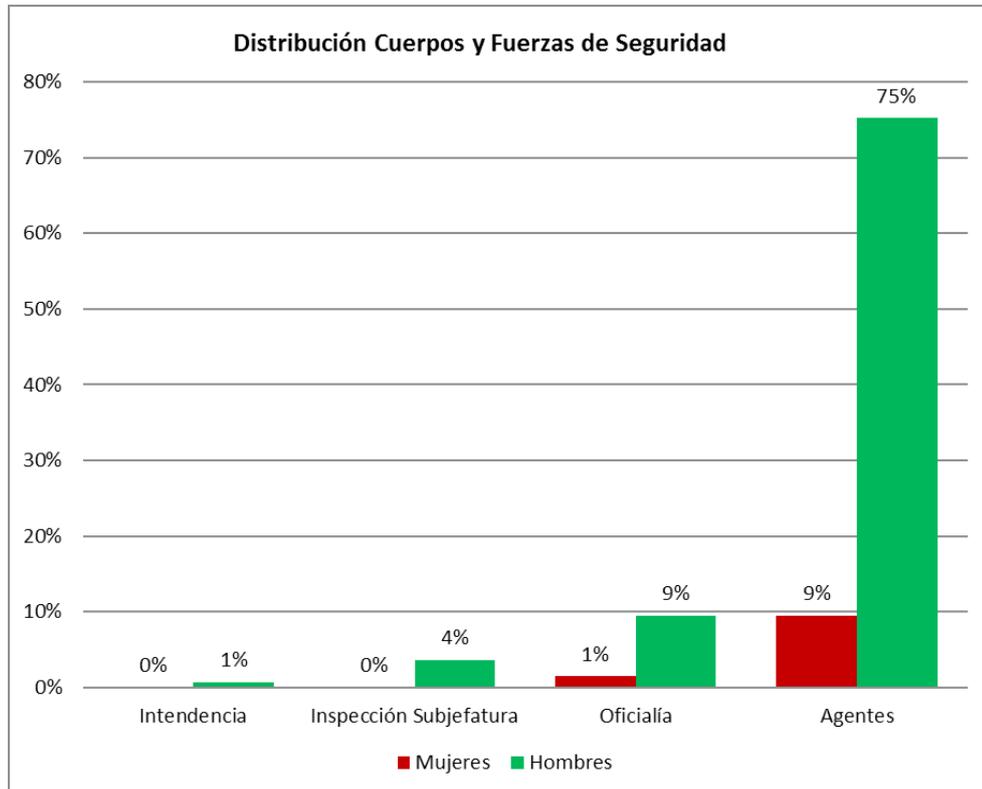


La información de la gráfica muestra una masculinización de la categoría C1, siendo 50 mujeres y 139 hombres quienes ocupan la categoría C1. Las categorías C2 y E del nivel administrativo están bastante equilibradas, siendo 69 mujeres y 56 hombres quienes se encuentran en la categoría C2, y 57 mujeres y 65 hombres, quienes encajan en la categoría E, siendo levemente mayor el número de hombres que se encuentran en la categoría más baja de este grupo.

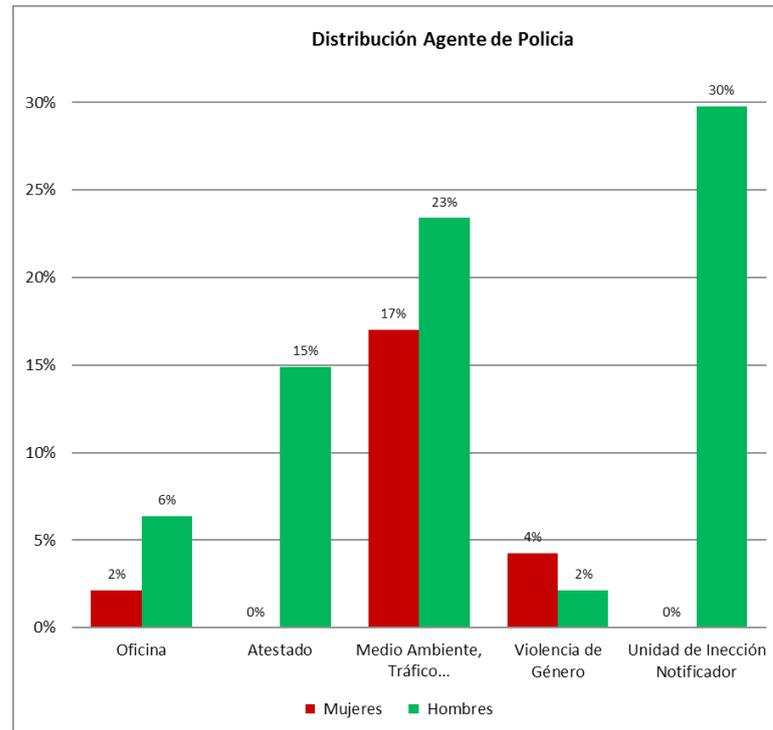
g. *Composición de la plantilla de la Policía Local.*

El cuerpo de Policía Local está fuertemente masculinizado, con 125 hombres repartidos en las diferentes categorías como puede observarse en la gráfica.

La segregación horizontal afecta a todas las categorías. Las pocas mujeres que hay, se encuentran en la categoría de Agentes (n=15) o en Oficialías (n=2).



Dentro de la categoría Agentes, las mujeres se encuentran en Medioambiente (n=3), Tráfico (n=8), Violencia de Género (n=2) y Oficina (n=1).

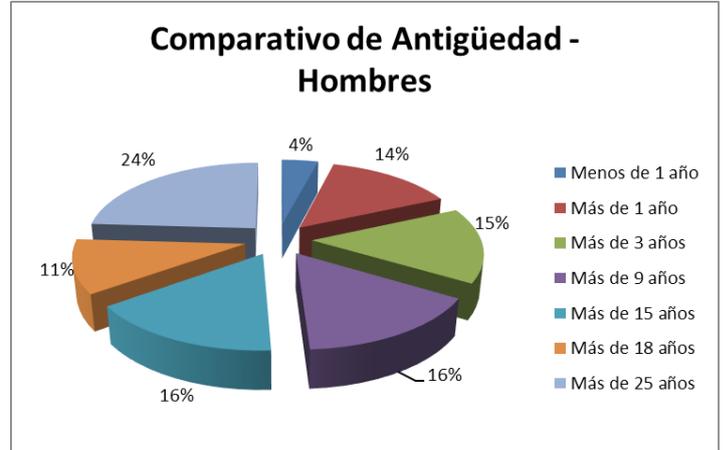
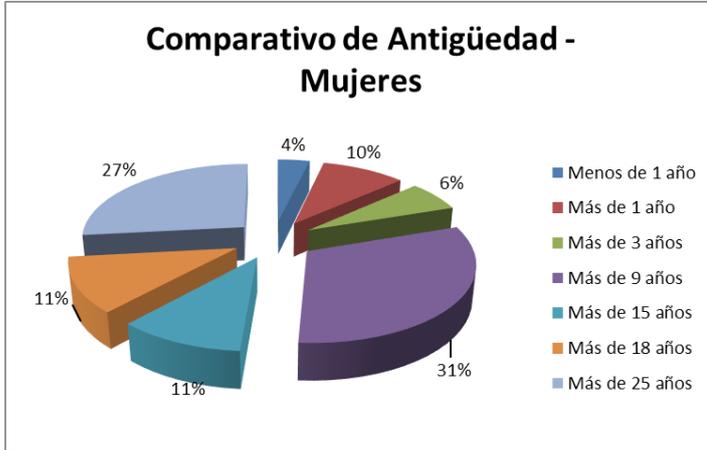


Se hace notar la dificultad que ha habido para la recogida de datos desde el departamento de Recursos Humanos, al no existir una base de datos informatizada donde consultar o explotar la información relativa al personal, por lo que el recuento ha sido manual. En el momento en el que se concluye la redacción del diagnóstico, la RPT está en proceso de implementación, junto con una herramienta informática de gestión de RRHH que aglutina toda la información de cada miembro de la plantilla municipal.

La base de datos diseñada deberá incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleve a cabo la Administración, como uno de los primeros objetivos que en cumplimiento del ordenamiento jurídico debería abordar el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Orihuela en todas las áreas del consistorio³.

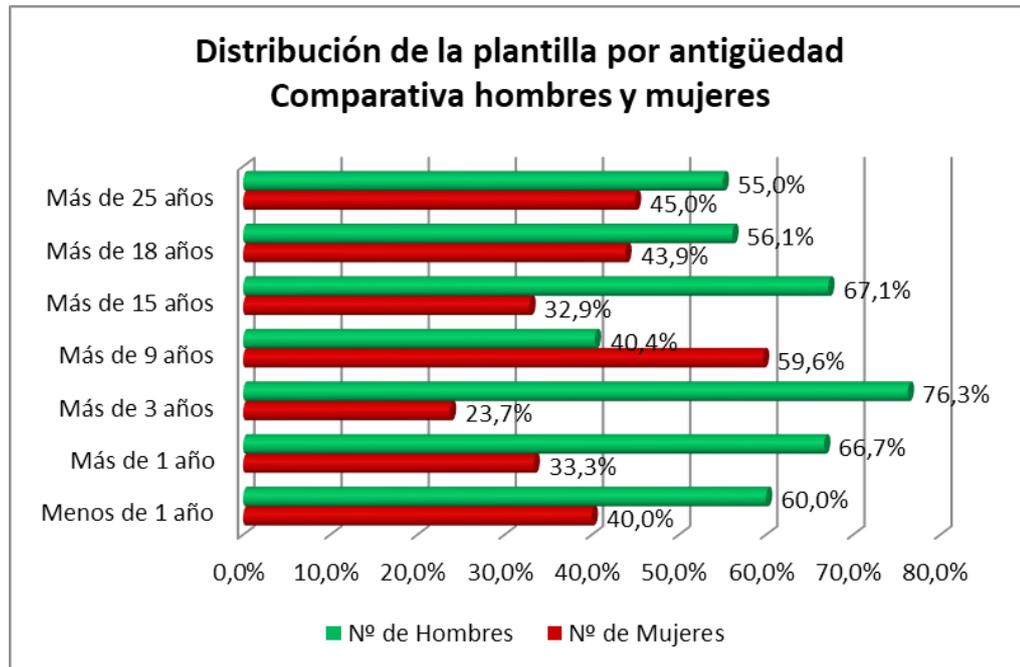
³ Art 20 LOI 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

h. Distribución de la plantilla por antigüedad.



La franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la población masculina es la de más de 25 años (n=71). La segunda franja de antigüedad con mayor cantidad de hombres es la de más de 15 años (n=47).

La franja de antigüedad donde se encuentra la mayor parte de la población femenina es la de más de 9 años (n=68). La segunda franja de antigüedad con mayor cantidad de mujeres es la de más de 25 años (n=58).

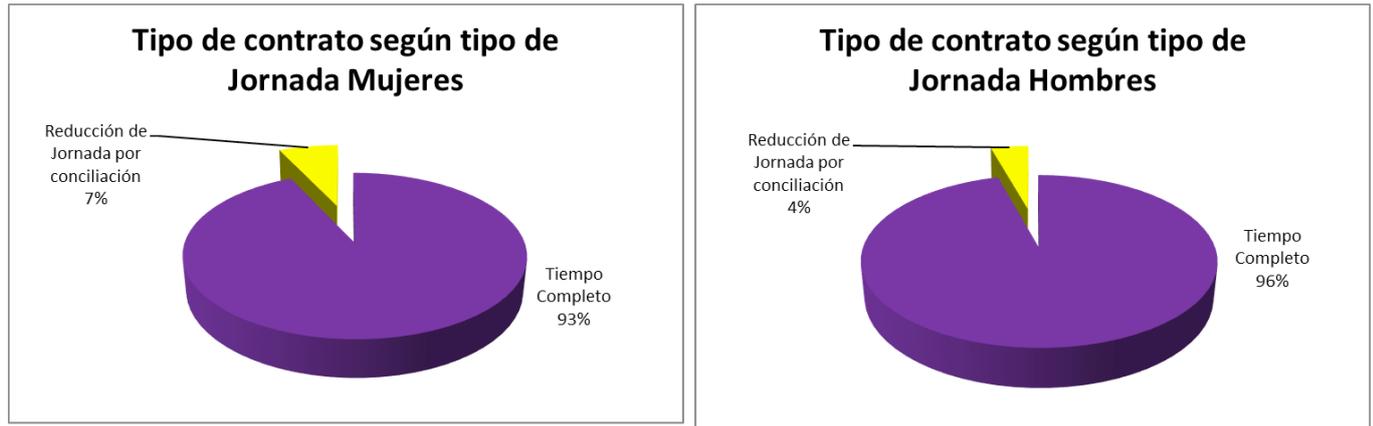


La antigüedad de la población es bastante similar salvo en la franja de más de 3 años, donde se observa diferencias importantes en números absolutos en la contratación de hombres ($n=45$), en relación con las contrataciones realizadas a mujeres en las mismas fechas ($n=14$). Lo mismo sucede en la franja de más de un año, donde los hombres ($n=42$) duplican en número a las mujeres ($n=21$).

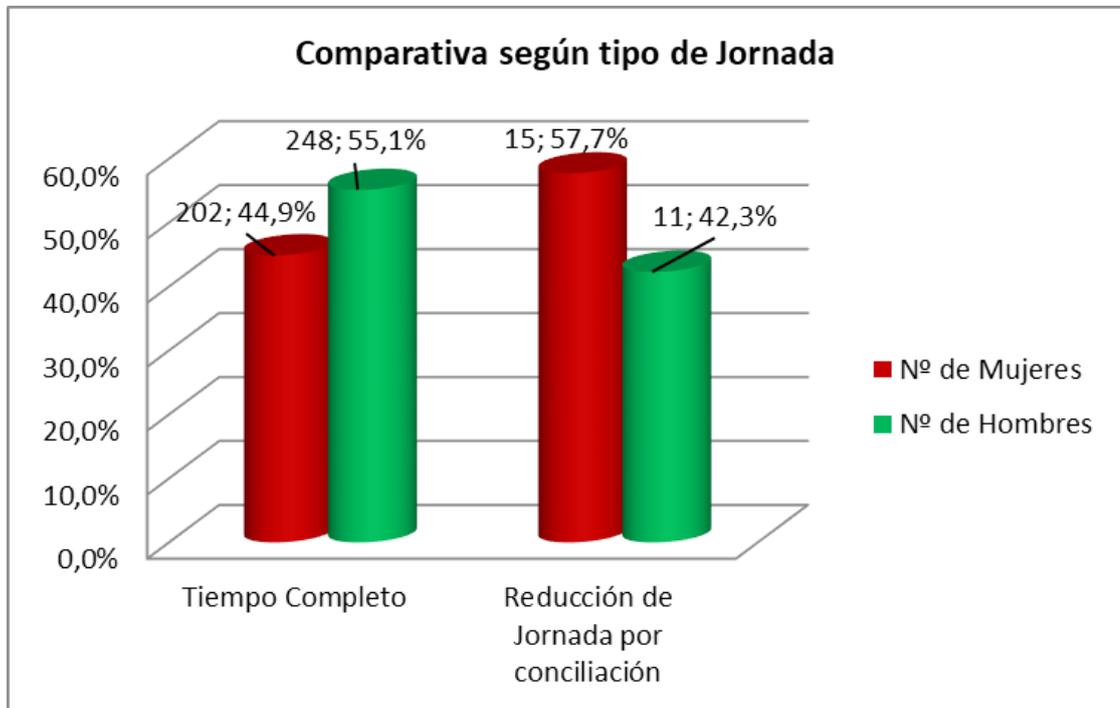
Así, se observa qué en todas las franjas de antigüedad excepto en una, incluso en las contrataciones que se siguen haciendo ahora, la presencia masculina supera de manera evidente a la femenina. Se recomienda analizar las causas para descartar la existencia de sesgos de género, o para activar acciones si se detectan.

i. Distribución de la plantilla por organización del tiempo de trabajo.

