

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 1 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

49

**Ayuntamiento de Aldaia**

*Edicto del Ayuntamiento de Aldaia sobre aprobación definitiva del Plan de Igualdad interno y el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

**EDICTO**

Por acuerdo plenario de fecha 30 de junio de 2020, se aprobó inicialmente el Plan de igualdad interno y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En fecha 27 de julio de 2020 se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, Edicto del Ayuntamiento de Aldaia sobre aprobación inicial del Plan de igualdad interno y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, dando un plazo de treinta días hábiles para que los/as interesados/as pudieran examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimasen oportunas.

Transcurrido dicho plazo, siendo que no se han presentado reclamaciones, el Plan de igualdad interno y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, se considera definitivo de acuerdo con lo establecido en el apartado quinto del acuerdo plenario de 30 de junio de 2020.

Por lo que se ordena la publicación íntegra del Plan de igualdad interno y el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

**PLAN DE IGUALDAD INTERNO AYUNTAMIENTO DE ALDAIA**

**2020-2024**

**INDICE**

INTRODUCCIÓN.....
MARCO NORMATIVO .....
METODOLOGÍA.....
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA .....
ÓRGANOS DE COORDINACIÓN.....
ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS .....
TEMPORALIZACIÓN .....
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES .....
ANEXO .....

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 2 de 97</b>	FIRMAS



50

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas las mujeres se han ido incorporando de manera masiva y constante al mercado de trabajo remunerado. Este hecho les ha permitido avanzar socialmente pero también ha puesto de manifiesto la desigualdad y la discriminación que por razón de sexo persiste en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

La segregación ocupacional, que nos concentra a mujeres y a hombres en diferentes espacios y jerarquías, la generalizada brecha salarial, las dificultades conciliatorias, que se convierten en verdaderos obstáculos al acceso y permanencia en el empleo, la falta de corresponsabilidad de algunos hombres, que se mantienen al margen del cuidado de la vida y la incesante lacra de la violencia machista, ocupan y caracterizan el mercado de trabajo público y privado constituyendo importantes desafíos que abordar.

La Administración Pública no es ajena a estos síntomas y a fin de avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público, debe garantizar la aplicación real del principio de igualdad de género adecuando su organización y su estrategia de gestión.

Con ese fin, el presente plan de igualdad ha sido elaborado en base al compromiso municipal en el desarrollo de políticas públicas de igualdad y gracias al impulso de las Áreas de Igualdad y Recursos Humanos.

El Ayuntamiento de Aldaia iniciaba en el 2006 su trayectoria en la aplicación de las políticas públicas de igualdad con el I Plan de Igualdad de Género dirigido a toda la ciudadanía, que siguiendo un desarrollo coherente se hace necesario aplicar dentro de la organización y la gobernanza de la Institución desde la propia gestión interna de su activo más importante, las personas.

La implementación del Plan de Igualdad Interno representa un camino hacia la transformación de la cultura organizacional, convirtiendo la igualdad entre mujeres y hombres en un pilar estratégico de la gestión de las relaciones laborales y del trabajo que se desarrolla en la corporación.

Respondiendo al cumplimiento del mandato normativo, este Plan ha sido realizado desde el convencimiento de que la integración del respeto por la igualdad de género en la política de gestión del personal supone una mejora para la misma y un deber ejemplarizante que como entidad pública debe transmitir a todas las empresas del municipio.

El Plan pretende incrementar los niveles de equidad entre las mujeres y los hombres que trabajan para el Ayuntamiento de Aldaia y mejorar sus condiciones laborales, pero a su vez, constituye una medida para garantizar la calidad de los servicios y una carta de presentación ante la ciudadanía.

En el documento se determinan objetivos, responsabilidades y actuaciones concretas para promover la igualdad de género en todos los ámbitos de organización y funcionamiento del Ayuntamiento de Aldaia.

Este resultado es fruto de un proceso participativo en el que la plantilla de la corporación ha contribuido activamente colaborando en la elaboración del diagnóstico, aportando datos e información a través de las entrevistas, de la encuesta y de los grupos de discusión. Sin su colaboración, este trabajo no habría sido posible.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 3 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

51

## MARCO NORMATIVO

### ÁMBITO ESTATAL

#### *La Constitución Española*

Propugna la igualdad, en su artículo primero, como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico, proclamando, en su artículo catorce, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

El artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando su participación en la vida política, económica, cultural y 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.*

En relación derechos y deberes derivados del contrato, el artículo 17 recoge la no discriminación en las relaciones laborales 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.

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

Esta norma reconoce 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.

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

Desde la exposición de motivos la define como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad constituyendo un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz que viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales e insta a que los poderes públicos no sean ajenos a ella en defensa de los derechos fundamentales proclamados en nuestra Constitución.

Entre los principios rectores del artículo 2, se incluye la garantía de los derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufren violencia de género.

#### *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>1</sup>:*

Esta Ley desarrolla el mandato constitucional. Su artículo 5 establece la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación y ocupación y en el artículo 6 define y establece la discriminación directa e indirecta. Prohíbe en su art. 2 ambas formas de discriminación.