Toda la plantilla trabaja a jornada completa, realizando 7,5 horas al día, lo que supone 37,5 en cómputo semanal.

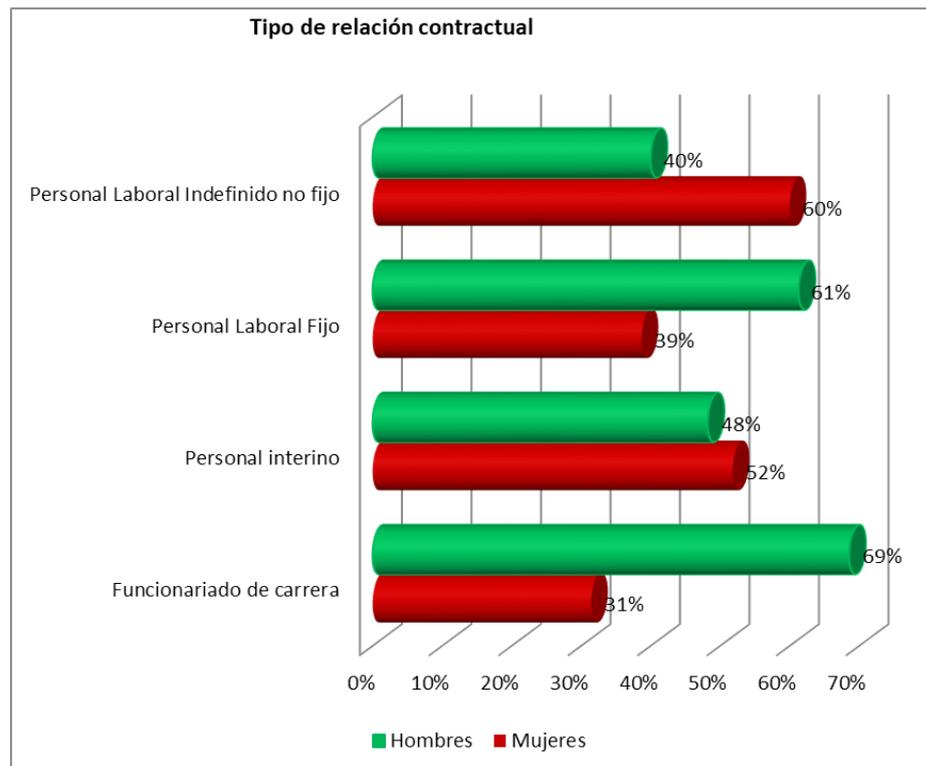


En la gráfica se aprecia que la diferencia entre el uso de este mecanismo de conciliación es mínima entre mujeres (n=15) y hombres (n=11).



j. Distribución de la plantilla por el tipo de contrato

Con respecto a las relaciones contractuales, se analiza en este apartado la proporción de hombres y mujeres que tienen plaza consolidada en la función pública, o que forman parte del funcionariado de interinidad, personal laboral fijo, o indefinido, en su caso.



- Funcionariado de carrera, en números absolutos se hallan más del doble de hombres (n=157) que mujeres (n=72), dato llamativo digno de ser analizado a través de acciones concretas del Plan de Igualdad.

- Personal interino, donde existe un número similar de mujeres (n=115) y hombres (n=107).

- Personal laboral fijo existe un número similar de hombres (n=19) y de mujeres (n=12).

- Personal Laboral Indefinido no fijo, formado por más mujeres (n=18) que hombres (n=12).



-
-

I.V. Formación

La formación se dirige a todo el personal, mediante la adhesión del Ayuntamiento de Orihuela al Plan de Formación de la Diputación de Alicante, así como el Plan de Formación que realiza el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Se dirige a todo el personal municipal con el fin de actualizar y ampliar sus conocimientos.

El Ayuntamiento de Orihuela carece de mecanismos formales de detección de necesidades de formación, cuestión ésta que debería ser abordada en el Plan de Igualdad. Cada departamento, área o concejalía se encarga de la detección de las necesidades de manera verbal, y lo comunica al Departamento de Recursos Humanos, que solicita las necesidades de cada área, también de manera verbal, para la planificación.

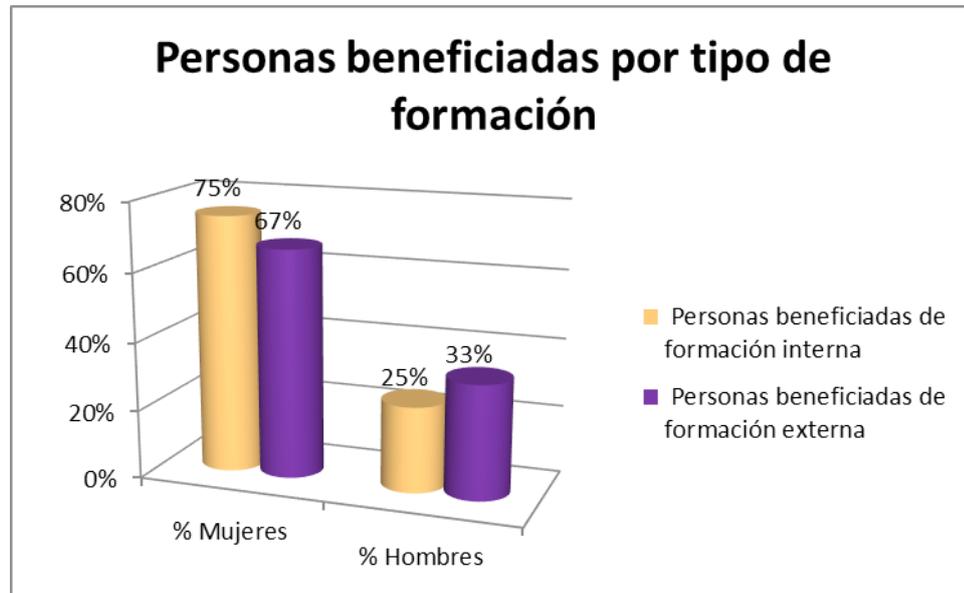
No existe mecanismo alguno de consulta mediante formulario escrito que se dirija a todo el personal.

Según consta, las mujeres participan frecuentemente en los cursos de formación.

La difusión de estas actividades y las realizadas internamente se realiza mediante emails a la plantilla. Según la materia a impartir se requiere a las jefaturas de servicio que indiquen el personal que deberá asistir a los cursos.

Se informa que casi siempre las actividades formativas se realizan tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, y se pueden realizar durante o fuera de la jornada laboral; se usan estrategias de aprendizaje tanto en modalidad on-line, como en modalidad presencial. Es importante destacar que cuando la formación se hace fuera del horario de trabajo la organización ofrece facilidades o compensaciones horarias.

Para la realización de este informe se ha facilitado una estimación de las personas que han recibido formación, pero el dato es estimativo, teniendo en cuenta el número de solicitudes presentadas para acceder a los cursos.

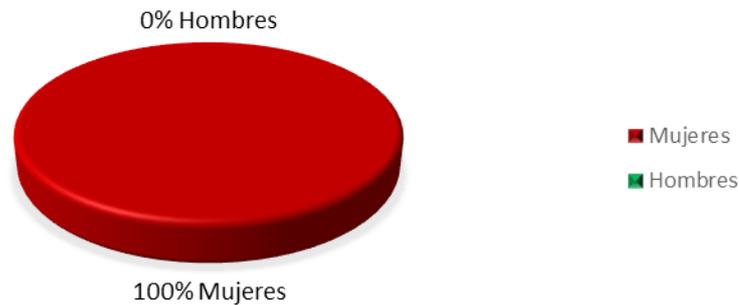


Según los datos estimativos facilitados, el esfuerzo formativo se realiza en esta organización, en mayor proporción por parte de las mujeres. En efecto, del total de personas beneficiadas de formación interna son 60 mujeres y 20 hombres, y de la formación externa son 120 mujeres y 60 hombres. Hay que tener en cuenta que esta información solo hace referencia a los cursos organizados por la Diputación de Alicante, se carece de la información compilada del resto de formación desarrollada por el personal. Habría que indagar, para conocer realmente si todos los cursos que se han solicitado han sido concedidos, y si una vez concedidos han sido aprovechados con éxito por el personal.

La plantilla no cuenta hasta la fecha con la posibilidad de realizar formación en materia de Igualdad de género (salvo la que haya podido ofrecer la Diputación de Alicante).

Dado que los datos son estimativos, tampoco se conocen las categorías profesionales que han disfrutado de las formaciones que se han realizado

POSIBILIDAD DE RECIBIR FORMACIÓN QUE NO ESTÉ DIRECTAMENTE RELACIONADA CON EL PUESTO DE TRABAJO



Se permite la posibilidad de recibir formación externa que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

Se considera conveniente contar con herramientas de detección de necesidades formativas, que incorporen la perspectiva de género, así como con herramientas de recuento y de evaluación de las formaciones recibidas, que permitan una mejora continua de los procesos formativos realizados.



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



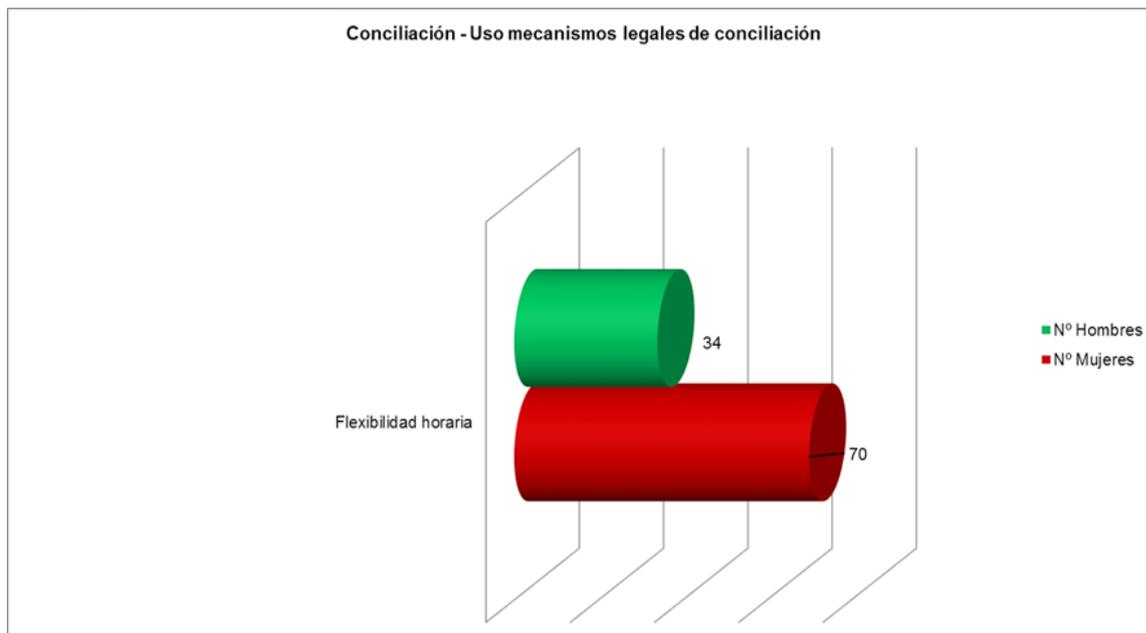
**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

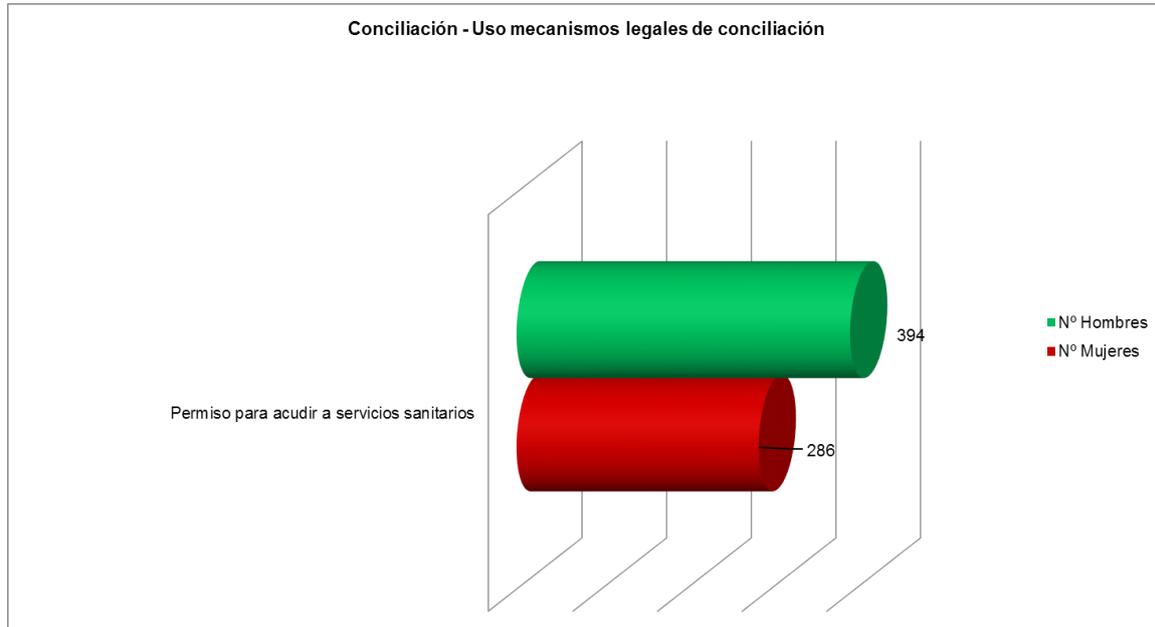
I.VI. Conciliación

En las fichas del personal municipal no figuran datos personales sobre las necesidades de conciliación, número y edad de las hijas e hijos, y tampoco de las personas mayores o dependientes a cargo. Cuestión ésta que debería ser subsanada mediante acciones concretas en el Plan de Igualdad.

Actualmente se trabaja para dotar al Área de Personal de un programa de gestión de RRHH que incorporará todos los datos del personal municipal. Es necesario que dicho programa desagregue la información por sexo.

Respecto a los recursos para la conciliación, una de las estrategias que lleva a cabo la organización es ofrecer la posibilidad a las personas de tener flexibilidad horaria, estando muy extendido su uso, sobre todo entre el sexo femenino. En el último año, han usado la flexibilidad un número elevado de las mujeres de la plantilla (n=70) y algunos hombres (n=34), como se muestra en la gráfica.



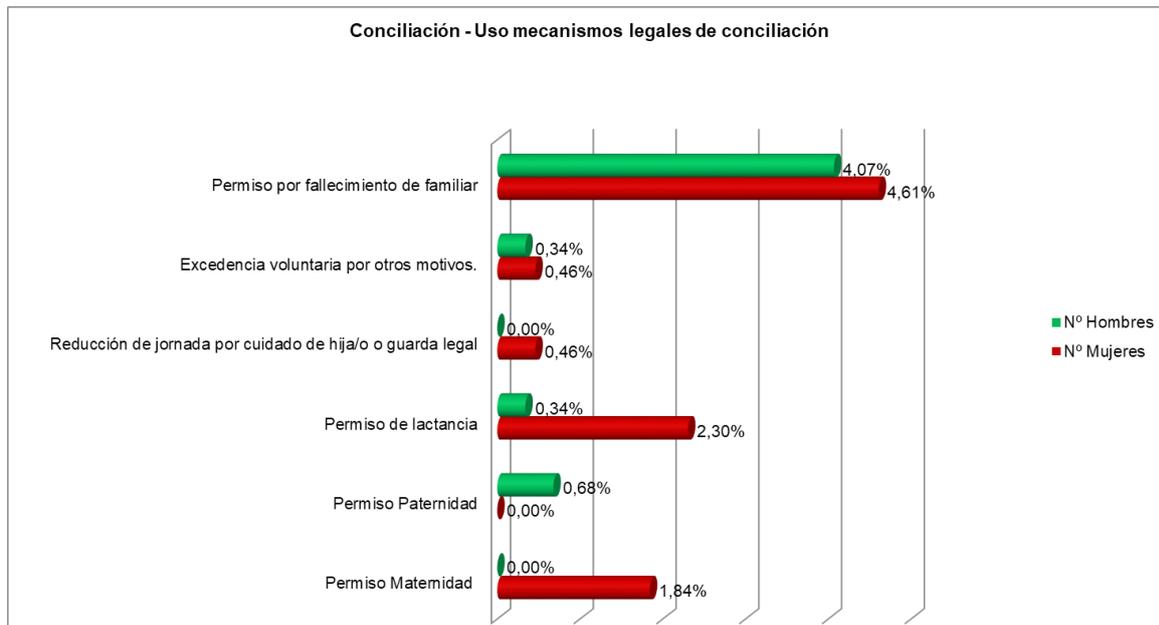


El permiso más utilizado ha sido el de acudir a servicios sanitarios (para la propia salud, o para acompañar a familiares o dependientes). Los datos facilitados del último año indican que se han gestionado las siguientes solicitudes de este tipo de permiso, en mayor medida por los hombres (n=394) que por las mujeres (n=286).

Todos los permisos son disfrutados mayoritariamente por mujeres. En el último año, en cuanto al disfrute de los permisos, los valores absolutos son los siguientes:

- Permiso de Maternidad disfrutado por mujeres (n=4). No existen cesiones del permiso por parte de las trabajadoras, ni trabajadores que hayan disfrutado del permiso cedido por sus parejas.
- Permiso de Paternidad, disfrutado por 2 hombres.
- Permiso de lactancia, disfrutado por 5 mujeres y un hombre.

- Reducción de jornada por cuidado de hija, hijo o guarda legal, disfrutado por una mujer.
- Excedencia voluntaria por otros motivos, un hombre y una mujer.
- Permiso por fallecimiento de familiar, 10 mujeres y 12 hombres.



El método de promoción para el uso de las medidas de conciliación que el Ayuntamiento utiliza es la aplicación del Plan Concilia, el protocolo de gestión horaria y el Convenio Colectivo con medidas en materia de conciliación

Cabe destacar que los porcentajes corresponden a la comparación de la cantidad de personas que han estado de baja respecto de la cantidad de personas en plantilla de su sexo.

No se produce ningún hallazgo significativo, al margen de la normalidad del disfrute de los permisos reconocidos legalmente. En todo caso habría que analizar si la exclusividad del disfrute de algunos de los permisos por parte de las mujeres (como la reducción jornada por cuidado o la maternidad) responde a roles de género y se puede incorporar como uno de los objetivos del Plan de Igualdad, una mayor divulgación a la plantilla sobre el disfrute de los derechos y un fomento de la responsabilidad familiar.

Para hacer uso de los derechos de conciliación la persona interesada debe solicitarlo ante el Departamento de RRHH, mediante comunicación formal escrita, estando estimado el tiempo de respuesta en una semana.

Las personas que han sido madres y padres en el último año han sido 4 mujeres y 2 hombres, quienes han disfrutado de los permisos asociados a la maternidad o paternidad.



Siguiendo las indicaciones del equipo de investigación Won⁴ y para evitar el elevado riesgo psicosocial en los hombres al momento de hacer ejercicio del derecho de conciliación, se propone introducir en el Plan de Igualdad acciones encaminadas al ejercicio de los derechos por parte de toda la plantilla, mediante el establecimiento

⁴ Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo, ¿una cuestión de diferencias? Equipo de Investigación WONT, UJI. Dra. Eva Cifre, Dra. Marisa Salanova y Joan Franco



de sesiones de sensibilización y formación, en la que se aborde esta materia, y se trate el asunto de la corresponsabilidad y el cuestionamiento de los roles y estereotipos de género, entre otros aspectos.

Cabe destacar como gran avance en esta materia la gran labor en el ámbito de la conciliación que se está llevando en el Ayuntamiento de Orihuela mediante la firma del ACUERDO DE GESTIÓN DE HORARIO DE TRABAJO, ASISTENCIA, FLEXIBILIDAD Y COMPENSACION HORARIA DEL PERSONAL EMPLEADO PUBLICO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ORIHUELA, aprobado mediante

Resolución del Concejal Delegado de Recursos Humanos nº 2016-2575 de fecha 30/11/2016:

Artículo 8.- MEDIDAS DE CONCILIACION

8.1.- Criterios de carácter general de flexibilización del horario laboral.

a.- Los empleados municipales que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con una enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

b.- Los empleados municipales que tengan a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.



c.- Para las empleadas/os víctimas de violencia en el ámbito familiar, con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

d.- Excepcionalmente, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales, así como para aquellos empleadas/os que por razones de especial gravedad exija una reordenación de su jornada laboral, como podrían ser una enfermedad grave de un familiar directo y a su cargo, por una propia enfermedad que requiera adaptación horaria u otra circunstancia perfectamente justificada y valorada por la Comisión Técnica de Control Horario.

8.2.- Normas de carácter general de flexibilización del horario laboral.

El personal al servicio de la Corporación al que se le reconozca la flexibilidad horaria deberá ejercitarla con arreglo a las siguientes normas:

a.- La obligación de realizar un mínimo de 6 horas consecutivas.

b.- Las horas que faltan se recuperarán en cómputo trimestral.

Artículo 15.- LAS VACACIONES Y PERMISOS

Permisos que faciliten la conciliación

a.- Los empleados públicos que se reincorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. La

Administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la Administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, la Administración podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

b.- Los empleados públicos tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

c.- Los empleados públicos que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.



Este acuerdo supone un importante avance. Sería conveniente revisar el lenguaje, ya que usa un masculino genérico (excepto cuando se refiere a víctimas de violencia de género), a pesar de que el ejercicio de la conciliación lo realizan fundamental y a veces exclusivamente las mujeres, como parte de su rol de género.



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

I .VII. Comunicación

Respecto a la comunicación interna, además de la comunicación verbal, utilizada normalmente en reuniones de trabajo, se hace uso de los siguientes canales para la comunicación entre la plantilla y el propio Ayuntamiento de Orihuela:

- a) El correo electrónico y el teléfono.
- b) El aplicativo informático.
- c) Sistema de gestión horario KRONOS.
- d) Buzón de sugerencias.

Para las comunicaciones externas el Ayuntamiento hace uso fundamentalmente de su página Web: www.orihuela.es

En cuanto a las campañas de sensibilización se declara que es la Concejalía de Bienestar social quien realiza las campañas en materia de violencia de género, reciclaje, comercio local, animales de compañía, usando un lenguaje inclusivo.

La organización considera que la imagen transmitida comunica los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres velando por evitar imágenes y lenguaje sexista en los documentos editados.

Se ha realizado un sucinto análisis de la web <http://www.orihuela.es> y se ha contrastado la información facilitada por el Ayuntamiento de Orihuela, para comprobar si se cumple con la normativa⁵:

⁵ Art. 48 Ley 9/2003 de 2 de abril de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 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. Y Art. 14.11 de la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

- Efectivamente se hace un uso respetuoso del lenguaje y las imágenes tanto en la estructura como en los contenidos analizados, aunque se ha encontrado alguna expresión fácilmente subsanable en la estructura, como el uso genérico del masculino de la palabra “ciudadano”, teniendo en cuenta que es uno de los apartados principales de la web, se recomienda revisar la redacción y sustituir por otras palabras neutras e inclusivas, como es “ciudadanía”. Es deseable extender estos usos para hacer referencia a la “atención ciudadana” “buzón de sugerencias ciudadanía”, “concejalía delegada”, etc.

- Se considera buena praxis que exista un apartado donde se incluye información sobre las actuaciones desarrolladas en materia de igualdad, diversidad y Violencia de Género, dentro de *Bienestar Social, Juventud, Sanidad y Seguridad*. Y que desde el SEMAVIG (Servicio Municipal de Atención a la Violencia de Género) se informe de los objetivos, las personas destinatarias del servicio, sus líneas de actuación y los datos estadísticos en materia de Violencia de Género. Además, cuelga la información relativa al I Plan de Igualdad.

- Por otro, lado también se han descargado algunos documentos institucionales como la *instancia general* (acceso rápido) y una normativa del Ayuntamiento, el *Reglamento Orgánico del Pleno y sus comisiones*. Se observa en ambos documentos que el texto está redactado en masculino genérico y que podría mejorar manteniendo una expresión más inclusiva, como es el caso de utilizar Alcaldía en vez de Alcalde, Presidencia en lugar de Presidente, las Concejalía en lugar de los concejales, la ciudadanía, en vez de los ciudadanos, las secretarías por los secretarios, las y los portavoces, etc. El documento *Declaración responsable* cumple estrictamente la normativa.

Se recomienda hacer una revisión pormenorizada de toda la documentación que genera el consistorio desde la perspectiva del lenguaje (instancias, reglamentación), y las imágenes (concursos, festividades, etc.) tanto a nivel interno como externo, para garantizar cumple con la legislación, y proyectar una imagen inclusiva en todas las categorías, así como implementar las acciones formativas y de sensibilización previstas en el art 51 de la Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres



del Excmo. Ayto. de Orihuela, publicada el 28/02/2017 en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante.

I .VIII. Salud laboral

La LO para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 3/2007 de 22 de marzo, modificó entre otras normativas, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en determinados aspectos relacionados con la Salud de las mujeres trabajadoras. La legislación en esta materia⁶, establece concretas obligaciones que desde la Administración Pública han de ser asumidas para promover que el principio de igualdad se incorpore de manera transversal en las organizaciones. La DA12 de la LOI 3/2007 modificó la LPRL 31/1995 de 8 de noviembre, quedando la siguiente redacción:

- Art 5.4, Las Administraciones Públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

- Además los art. 26.2 y 26.4 amplían la protección de la salud de las mujeres embarazadas al periodo de lactancia natural.

El Ayuntamiento de Orihuela ha incorporado en la evaluación de Riesgos Laborales, los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras. Y su Plan de Prevención de Riesgos Laborales comprende medidas de prevención y protección para eliminar o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras. El departamento de Prevención, teniendo presentes los artículos 5 y 26 de la Ley 31/1995, e incluye en las Evaluaciones de riesgos y en las Planificaciones de la acción preventiva los riesgos y acciones que se puedan dar relacionados con el sexo. También se incluye una Evaluación por Riesgo del mismo puesto de trabajo para trabajadora en situación de embarazo, que haya dado a luz o que esté dando lactancia.

⁶ Art 27c y Disposición Adicional Duodécima de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres



También ha informado el Departamento de Prevención y área de emergencias del Ayuntamiento de Orihuela, que cuenta con un procedimiento para la prevención de riesgos durante el embarazo y la lactancia, para que sea comunicada dicha situación por parte de las trabajadoras, al objeto de evaluar el puesto y aplicar las medidas oportunas.

Se han identificado 26 puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia. La evaluación de riesgos laborales identifica las adaptaciones y/o limitaciones de los puestos de trabajo en caso de darse dicha circunstancia.

En cuanto a los puestos adaptados por razón de riesgo durante el embarazo, se han adaptado 4 puestos de trabajo. Sin embargo, no se ha requerido adaptar ningún puesto de trabajo por lactancia.

No se ha reducido el tiempo de trabajo a ninguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia, ya que no ha sido requerida dicha reducción.

No se ha dado el caso de tener que suprimir el trabajo nocturno o a turnos a ninguna trabajadora por razón de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia.

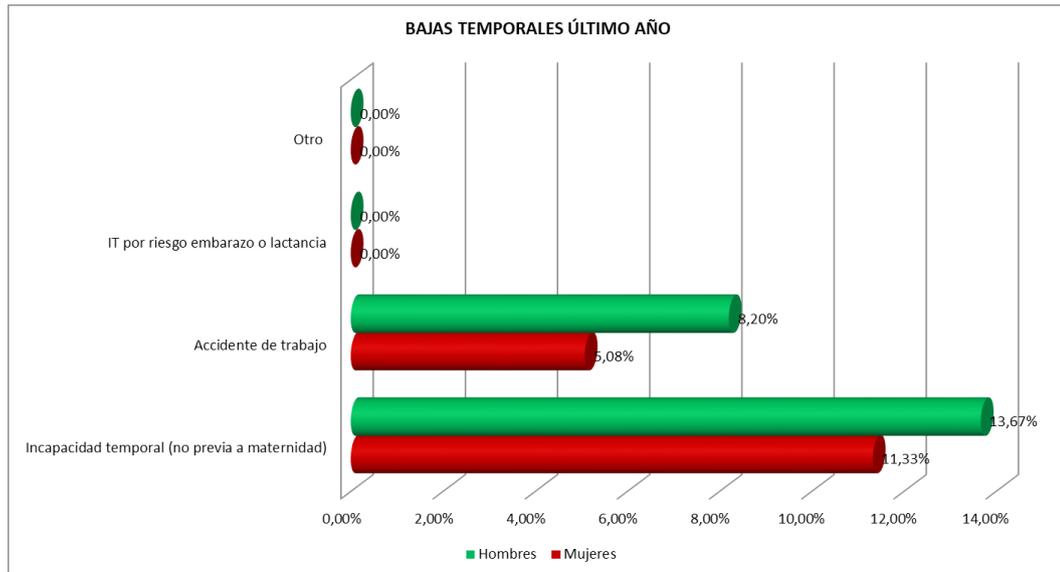
Por último, no existen medidas relativas a esta materia, que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo.

En cuanto a los datos cuantitativos de las bajas temporales, en el último año se han producido:

- Incapacidad temporal, en total 128 IT (no previas a maternidad) de las cuales, en números absolutos 70 son bajas de hombres y 58 de mujeres.
- Accidente de trabajo, en total 68, de los cuales 42 los han sufrido los hombres

y 24 las mujeres.

Habría que valorar si los AT que se han producido están relacionados con los sesgos de género a la hora de asumir riesgos, y analizar si sería positivo realizar acciones concretas sobre nuevas masculinidades.



ZSe recomienda hacer un estudio sobre la etiología de las causas para analizar si las causas pudieran estar relacionadas con factores de sexo o género.



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

I .IX. Acoso sexual y por razón de sexo

Según la información facilitada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo no se ha incluido en la Evaluación de Riesgos Laborales.

No se han llevado a cabo medidas informativas de sensibilización dirigidas a la plantilla en general, ni a la representación de las trabajadoras y trabajadores, en materia de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

No se ha desplegado ningún tipo de medidas formativas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. No se han aplicado nunca medidas disciplinarias por un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Ni se conocen los casos que hayan podido producirse hasta la fecha. El Protocolo de Acoso con el que cuenta la organización no incluye acciones específicas dirigidas a prevenir y actuar en caso de caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

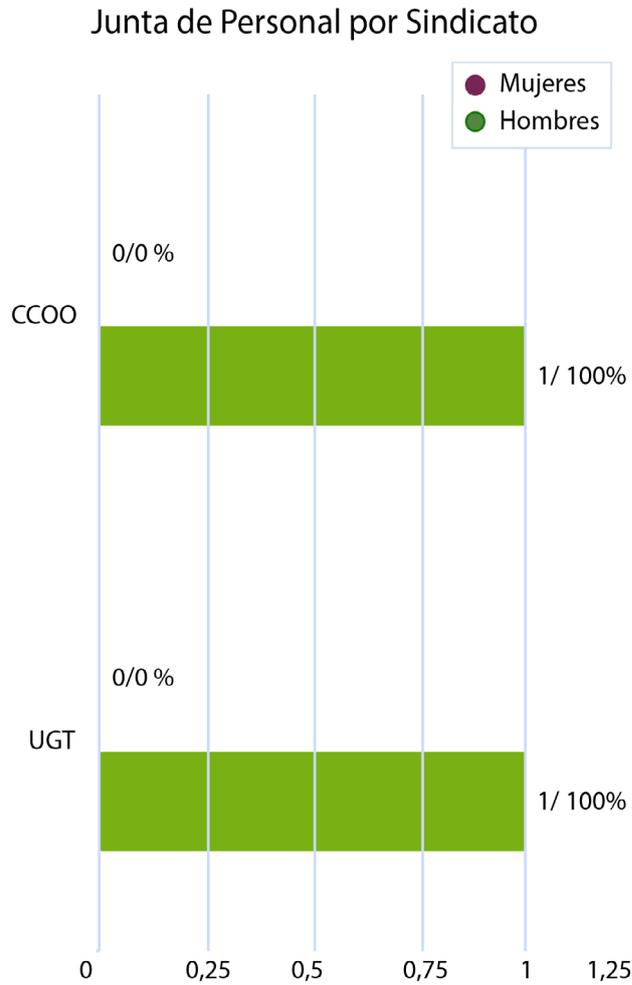
El Ayuntamiento cuenta con un Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral o Discriminación. Dicho protocolo introduce la definición legal del acoso sexual y por razón de sexo, y no hace ninguna diferenciación en el Protocolo a seguir, ni introduce medidas preventivas, cautelares o disciplinarias, (al margen de las específicas del Acoso Laboral). En conclusión, el Ayuntamiento actualmente no cuenta con un Protocolo específico para prevenir y denunciar el acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el caso de que estas conductas se produzcan, ni con sistema de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción. Ello debería corregirse en el Plan de Igualdad, al amparo del artículo 27 de la LOI 3/2007, apartado 3 c), que indica que se debe abordar “la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso

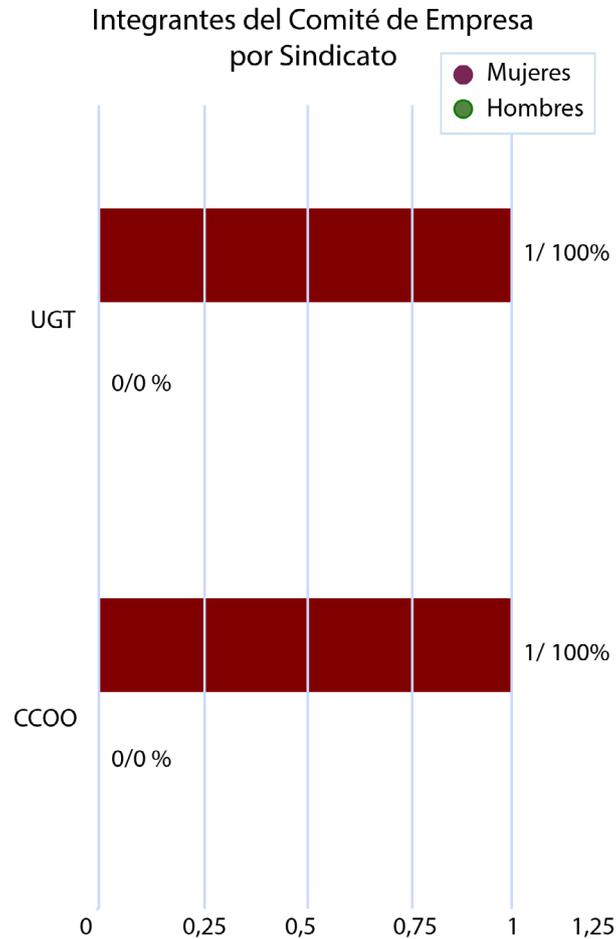


sexual y el acoso por razón de sexo”. Y del artículo 62 del mismo texto legal, que habla de la obligatoriedad de tener un Protocolo Acoso Sexual para toda administración pública.

El Protocolo que se diseñe para la Prevención, Detección y Actuación en caso de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, necesariamente deberá contemplar los principios que marca el ordenamiento jurídico y garantizará que la Comisión Anti acoso que se formalice al efecto, reciba una formación específica suficiente para llevar a cabo su cometido con éxito.

I.X. Representación de personal





Según los datos facilitados, la Junta de Personal, se constituye por dos personas de los sindicatos CCOO y UGT, ambos son hombres. En el Comité de empresa, ambos sindicatos están representados por dos mujeres.



Ayuntamiento de Orihuela

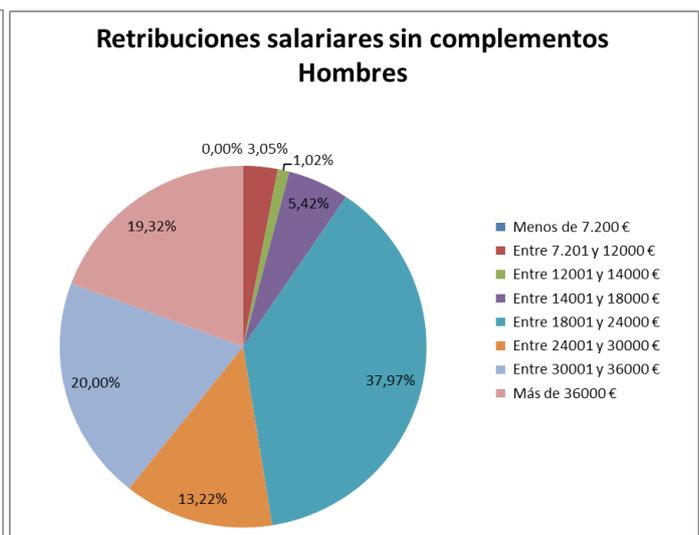
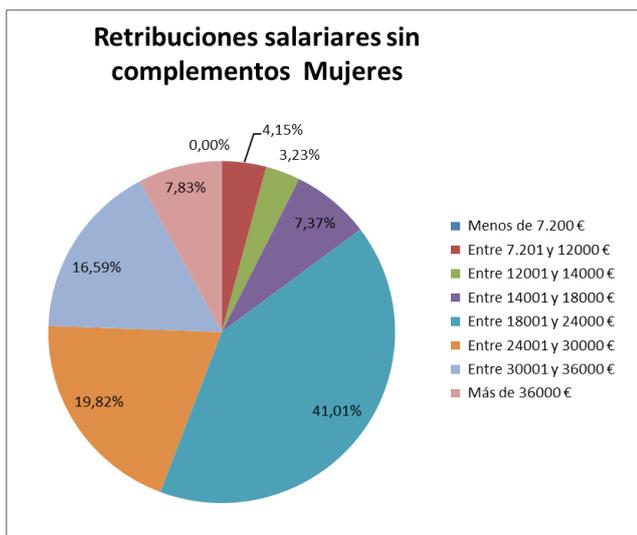
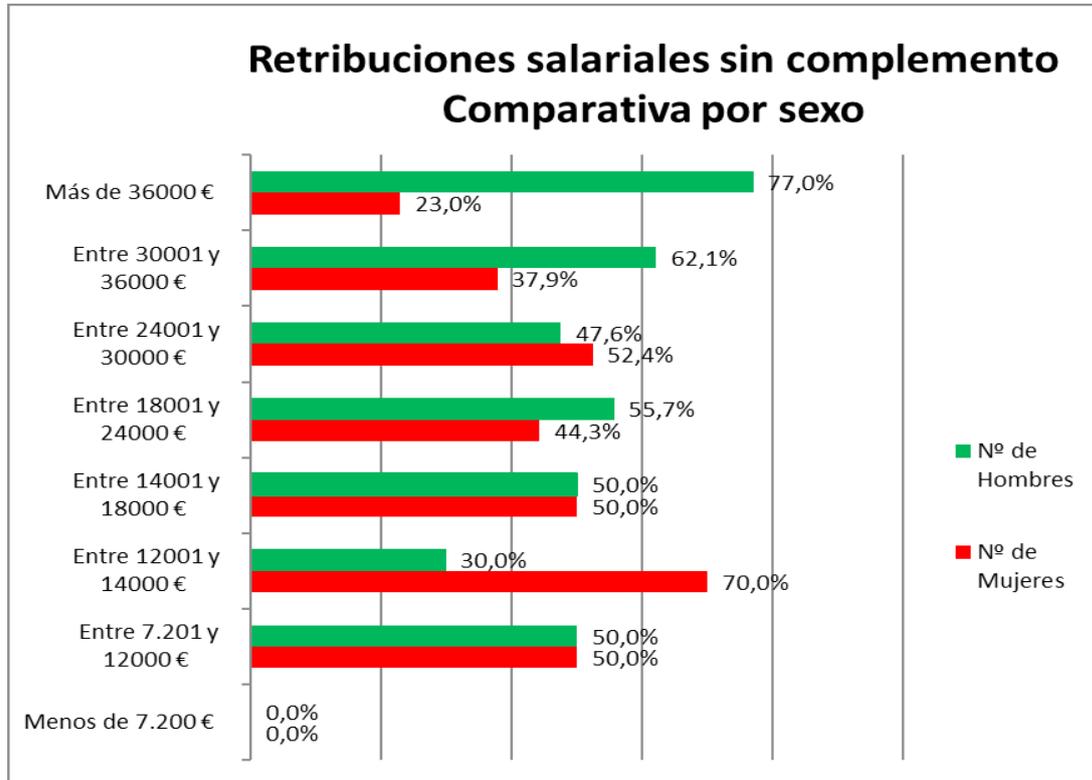
dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

I .XI. Estructura salarial:

a. Retribuciones salariales sin complementos.



La mayoría de las personas perciben salarios entre los 18.001 y 24.000€ anuales, en concreto 89 mujeres y 210 hombres. La siguiente banda más poblada es la de entre 30.001 y 36.000 €, con bastantes más hombres (n=59) que mujeres (n=36). Siguiendo el análisis, la siguiente banda salarial con mayor población es la de entre 24.001 y 30.000 €, con un número similar de mujeres (n=43) y hombres (n=39). En la banda salarial más alta, de más de 36.000 €, se sitúan algo más del triple de hombres (n=57) que de mujeres (n=17).

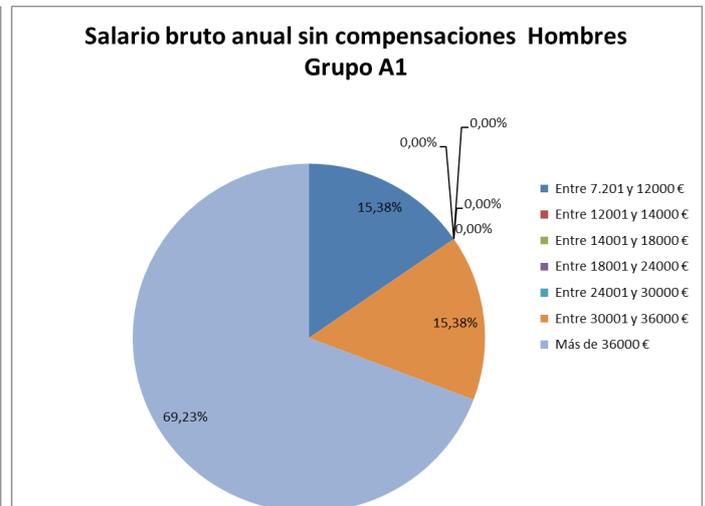
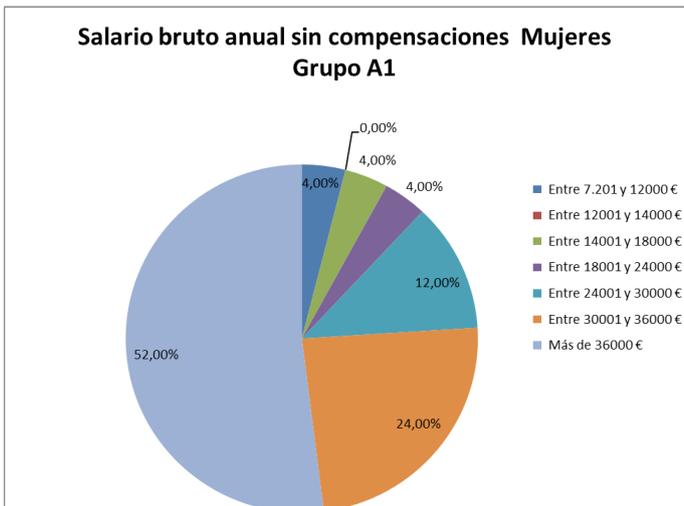
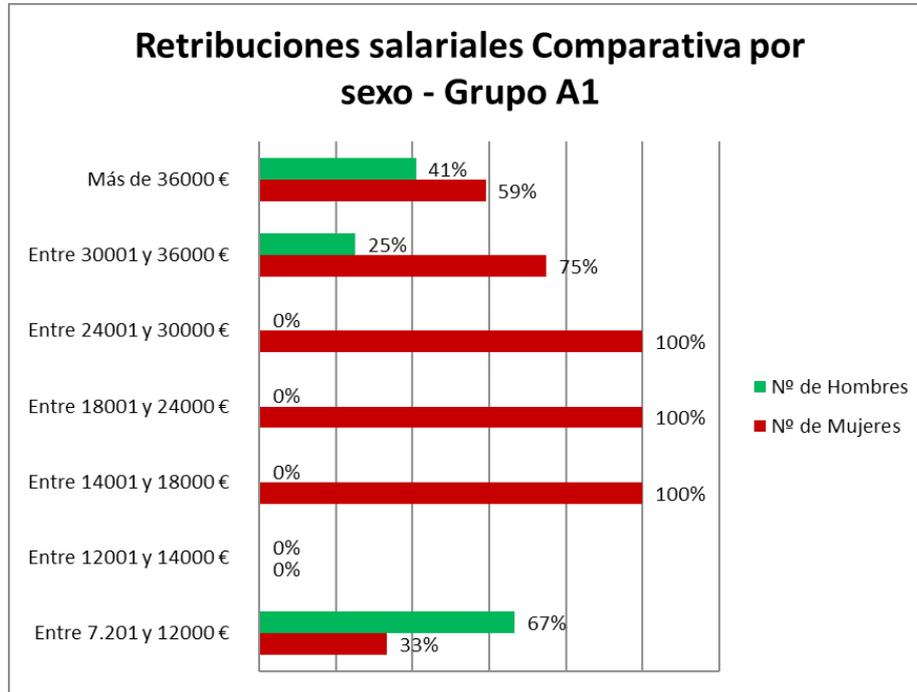
Se observa que la banda salarial más baja, entre 7.200 y 12.000 €, está conformada por igual número de mujeres (n=9) que hombres (n=9). La inmediatamente superior, de entre 12.001 y 14.000 € conformada por 7 mujeres y 3 hombres.

La gráfica muestra una brecha salarial, que se manifiesta de manera pronunciada en las dos bandas superiores.

b. **Retribuciones salariales con complementos.**

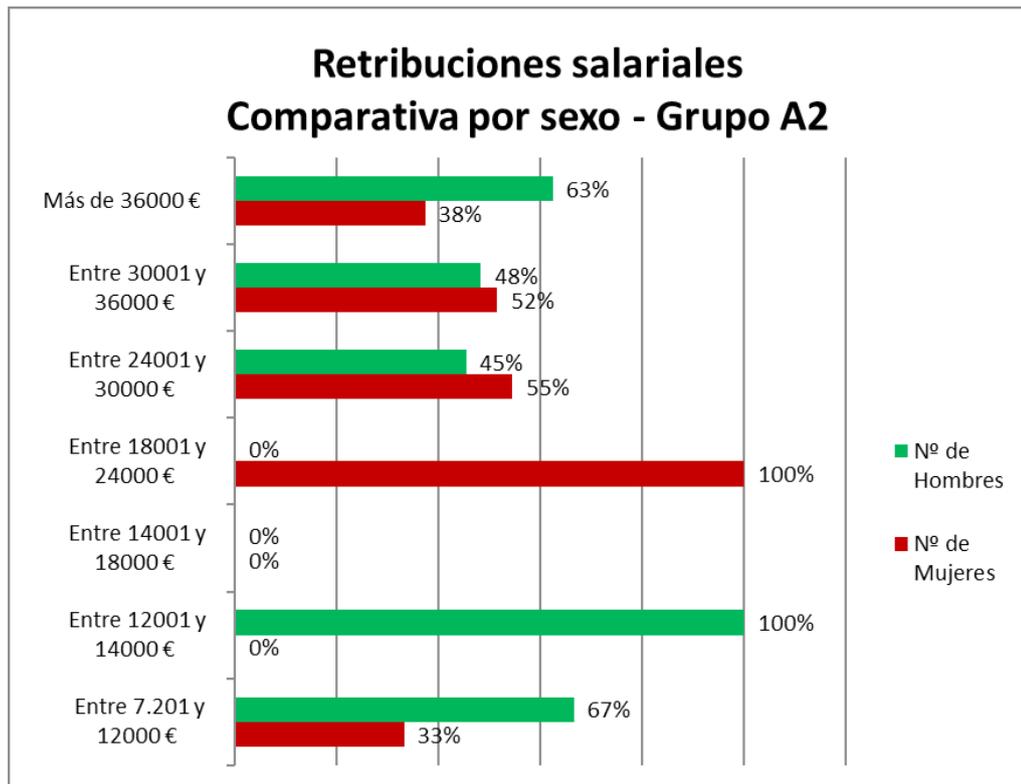
No se cuenta con información relativa a este apartado

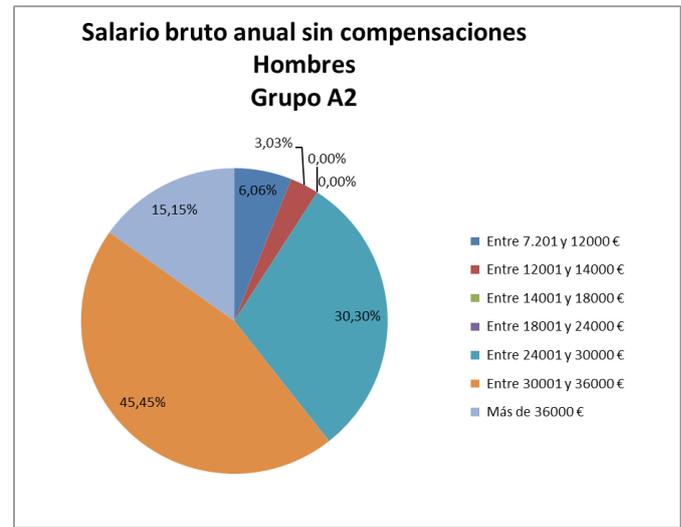
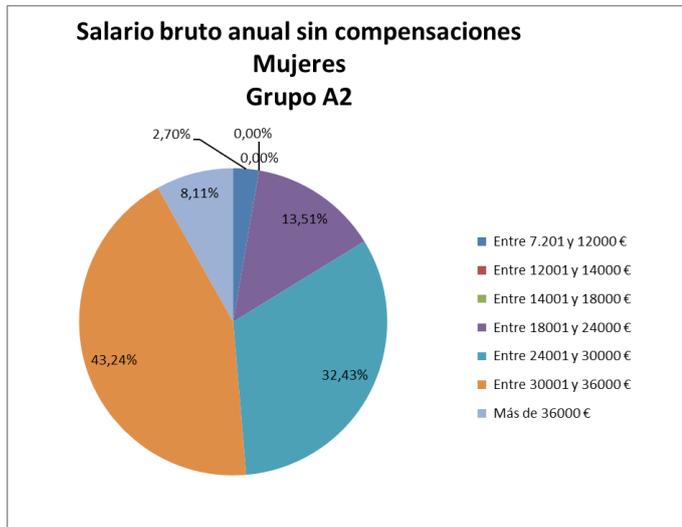
c. Salario bruto anual sin compensaciones.



Dentro de la categoría profesional A1 se ubican 35 personas de las cuales la mayoría son mujeres (n=25) y casi la mitad de hombres (n=13).

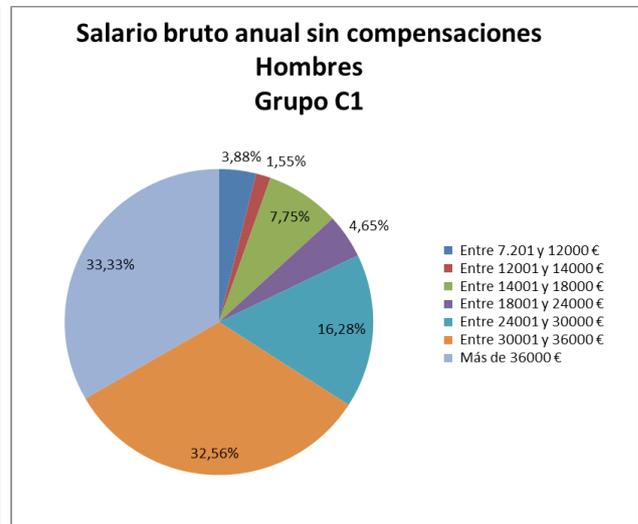
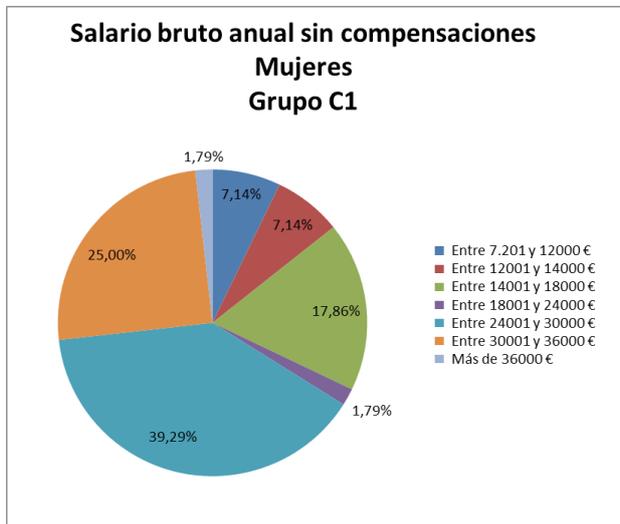
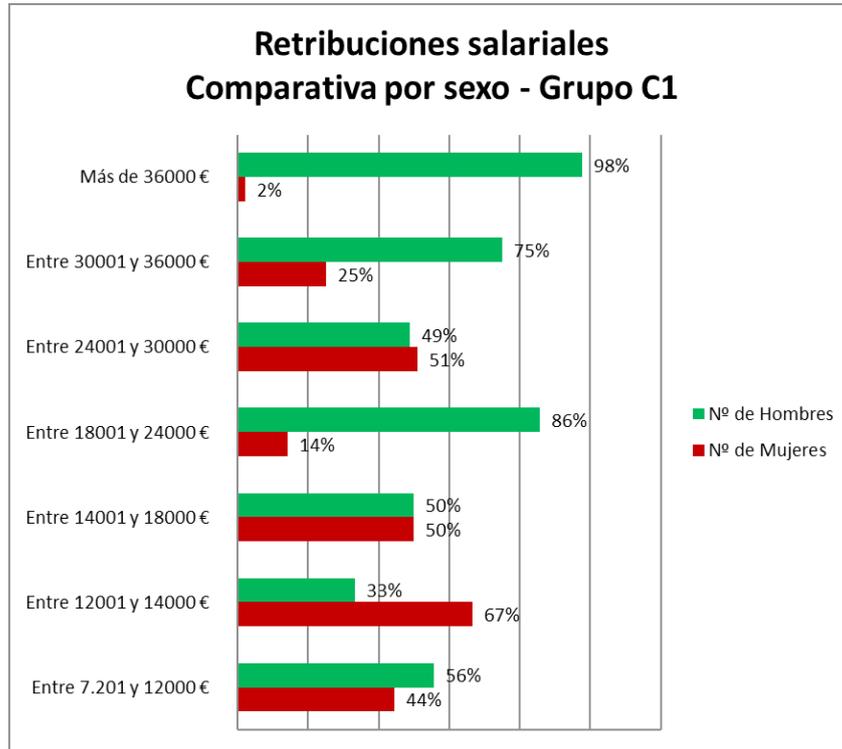
Las mujeres en su mayoría (n=13) se ubican en la banda salarial de más de 36.000 €. Igual que los hombres (n=9). En la franja inmediatamente inferior, entre 30.001 y 36.000 € se encuentran 6 mujeres y 2 hombres. En la franja de 24.001 a 30.000 € se hallan 3 mujeres. En las otras franjas se ubican una mujer en cada una, (excepto en la de 12.001 a 14.000 € que no hay ninguna) y 2 hombres en la última de ellas, de entre 7.001 y 12.000 €





En el grupo A2 se encuentran 70 personas, de las cuales 37 son mujeres y 33 son hombres. La banda salarial más poblada en valores absolutos es la de 30.001 a 36.000 €, habiendo un número similar de mujeres (n=16) y hombres (n=15). La segunda banda más poblada es la inmediatamente inferior (de 24.001 a 30.000 €) con 12 mujeres y 10 hombres. La franja salarial más alta (más de 36.000 €) está ocupada por más hombres (n=5) que mujeres (n=3). A pesar de que la cantidad de mujeres es mayor que la de hombres en esta categoría A2, aquellas se encuentran en comparación con los hombres algo menos remuneradas. Habría que hacer un análisis en mayor profundidad para valorar si algún complemento, como por ejemplo el de antigüedad, pudiera estar provocando la brecha, y contemplar cualquier otro complemento que no se haya tenido en cuenta en el análisis.

En el Grupo C1 es donde se observan mayores diferencias en cuanto a las retribuciones obtenidas por sexo, interesaría realizar un estudio más pormenorizado de la brecha salarial detectada.



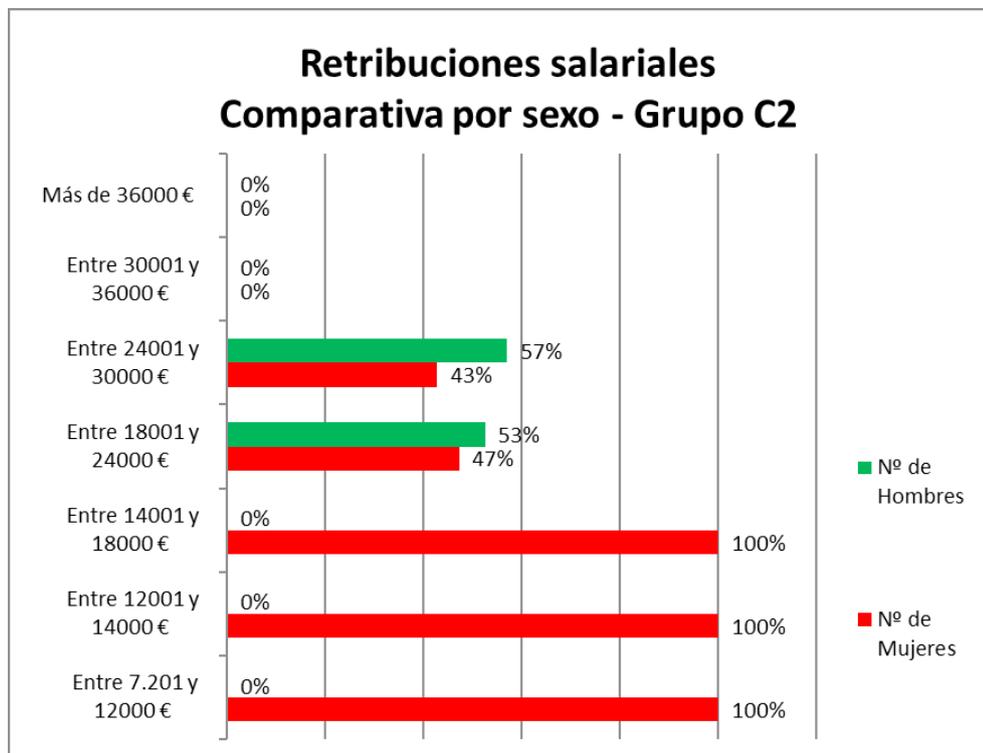
El número de hombres (n=129) es algo más del doble al de mujeres (n=56) en esta categoría.

En la banda salarial más alta (más de 36.000 €) se encuentra una mujer, y 43 hombres. En la inmediatamente superior, de 30.001 a 36.000 €, también el número de hombres es muy superior (n=42) al de mujeres (n=14).

Existe el mismo número de mujeres (n=10) que de hombres (n=10) en la franja salarial de 14.001 a 18.000 €. En la franja de 18.001 a 24.000 € se sitúan 1 mujer y 6 hombres.

Un número muy similar de mujeres (n=22) y hombres (n=21) en la franja de 24.001 a 30.000 €.

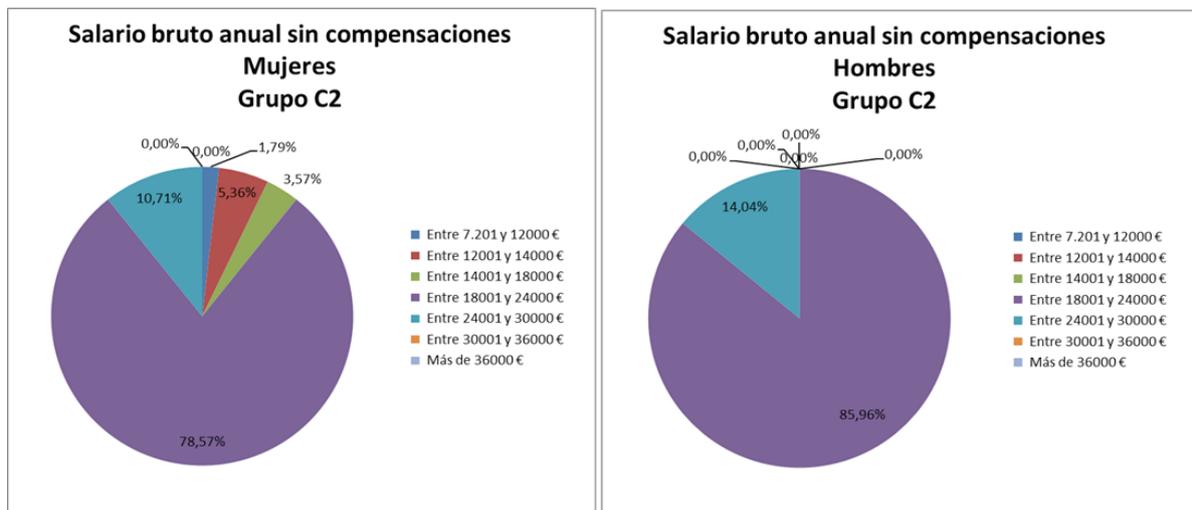
En la banda salarial más baja se sitúan un número similar de mujeres (n=4) que hombres (n=5). En la inmediatamente superior de 12.001 a 14.000 €, existe una leve diferencia de mujeres (n=4) y hombres (n=2).



En el grupo C2 se encuentran 113 personas, en un número similar de mujeres (n=56) y hombres (n=57).

La banda salarial más poblada en valores absolutos es la de 18.001 a 24.000 €, habiendo un número similar de mujeres (n=44) y hombres (n=49). La segunda banda más poblada es la inmediatamente superior, donde hay un número similar de hombres (n=8) y mujeres (n=6).

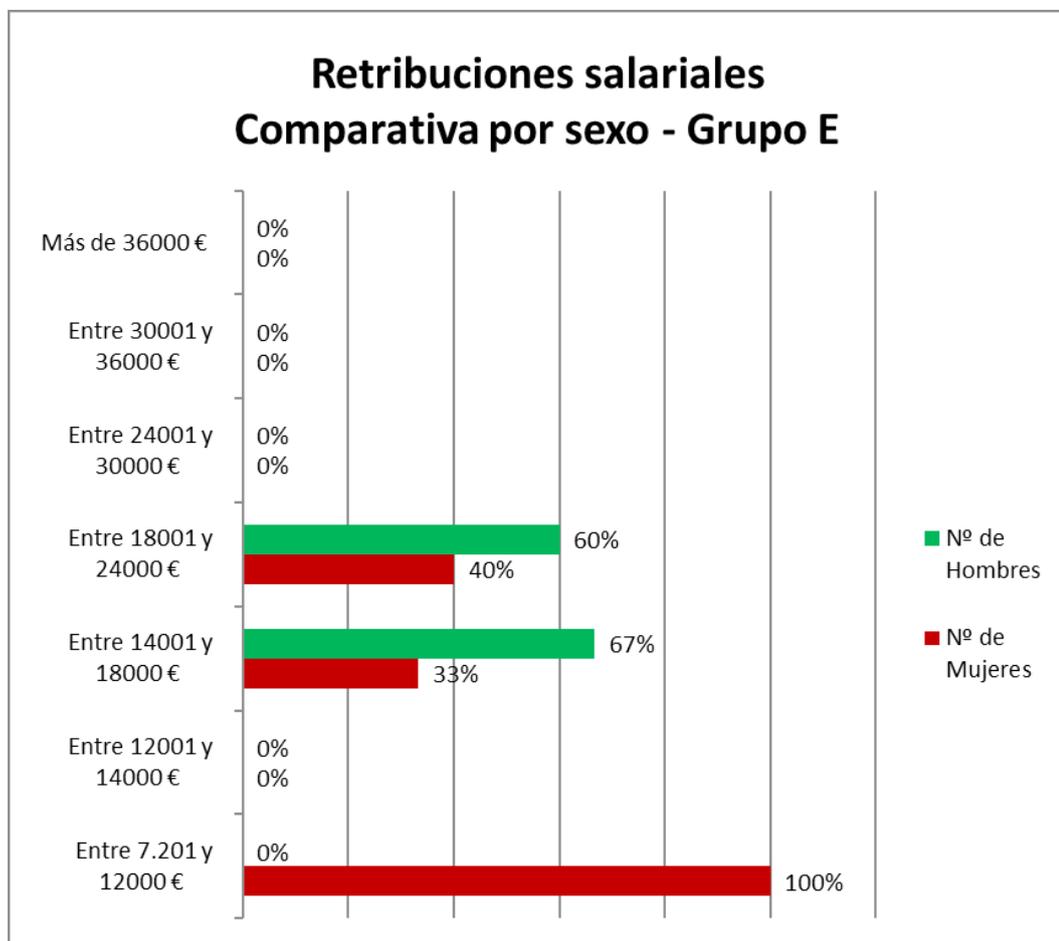
El resto de mujeres se reparten equitativamente en número de una, dos y tres en las franjas inferiores, respectivamente.



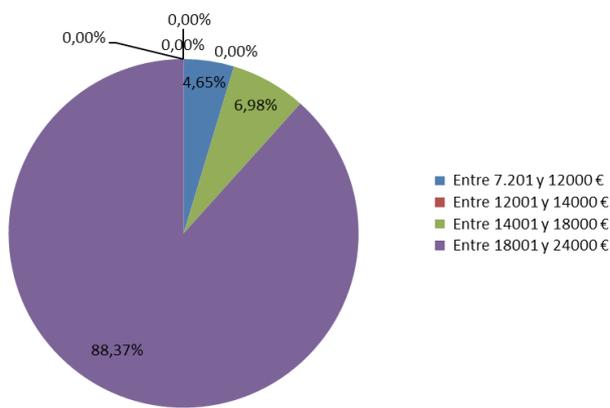
Dentro del Grupo E se encuentran 106 personas, de las cuales 43 son mujeres y 63 hombres. La banda más poblada es la de 18.001 a 24.000 €, en valores absolutos se sitúan 38 mujeres y 57 hombres. En la banda de entre 14.001 y 18.000 € se encuentran el doble de mujeres (n=3) que de hombres (n=6). El resto de mujeres (n=2) se sitúan en solitario, en la banda salarial más baja, entre 7.201 y 12.000 €.

No se muestra la distribución de las categorías profesionales por Bandas Salariales, dado que esa información no ha podido ser recopilada por el Departamento de Recursos Humanos.

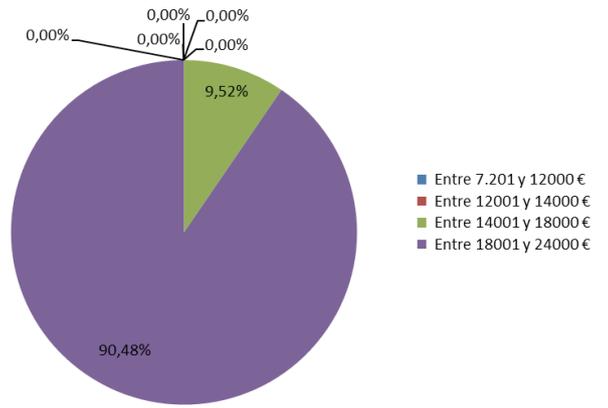
El Plan de Igualdad debería desplegar acciones que impulsaran un estudio más pormenorizado que incluya la compensaciones salariales, extrasalariales, y las categorías profesionales, que no estaban disponibles en el momento de realizar el diagnóstico. También sería deseable cruzar los datos con la cualificación formativa, para averiguar si pudiera existir una supracualificación de las mujeres



Salario bruto anual sin compensaciones Mujeres Grupo E



Salario bruto anual sin compensaciones Hombres Grupo E





Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

5. Conclusiones y Recomendaciones.

El Ayuntamiento de Orihuela cuenta con Fortalezas incorporadas en su cultura institucional que refuerzan su posición a la hora de acometer la redacción del Plan de Igualdad:

La primera de ellas, es que parte de un I Plan de Igualdad, evaluado recientemente, y que ha sido la primera herramienta que ha incorporado una dinámica práctica de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el consistorio. Si bien es cierto que su implementación no ha sido absoluta, si que ha servido para generar un modo nuevo de actuación y proyección.

Otra fortaleza importante es el hecho de que el Consistorio cuente con una Concejalía Específica de Igualdad, que desde el primer momento aborda la necesidad de tomar medidas transversales como la evaluación del Plan anterior, y la redacción de un nuevo Plan en su fase interna y externa, promoviendo que sendas comisiones de igualdad sean representativas de las principales áreas municipales en el interno, y de la institución y la ciudadanía en el externo.

También es considerada como una fortaleza de incuestionable impacto político la publicación de la Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres del Excmo. Ayuntamiento de Orihuela, acordada en Plenario en Noviembre de 2016, cuya excelente redacción refleja el compromiso en la aplicación de la transversalidad de género de las áreas estratégicas del Ayuntamiento de Orihuela.

El cumplimiento estricto del principio de presencia equilibrada, tanto en el nivel político como en el los puestos de Jefaturas es otra fortaleza que el Plan deberá tratar de mantener y consolidar a través de la institucionalización de las herraminetas de control que garanticen dicha circunstancia. Sin embargo, deberá instaurarse la tendencia de que dicho principio se contemple también en otros niveles, como en los órganos aseso-



res por poner un ejemplo.

La principal debilidad destacada en la evaluación del I Plan de Igualdad ha sido la falta de formación en materia de igualdad. La acción que se proponía generar la cultura de la transversalidad a través de la formación quedó sin ejecutarse, lo que provoca no pocos obstáculos en la implementación de las políticas públicas de igualdad.

El presente momento de redacción del II Plan de Igualdad de Orihuela, representa sin duda alguna una oportunidad de avanzar en el camino emprendido y consolidar muchas de las estrategias para, que en lo sucesivo, dejen de ser políticas públicas de igualdad aisladas, y se conviertan en decisiones políticas diseñadas desde el origen con perspectiva de género. Para que así sea, este Informe de Diagnóstico propone las siguientes **Recomendaciones de Mejora:**

1. Al tener en cuenta que la proporción del personal que trabaja en la organización es relativamente equilibrada, recayendo el porcentaje mayor sobre la población masculina (57%), el Plan de Igualdad debería dirigirse a intentar promover un mayor equilibrio, sobre todo en las áreas donde se ha detectado segregación horizontal, en concreto en las áreas que están masculinizadas.
2. Datos desagregados por sexo: El Plan de Igualdad deberá prever una revisión del sistema informático para adaptarse al mandato legal, que recoja todos los datos sistemáticamente desagregados por sexo, y se puedan activar acciones concretas, entre otras, un estudio que incluya la compensaciones salariales, extrasalariales, y las categorías profesionales, que no están disponibles en el momento de realizar el diagnóstico, así como cruzar los datos con la cualificación formativa, para averiguar si pudiera existir una supracualificación de las mujeres.

3. Antigüedad de la plantilla: se observa qué en todas las franjas de antigüedad excepto en una, incluso en las contrataciones que se siguen haciendo ahora, la presencia masculina supera de manera desproporcionada a la femenina. En principio cabe interpretar que según los programas y talleres de empleo a los que respondan las contrataciones se produce la segregación en un sentido o en otro. El Plan de Igualdad debería dirigirse a ofrecer una orientación que facilitase la incorporación de la perspectiva de género en las contrataciones y próximos planes de empleo, mediante formación en materia de igualdad, que promueva y fomente el desarrollo de programas igualitarios.

4. Sistema de Selección y Promoción: Hay que mantener el compromiso de difundir las vacantes utilizando los sistemas oportunos para que las convocatorias lleguen al mayor número de empleadas y empleados, haciendo uso de la plataforma informática del Ayuntamiento, sede electrónica y BOP. En este apartado, se proponen las siguientes actuaciones:
 - a. Diseñar un proceso de selección y promoción libre de sesgos de género, en el que se valore el reconocimiento de periodos suspensivos para la selección, promoción, o para el cómputo de trienios en la organización.
 - b. El diagnóstico revela que no se realizan informes de impacto de género con carácter previo a las convocatorias públicas. Se propone establecer su realización sistemática para paliar determinados ámbitos de infrarrepresentación femenina.
 - c. Revisar la redacción de la RPT (actualmente en proceso de redacción) con perspectiva de género, tanto en el fondo (definiciones de los puestos de trabajo, competencias, etc.) como en la forma (usando un lenguaje adecuado).



- d. Se propone incorporar acciones positivas para garantizar la igualdad efectiva, en todas las categorías donde las mujeres se encuentren infra-representadas.
-
5. En cuanto a los datos sobre el Funcionariado de carrera, al analizarlos se observa como, en números absolutos, se hallan más del doble de hombres (n=157) que mujeres (n=72), dato llamativo digno de ser analizado a través de acciones concretas del Plan de Igualdad.

 6. En cuanto a la Conciliación, esta se percibe tradicionalmente y también en el caso que nos ocupa, como un asunto ligado a las mujeres, dado que el mayor número de permisos son solicitados por ellas. Para corregir esta situación, es necesario programar sesiones de sensibilización y formación, en las que se aborde el asunto la corresponsabilidad y el cuestionamiento de los roles y estereotipos de género, entre otros aspectos. Se recomienda abundar en las siguientes cuestiones:
 - a. En las fichas del personal municipal no figuran datos sobre las necesidades de conciliación, número y edad de las hijas e hijos, y tampoco de las personas mayores o dependientes a cargo. Cuestión ésta que debería ser subsanada mediante acciones concretas en el Plan de Igualdad, dirigidas a ampliar el diagnóstico en esta línea.

 - b. Se deberá hacer un tratamiento integral sobre la cuestión de la conciliación y la corresponsabilidad en el Plan, garantizando que la divulgación de las medidas de conciliación es universal, y poniendo especial atención en los riesgos psicosociales que se atribuyen a los hombres para el disfrute de las mismas.



7. Sobre el ámbito de la Comunicación en el contexto institucional, se recomienda hacer una revisión pormenorizada de toda la documentación que genera el consistorio desde la perspectiva del lenguaje (instancias, reglamentación), y las imágenes (concursos, festividades, etc.) tanto a nivel interno como externo, para garantizar cumple con la legislación, y proyectar una imagen inclusiva en todas las categorías.

8. En cuanto a las Retribuciones salariales, las gráficas revelan una brecha salarial en su contexto global, y de manera muy especial y significativa en la categoría C1, y aunque en menor medida, en la categoría A2. Además, las retribuciones salariales con complementos no se contemplan por falta de información, y es fundamental realizar un nuevo análisis como una de las acciones del Plan en este eje, incorporando los complementos, una vez solventado el volcado automático de datos desagregados por sexo.

9. Formación: respecto a la formación de la plantilla, se considera conveniente contar con herramientas de detección de necesidades formativas, que incorporen la perspectiva de género, así como con herramientas de recuento y de evaluación de las formaciones recibidas, que permitan una mejora continua de los procesos formativos realizados. También sería deseable contar con datos actuales sobre el nivel formativo del personal de la organización.

10. Salud Laboral: En cuanto a Salud Laboral, se recomienda seguir avanzando en el cumplimiento de la legislación (LO 3/2007) en cuanto a la incorporación



del principio de igualdad de manera transversal, no solo atendiendo a casos de embarazo o lactancia, así como se recomienda también hacer un estudio sobre la etiología de las causas de los AT y las IT para analizar si las causas pudieran tener relación con factores relacionados con el género. Por último, es necesario incluir el Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo en la Evaluación de Riesgos Laborales, ya que son riesgos psicosociales asociados al sexo femenino.

11. Por último, se recomienda redactar y aprobar el Protocolo para la prevención y actuación del Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, y facilitar la formación específica necesaria a las personas que integren la Comisión antiacoso, así como la sensibilización suficiente a toda la plantilla para prevenir dichas situaciones y actuar en el caso de que se produjesen.



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad



PLAN DE IGUALDAD

1 .Recursos Humanos

Durante la realización del Informe diagnóstico, se ha detectado que la plantilla presenta un equilibrio conformándose por un 58% de hombres y un 42% de mujeres. La organización cuenta con un organigrama detallado de las categorías profesionales. En cuanto a clasificación profesional se han detectado desequilibrios en aquellas categorías o grupos profesionales tradicionalmente feminizados o masculinizados. En concreto, están fuertemente masculinizadas las siguientes áreas: Seguridad y Orden Público, Infraestructuras, alumbrado público, parques y jardines y el área de Fiestas Populares y Festejos. Se observa la misma tendencia en los órganos asesores del personal político.

Objetivos Específicos:

- Difundir y visibilizar una cultura del Ayuntamiento comprometida con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Sensibilizar a todo el personal, en todos los niveles de la organización, de la necesidad de actuar y trabajar de manera cooperativa para conseguir la igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier obstáculo que dificulte la consecución de la igualdad real, actuando tanto sobre las normas (implementando la ordenanza municipal antes referenciada⁷) como sobre las estructuras, mentalidades y costumbres.

⁷ Ordenanza Municipal de Igualdad de Mujeres y Hombres acordada en Plenario el 24 de noviembre de 2016 y publicada en el BOP el 28 de febrero de 2017

- Promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Garantizar formación específica en todas aquellas áreas en las que es imprescindible transversalizar la igualdad.

a) *Acciones Clasificación Profesional:*

Acción nº 1	Descripción acción	Eje 1
Revisar la redacción de la RPT con perspectiva de género, tanto en las definiciones de los puestos de trabajo, perfiles profesionales y competencias, como en el uso de un lenguaje inclusivo.		
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH, Mesa General	Redacción de RPT con perspectiva de género y lenguaje inclusivo	1
Periodicidad	Puntual	

b) Acciones Acceso al empleo:

Acción nº 2	Descripción acción	Eje 1
	<p>El personal de Recursos Humanos recibirá formación sobre la aplicación de la normativa específica en esta materia, especialmente del DECRETO 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.</p>	
Responsable	Indicadores	Prioridad
I g u a l d a d , RRHH, Mesa General	Material distribuido para la formación. Nº de sesiones, nº horas de formación, aprovechamiento del curso.	1-2

Periodicidad Puntual

Acción nº 3	Descripción acción	Eje 1
	<p>Una vez el personal de RRHH haya recibido la formación descrita en la acción anterior, se procederá a realizar una revisión sobre el sistema de acceso en todo lo relativo a la descripción del perfil profesional, lenguaje, canales de comunicación y objetividad de las pruebas de selección.</p>	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH, Mesa General	Descripción de perfiles profesionales, canales de comunicación utilizados, pruebas de selección.	2

Periodicidad Permanente

Acción nº 4**Descripción acción****Eje 1**

En las convocatorias de acceso laboral se contemplará el deber de los tribunales o comisiones de selección de cumplir con el principio de presencia equilibrada y de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.

Responsable**Indicadores****Prioridad**

Igualdad, RRHH, Mesa General

Listado de Tribunales y Comisiones de Selección creados.

1

Periodicidad

Permanente

Acción nº 5**Descripción acción****Eje 1**

En los temarios y en las pruebas de los distintos procesos selectivos, se incluirán materias de políticas de igualdad.

Responsable**Indicadores****Prioridad**

Igualdad, RRHH, Mesa General

Materias de políticas de igualdad incluidas en los temarios y pruebas de procesos selectivos.

1

Periodicidad

Permanente

Acción nº 6**Descripción acción****Eje 1**

Las convocatorias de plazas públicas y otras ofertas de empleo, ya sea empleo temporal o estable, deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género, y serán redactadas en un lenguaje inclusivo, evitando los sesgos de género.

Responsable**Indicadores****Prioridad**

Igualdad, RRHH, Mesa General

Informes de impacto de género realizados para las distintas convocatorias

3

Periodicidad Permanente

Acción nº 7	Descripción acción	Eje 1
	Se fomentará la participación de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y programas en los que tradicionalmente se encuentren infra-representadas (fundamentalmente en la policía, y las brigadas de alumbrado público, parques y jardines y fiestas) mediante campañas específicas al objeto de obtener mayor número de candidaturas femeninas.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH, Mesa General	Campañas realizadas para el fomento de la participación de las mujeres en las áreas y programas en las que están infrarrepresentadas.	3

Periodicidad Permanente

Acción nº 8	Descripción acción	Eje 1
	Se ejercerán las acciones positivas que se estimen oportunas para equilibrar la representación de las mujeres en aquellas áreas en las que se encuentran infrarrepresentadas, al amparo de lo establecido en el artículo 11 de la Ley Orgánica de Igualdad. Dichas acciones irán acompañadas siempre de un informe de impacto de género que evidencie la patente desigualdad de hecho respecto de los hombres, que se pretenda corregir.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH, Mesa General	Informes de impacto de género llevados a cabo y acciones positivas realizadas.	3

Periodicidad Puntual

c) Acciones Formación

Acción nº 9	Descripción acción	Eje 1
	Se realizará un cuestionario de detección de necesidades formativas para garantizar que los contenidos, tiempos y metodologías se adaptan a las necesidades del personal y de la organización.	
Indicadores		Prioridad
Igualdad, RRHH	Cuestionario de detección de necesidades formativas realizado. Descripción de resultados desagregado por sexo.	2

Periodicidad Anual

Acción nº 10	Descripción acción	Eje 1
	En la realización de las acciones formativas, tendrán prioridad las personas que se encuentren ejerciendo un permiso de paternidad, maternidad, excedencia o reducción de la jornada por motivo de cuidados, o se reincorporen del mismo.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH	Nº de personas que, cumpliendo los criterios mencionados, acceden a las acciones formativas ofertadas. Difusión realizada de esta acción.	1

Periodicidad Permanente

Acción nº 11

Descripción acción

Eje 1

Se realizará un Plan Anual de Formación que contemplará la formación necesaria en todas las áreas y departamentos del Ayuntamiento de Orihuela. En materia de Igualdad, se calendarizarán los siguientes cursos a lo largo de los 4 años de vigencia del Plan:

- Taller de sensibilización, 3 horas de duración, para la plantilla. Prioridad 1-2
- Taller de formación básica, de 6 horas de duración, dirigido a puestos técnicos e intermedios. Prioridad 1-2
- Formación específica para el personal de RRHH sobre Acceso al empleo y Promoción profesional. Prioridad 1-2
- Formación en materia de Informes de impacto de género, dirigidos al Área de RRHH y a todas las jefaturas de Área. Prioridad 2
- Formación en materia Cláusulas sociales con enfoque de género, dirigido a las personas responsables de Área, a Secretaría y a Intervención. Prioridad 3
- Formación para la activación del Protocolo ante el acoso sexual y por razón de sexo, dirigida al Comité Técnico anti-acoso, con una duración de 30 horas. Prioridad 2
- Formación en materia de Comunicación, dirigida al personal responsable de comunicación interna y externa, y al personal responsable del diseño de campañas de todas las Áreas del Ayuntamiento de Orihuela. Prioridad 2
- Formación en políticas públicas de igualdad y violencia de género a la policía local y área de bienestar social. Prioridad 3
- Formación para la transversalidad de género, dirigida a las Áreas de Educación, Cultura, Deportes, Juventud y Urbanismo e Infraestructuras. Prioridad 3

-Responsable

Indicadores

Prioridad

- Igualdad , RRHH	de realización Fechas de cada uno de los cursos, nº de sesiones, nº de horas, personal alcanzado (desagregado por sexo), material entregado y aprovechamiento.	1-3
----------------------	--	-----

Periodicidad Anual

d) Acciones Promoción

Acción nº 12	Descripción acción	Eje 1
	Se diseñará un sistema de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género, en línea con el sistema de acceso.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
I g u a l d a d , RRHH, Mesa General	Criterios establecidos para el sistema de promoción. Comprobación de que no existen sesgos de	2

Periodicidad Puntual**e) Acciones Retribuciones**

Acción nº 13	Descripción acción	Eje 1
	Se tendrán en cuenta los periodos suspensivos para la promoción y mejora del empleo, dando cumplimiento la normativa vigente.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH	Nº de ocasiones en que se han tenido en cuenta los periodos suspensivos, desagregados por sexo.	1

Periodicidad Permanente

Acción nº 14**Descripción acción****Eje 1**

Para analizar los motivos que causan la brecha salarial de género, principalmente en las categorías C1 y A2, se realizará un estudio detallado de las retribuciones de la plantilla, desagregado por sexo. Dicho análisis integrará todos los conceptos y compensaciones extrasalariales.

Responsable**Indicadores****Prioridad**

Igualdad, RRHH,
Intervención

Estudio realizado, con los conceptos y compensaciones extrasalariales valorados y desagregación por sexo.

3

Periodicidad

Puntual

Acción nº 15**Descripción acción****Eje 1**

A la luz de las conclusiones obtenidas en el informe del estudio retributivo, se propondrán, en su caso, las medidas oportunas para la reducción o eliminación de la brecha detectada.

Responsable**Indicadores****Prioridad**

Igualdad, RRHH,
Intervención

Listado de medidas llevadas a cabo para corregir la brecha detectada.

4

Periodicidad

Puntual

Acción nº 16**Descripción acción****Eje 1**

El Área de RRHH procederá a la actualización de los datos de formación de las y los trabajadores en las fichas laborales (2). Tras la realización de dicha acción, se procederá a la realización de un cruce de datos desagregados por sexo entre el nivel formativo en la plantilla y las categorías profesionales, para detectar el índice de sobrecualificación y tenerlo en consideración para futuras promociones internas (3).

Responsable**Indicadores****Prioridad**

Igualdad,
RRHH

Datos de la actualización realizada.
Informe con la información recabada.

2-3

Periodicidad

Puntual



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad

1 .Ordenación del Tiempo de Trabajo y Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

Objetivo Específico: Activar una serie de acciones encaminadas a sensibilizar sobre la importancia de los cuidados familiares y a promocionar y respetar el uso de las mismas de todo el personal del Ayuntamiento, favoreciendo el incremento de la cultura del cuidado en la organización, promoviendo el respeto y la igualdad de oportunidades al personal que se dedica a asuntos del cuidado.

Acciones propuestas:

Acción nº 17	Descripción acción	Eje 2
	Se realizará una ampliación el diagnóstico de situación y se emitirá un informe en el que se detalle el número y edad de las hijas e hijos y de personas mayores o dependientes a cargo, para conocer la relación entre las necesidades de conciliación y el uso realizado de este derecho, por mujeres y hombres. Esta información será utilizada en las campañas anuales para promover la conciliación con corresponsabilidad.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH, Comunicación	Datos del diagnóstico de situación. Campañas realizadas	2

Periodicidad Puntual

Acción nº 18	Descripción acción	Eje 2
	Se diseñará un documento con las medidas y derechos de conciliación, destacando cuáles de ellas son las establecidas por la normativa estatal y autonómica, y cuáles de ellas son las establecidas por la normativa interna municipal, en virtud del ACUERDO DE GESTIÓN DE HORARIO DE TRABAJO, ASISTENCIA, FLEXIBILIDAD Y COMPENSACION HORARIA DEL PERSONAL EMPLEADO PUBLICO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ORIHUELA, aprobado mediante Resolución del Concejal Delegado de Recursos Humanos nº 2016-2575 de fecha 30/11/2016, que sin duda alguna supondrá una mejora laboral de gran envergadura. Se realizará una presentación y difusión de dicho documento ante toda la plantilla, y se promoverá el uso de estos mecanismos de uso del tiempo por parte de los hombres, ejerciendo su corresponsabilidad en las tareas de cuidado familiares.	

Responsable	Indicadores	Prioridad
,RRHH	corresponsabilidad en los hombres.	1-4

Periodicidad Puntual / Permanente la difusión y promoción

Acción nº 19 **Descripción acción** **Eje 2**
Desde el Área de RRHH, se pondrá especial atención en el hecho de que los permisos retribuidos no supongan la minoración de ningún plus de asistencia.

Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH, Intervención	Mecanismos utilizados para evitar esta minoración.	2-3

Periodicidad Permanente

Acción nº 20 **Descripción acción** **Eje 2**

Periodicidad Puntual

Se realizarán campañas periódicas para concienciar a hombres y mujeres de la necesidad de ejercer la conciliación con corresponsabilidad.

Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH, Sindicatos, Comunicación	Nº de campañas llevadas a cabo y tipo de campañas realizadas (dípticos, cursos, carteles,...)	1-4

Periodicidad Anual

Acción nº 21**Descripción acción****Eje 2**

Las reuniones con personal técnico y político se harán respetando en lo posible el horario laboral, para facilitar la conciliación de la vida personal y laboral con la vida laboral.

Responsable**Indicadores****Prioridad**

RRHH para dar la indicación.
Responsables de todas las Áreas.

Nº de reuniones entre personal técnico y político y horario de las mismas.

1-4

Periodicidad

Permanente

Acción nº 22**Descripción acción****Eje 2**

Se creará un buzón o cuenta de correo para recoger sugerencias del personal en medidas de conciliación. Se aprovecharán las distintas campañas de difusión de medidas del Plan, para informar sobre la existencia de este recurso y promover su uso por parte de la plantilla.

Responsable**Indicadores****Prioridad**

I g u a l d a d ,
I n f o r m á t i c a ,
C o m u n i c a c i ó n

Campañas realizadas para el uso del recurso. Datos del buzón o cuenta de correo

2

Periodicidad

Puntual

2 .Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

Objetivo específico: Implementar la evaluación de riesgos laborales de manera que se tenga en cuenta la perspectiva de género.

Acciones propuestas:

Acción nº 23	Descripción acción	Eje 3
	Se solicitará a las personas o equipos responsables de redactar e implementar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales la acreditación de que cuentan la formación específica, de al menos 30 horas, para realizar esta tarea con perspectiva de género de acuerdo con la legalidad vigente, considerando todas las variables relacionadas con el sexo.	
	Si en el momento de solicitar dicha acreditación no se lograra por parte de la empresa o personas responsables de la gestión de la PRL, se concederá el plazo de un año para su justificación.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH, Riesgos Lab. Contratación	Acreditación de la formación realizada. Condiciones del contrato del servicio de PRL.	1
Periodicidad	Anual	

Acción nº 24	Descripción acción	Eje 3
	Se acreditará que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo, y que la valoración de riesgos en el puesto de trabajo tiene el consiguiente enfoque de género.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
I g u a l d a d , RRHH, Riesgos Lab	Documento de Prevención de R.L. Considerando variables relacionadas con el sexo y enfoque de género.	2
Contratación	Condiciones del contrato del servicio de PRL.	
Periodicidad	Anual	

Acción nº 25**Descripción acción****Eje 3**

Se acreditará que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo y el género en relación a la distribución de Equipos de Protección Individual (EPIs) cuando estos sean necesarios.

Responsable**Indicadores****Prioridad**

I g u a l d a d ,
R R H H ,
Riesgos Lab

Acreditaciones de distribución de EPI considerando variables de género.

2

Contratación

Condiciones del contrato del servicio de PRL.

Periodicidad

Permanente

Acción nº 26**Descripción acción****Eje 3**

Se acreditará que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo y el género en relación al control de vigilancia de la salud.

Indicadores**Prioridad**

I g u a l d a d ,
R R H H ,
Riesgos Lab

Datos de control de vigilancia de salud desagregados por género.

2

Contratación

Condiciones del contrato del servicio de PRL.

Periodicidad

Permanente

3 .Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género

Objetivo específico: Promover un clima laboral libre de Violencia de Género, previniendo cualquier situación de acoso u hostigamiento sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, en el ámbito laboral

Facilitar a las posibles víctimas del acoso una vía adecuada para poder informar y denunciar los hechos con respeto a su intimidad y dignidad y el restablecimiento de sus derechos.

Acciones propuestas:

Acción nº 27	Descripción acción	Eje 4
	Se redactará un Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo ajustado a las necesidades del Ayuntamiento de Orihuela.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, Riesgos Lab, RRHH, Policía, Sindicatos	Protocolo redactado	2
Periodicidad	Puntual	

Acción nº 28	Descripción acción	Eje 4
	Se constituirá un Comité Técnico anti-acoso que cumpla con las garantías y requisitos necesarios para acometer con éxito su finalidad. Se proporcionará una formación específica en esta materia de al menos 30 horas a las personas que integran este Comité.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, Riesgos Lab, Policía, Sindicatos	Constitución del Comité: nº de miembros paritario, formación recibida,...	2-3
Periodicidad	Puntual	

Acción nº 29

Descripción acción

Eje 4

Se realizarán acciones de divulgación y sensibilización a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo y de sus consecuencias. Se indicará el enlace informático en que se aloja el documento.

Responsable

Indicadores

Prioridad

Igualdad, RRHH,
Riesgos Laborales

Nº de acciones realizadas y
características de las mismas

3

Periodicidad

Anual

Acciones propuestas:

Acción nº 30

Descripción acción

Eje 5

Se realizará una formación en comunicación inclusiva (lenguaje, imágenes y canales) al menos a las personas responsables de emitir o redactar la documentación interna y externa del ayuntamiento.

Responsable

Indicadores

Prioridad

I g u a l d a d ,
S e c r e t a r í a ,
I n f o r m á t i c a .
Responsables de
todas las Áreas.

Formación realizada (sesiones, nº de
horas, material aportado,..)

1-2

Periodicidad

Puntual

Acción nº 31

Descripción acción

Eje 5

Se realizará un manual de estilo y se revisará la documentación interna y externa emitida por el ayuntamiento, y adecuándola a un lenguaje inclusivo desde el punto de vista del género.

Responsable

Indicadores

Prioridad

Igualdad, Secretaría

Manual realizado

2 ó 3

Periodicidad

Puntual

4 .Comunicación

Objetivo específico: El Plan desplegará acciones que garanticen un uso inclusivo del lenguaje, que favorezca un rechazo de las discriminaciones en el uso del lenguaje y las imágenes, poniendo especial cuidado en las convocatorias de plazas públicas y bolsas de empleo.

Acción nº 32

Descripción acción

Eje 5

Se comprobará, con ayuda del manual de estilo que toda la documentación emitida es revisada correctamente, y que todos los nuevos documentos o comunicaciones se han realizado de modo adecuado, cumpliendo con los requisitos de una comunicación inclusiva.

Responsable

Indicadores

Prioridad

I g u a l d a d ,
S e c r e t a r í a ,
I n f o r m á t i c a

Evaluación de los documentos revisados,
información sobre las correcciones
realizadas.

4

Periodicidad

Permanente

Acción nº 33

Descripción acción

Eje 5

Se promoverá el acceso a recursos informáticos que faciliten, junto a las sesiones formativas, el uso de un lenguaje inclusivo.

Responsable

Indicadores

Prioridad

I g u a l d a d ,
R R H H ,
I n f o r m á t i c a

Cambios realizados para facilitar el acceso a
los recursos informáticos

2 ó 3

Periodicidad

Permanente

5 .Transversalidad

Objetivo específico: Garantizar el cumplimiento del art.15 de la LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de 22 de marzo.

Acciones propuestas:

Acción nº 34	Descripción acción	Eje 6
	Se adaptará el sistema informático a las necesidades del PIO en cuanto a la sistematización de la recogida de todos los datos desagregados por sexo.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
I g u a l d a d , S e c r e t a r í a , I n f o r m á t i c a	Datos relativos a la adaptación del sistema informático. Diseño de los diferentes informes con datos desagregados por sexo.	1
Periodicidad	Permanente	

Acción nº 35	Descripción acción	Eje 6
	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, se realizará una presentación del mismo dirigida a la plantilla, con la finalidad de dar la mayor difusión interna y externa del documento. Se facilitará el lugar donde se halla alojado, así como un enlace informático para la descarga del mismo.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
I g u a l d a d , I n f o r m á t i c a , R R H H , A l c a l d í a .	Fechas de la presentación, campaña para la misma, elementos de difusión,...	1
Periodicidad	Puntual	

Acción nº 36	Descripción acción	Eje 6
Se procurará cumplir con el principio de presencia equilibrada la representación o composición de la constitución del Gobierno Municipal que surja tras las elecciones municipales primeras después de la promulgación del Plan, así como en la composición de las comisiones informativas, cargos de libre designación, comisiones especiales o excepcionales, composición de jurados, tribunales de selección, consejos municipales, consejos de administración de empresas públicas, órganos de participación ciudadana y demás órganos administrativos municipales. Será en todas las áreas, a nivel transversal, mediante una instrucción de Secretaría.		

Responsable	Indicadores	Prioridad
Alcaldía, Igualdad, Secretaría	Instrucción de Secretaría. Datos del cumplimiento de la Ordenanza de las diferentes Áreas.	1
Periodicidad	Permanente	

Acción nº 37	Descripción acción	Eje 6
Presupuestos con Perspectiva de Género: se realizará una acción formativa sobre la correcta realización de Presupuestos con Enfoque de Género, dirigida al personal político y técnico con competencias en la materia (2). Una vez el personal técnico y político haya recibido la formación en la realización de presupuestos con enfoque de género, se comenzará a incluir estos criterios en la elaboración de los mismos (3).		

Responsable	Indicadores	Prioridad
I g u a l d a d , Intervención	Datos sobre la acción formativa llevada a cabo. Datos sobre la inclusión de enfoque de género en los presupuestos.	2-3
Periodicidad	Puntual	

Acción nº 38	Descripción acción	Eje 6
Se elaborará un Manual de Acogida para la plantilla de nueva incorporación con perspectiva de género y que ayude a llevar el control de formación y sensibilización en género.		
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH	Manual elaborado	2
Periodicidad	Puntual	

Acción nº 39

Descripción acción

Eje 6

Con el objetivo de incorporar la perspectiva de género, se realizará un informe de impacto de género previo a la emisión de cada norma municipal.

Responsable

Indicadores

Prioridad

Secretaría, Igualdad

Datos del informe de género realizado

3-4

Periodicidad

Permanente

Acción nº 40

Descripción acción

Eje 6

Se realizará un informe de impacto de género previo al diseño e implementación de cada programa de empleo (analizar la situación de partida de mujeres y hombres en relación con cada uno de los programas; prever los efectos que la aplicación del programa tendrá sobre la situación de partida y valorar cada uno de los programas atendiendo a los resultados previsibles).

Responsable

Indicadores

Prioridad

I g u a l d a d ,
Fomento

Datos del informe de impacto de género

3

Periodicidad

Permanente

Acción nº 41

Descripción acción

Eje 6

Con carácter anual, en el periodo de elaboración de los presupuestos municipales se preverá el coste de implementación del PIO en función de las acciones temporalizadas para ese ejercicio, y se incluirá el coste en los mismos.

Responsable

Indicadores

Prioridad

Igualdad, RRHH,
Intervención

Datos del coste de implementación del PIO y
de la incorporación en el presupuesto

1-4

Periodicidad

Anual

Acción nº 42

Descripción acción

Eje 6

Se redactará un Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de seguimiento del Plan Igualdad que, entre otros aspectos, regulará lo siguiente:

- Crear una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad Inter-área que vele por el cumplimiento de la transversalidad del principio de igualdad, coordine actuaciones y apoye el trabajo realizado entre las áreas del Ayuntamiento.
- Durante el primer mes de cada ejercicio, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad elaborará un documento con las acciones a implementar en ese año y facilitará al departamento responsable o implicado un extracto con pautas a seguir.
- En las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento e Implementación del Plan, cada responsable de departamento aportará un informe sobre el estado o grado de implementación de las acciones asignadas a su área. La Secretaría registrará esta información en el acta de las reuniones.

Con carácter anual, la Comisión presentará una evaluación de seguimiento del Plan de Igualdad. A la finalización del mismo, se realizará una evaluación de proceso e impacto, cuyos datos servirán para avanzar hacia la redacción del siguiente Plan.

Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, RRHH, Secretaría, Informática, Fomento, Riesgos, Sindicatos, Policía	Componentes de la Comisión, actas de las reuniones, evaluación del seguimiento del Plan	1
Periodicidad	Puntual	

Acción nº 43

Descripción acción

Eje 6

Tras la aprobación del Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, se realizará una jornada de sensibilización-empoderamiento dirigida al Área de RRHH, con el objetivo de conseguir la máxima implicación en la implementación del PIO.

Responsable	Indicadores	Prioridad
I g u a l d a d , RRHH, Riesgos Laborales	Datos de realización de la jornada, resultados de la misma	1
Periodicidad	Puntual	

6 .Bienes y Servicios

Objetivo específico: Fomentar la incorporación del principio de igualdad entre las empresas y colectivos del municipio.

Acciones propuestas:

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:

Acción nº 44	Descripción acción	Eje 7
	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.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, Contratación y resto de Áreas del Ayuntamiento	Datos sobre la formación llevada a cabo: sesiones, horas, asistentes, material, etc.	3
Periodicidad	Puntual	

Acción nº 45	Descripción acción	Eje 7
	Una vez realizada la formación descrita en la acción anterior sobre el establecimiento de cláusulas sociales con enfoque de género en los pliegos de contratación, se procederá a la aplicación de las mismas en aquellas situaciones en que sean de aplicación.	
Responsable	Indicadores	Prioridad
Igualdad, Contratación y resto de Áreas del ayuntamiento.	Ejemplos de aplicación de cláusulas sociales con enfoque de género	4
Periodicidad	Permanente	

Acción nº 46**Descripción acción****Eje 7**

Independientemente de la aplicación de las cláusulas sociales, el Ayuntamiento de Orihuela vigilará que, todas las empresas contratadas, cumplen con la normativa en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicando el cumplimiento de la siguiente legislación:

- Art. 46 ley 2003 igualdad valenciana.

- 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.

Responsable**Indicadores****Prioridad**

I g u a l d a d ,
Contratación

Ejemplo de cumplimiento de normativa de igualdad de oportunidades en las contrataciones realizadas

1

Periodicidad

Permanente



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad



SISTEMA DE EVALUACIÓN

El presente Plan de Igualdad, se verá sometido a **una evaluación anual de procesos**, en la que se determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese ejercicio (las que se han ejecutado, las que están en proceso de ejecución, y las que no se han ejecutado). Para ello será de gran utilidad el uso de la ficha de implementación y seguimiento que figura como Anexo I del presente documento, los indicadores de implementación de cada acción, y la periodificación establecida en cada acción del Plan:

Nivel 1: acciones a implementar en 2018

Nivel 2: acciones a implementar en 2019

Nivel 3: acciones a implementar en 2020

Nivel 4: acciones a implementar en 2021

También se prevé una **evaluación de resultados** a la finalización de la vigencia del Plan, en la que se valorará el grado de consecución de los objetivos del Plan, y para ello se hará una comparativa con los datos recogidos en el Informe de Diagnóstico del Plan de Igualdad, y que servirá de Diagnóstico para la redacción del III Plan de Igualdad.



ANEXO Y FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

PLAN DE IGUALDAD *Interno Recursos Humanos Externo Ciudadanía*

ÁREA:

Nº de Acción:

Contenido:

OBJETIVO

INDICADOR/ES:

ACCIONES REALIZADAS:

RECURSOS ASIGNADOS:

- Externos
- Propios

PERIODICIDAD:

- Permanente
- Puntual
- Anual



Jefaturas:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Empleo | <input type="checkbox"/> Emergencias | <input type="checkbox"/> Deportes |
| <input type="checkbox"/> Secretaría | <input type="checkbox"/> Intervención | <input type="checkbox"/> Registro |
| <input type="checkbox"/> RRHH | <input type="checkbox"/> Patrimonio Histórico | <input type="checkbox"/> Patrimonio |
| <input type="checkbox"/> Urbanismo | <input type="checkbox"/> Cultura | <input type="checkbox"/> Contratación |
| <input type="checkbox"/> Juventud | <input type="checkbox"/> Archivo | <input type="checkbox"/> Educación |
| <input type="checkbox"/> Conservatorio | <input type="checkbox"/> Festividades | <input type="checkbox"/> Protocolo |
| <input type="checkbox"/> Servicios Sociales | <input type="checkbox"/> Igualdad | <input type="checkbox"/> Estadística |
| <input type="checkbox"/> CRIS | <input type="checkbox"/> ORIOL | <input type="checkbox"/> Hacienda |
| <input type="checkbox"/> Tesorería | <input type="checkbox"/> Infraestructuras | <input type="checkbox"/> Modernización |
| <input type="checkbox"/> Seguridad ciudadana | <input type="checkbox"/> Participación ciudadana | |

Departamento

- | | | |
|--|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Riesgos Laborales | <input type="checkbox"/> Informática | <input type="checkbox"/> Otro. Especificar cual
_____ |
| <input type="checkbox"/> Representantes Sindicales | | |
| <input type="checkbox"/> Mesa General de Negociación | | |

OBSERVACIONES

Dificultades encontradas:

Soluciones emprendidas en su caso:

ESTADO:

- | | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> En Ejecución | <input type="checkbox"/> Realizada | <input type="checkbox"/> No realizada |
|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|



FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

TEMPORALIZACIÓN:

Codificación de la Prioridad:

Fecha de implementación de la acción:

Fecha recogida de datos:

Fecha evaluación interna:

Fecha evaluación externa/ auditoría:



Ayuntamiento de Orihuela

dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



**EQUALIT
MOMENTUM**
Auditoría, Consultoría &
Planificación en Igualdad



dl GOBIERNO
PROVINCIAL
ALICANTE
La Dipu de los Pueblos



Diseño y maquetación: Mertxe Trigueros