El art. 11 recoge la adopción de Acciones positivas en favor de las mujeres por parte de los Poderes Públicos, las personas físicas y jurídicas para corregir situaciones de desigualdad.

El art. 14 establece los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

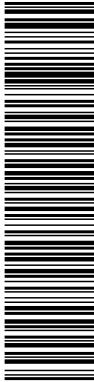
El art. 15 acerca de la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres establece que las Administraciones públicas lo integrarán en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

El art. 43 sobre la promoción de la igualdad en la negociación colectiva contempla la posibilidad de establecer medidas de acción positiva que garanticen el acceso de las mujeres y la aplicación efectiva del principio de igualdad en las condiciones de trabajo.

<sup>1</sup> Modificada por el *Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación*, en la forma detallada en la página 7 del presente documento.

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 4 de 97	FIRMAS



52

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

El art. 45 sobre la obligatoriedad de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral para lo cual deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El art. 46 de esta Ley define el objeto, alcance y contenidos de los planes de igualdad<sup>2</sup>.

El art. 51 establece los criterios que deben de seguir las Administraciones públicas para la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la función pública.

El art. 61 regula la formación en igualdad en la Administración pública y su introducción en las pruebas de acceso al empleo público.

El art. 62 incorpora la obligación de las Administraciones Públicas negociar con la representación legal de las plantillas Protocolos de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

**Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.** Art. 29. Infracciones disciplinarias

El art. 29 sobre Infracciones disciplinaria establece como infracciones muy graves toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

**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.**

**Planes de Igualdad (DA 7<sup>a</sup>)**

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.**

En relación a las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral (art. 201), 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.

**Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación.**

Modifica y amplía el articulado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo relativo a los planes de igualdad.

En virtud de la realizada en el artículo 45, se amplía la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad a todas las empresas de 50 personas trabajadoras o más, lo cual se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria décima segunda de la presente norma, añadida a su vez, por el art. 1.3 del citado Real Decreto-ley.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 5 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

53

En el artículo 46, se modifica el apartado 2 cuya redacción queda como sigue:

«Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio correspondiente de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Se añaden tres nuevos apartados al mismo artículo 46:

«4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.»

#### ÁMBITO AUTONÓMICO:

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

Establece medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

El art. 20.4 establece que las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

El art. 44 determina que las administraciones valencianas deben establecer planes plurianuales de formación para el acceso a la promoción interna de las mujeres.

El art. 46 en relación al fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación contempla la preferencia en la adjudicación de contratos administrativos de la Generalitat para propuestas licitadoras que presenten planes de igualdad.

El art. 47 sobre el acoso sexual establece la incorporación en el Régimen de la Función Pública Valenciana del código de contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991.

El art. 48 establece que 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**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 6 de 97</b>	FIRMAS



54

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

En la Disposición Adicional 11, determina que 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.

El art. 31 relaciona las medidas a llevar a cabo en materia de información y sensibilización social con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer también a nivel publicitario y en los medios de comunicación.

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

*Actuaciones de información y sensibilización social (art. 31)*

Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana 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, así como 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.

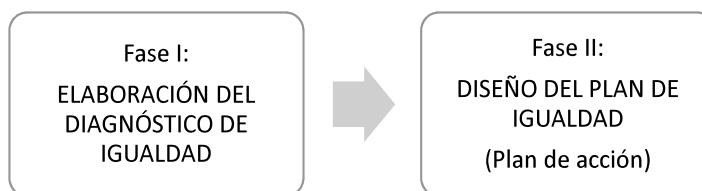
**Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.**

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.

El art. 75 regula el traslado por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista detallando acciones positivas sobre las mujeres víctimas de violencia de género en casos de traslados, bolsas empleo temporal y protección, en general.

## METODOLOGÍA

El plan de igualdad ha sido elaborado en dos fases de trabajo:



### Fase I: Elaboración del diagnóstico de Igualdad

El punto de partida para la elaboración del Plan de Igualdad Interno es la realización de un diagnóstico de la situación de igualdad en la organización.

El conjunto de datos que se analizan desde una perspectiva múltiple mediante la elaboración del diagnóstico tiene por objeto visibilizar la realidad laboral del Ayuntamiento con perspectiva de género, a la vez que, profundizar en las características de la plantilla con el fin de detectar

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 7 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

55

circunstancias relevantes, percepciones sobre cuestiones relacionadas con la igualdad y conocer los recursos y potencialidades del territorio, todo ello, a efectos de un diseño idóneo y realista del plan de igualdad.

Los ámbitos de análisis en los que se centra el contenido del diagnóstico han sido organizados temáticamente partiendo de aquellos aspectos de la gestión y funcionamiento del Ayuntamiento que puede influir significativamente en la igualdad de género. Estos son:

- Cultura organizativa
- Características de la plantilla y de la representación política y de personal.
- Acceso a la organización: selección de personal
- Movimientos de personal y carrera profesional
- Formación
- Política retributiva
- Conciliación profesional, personal y familiar
- Comunicación incluyente
- Salud laboral y violencia de género.

La metodología pues, se ha basado en la consulta de fuentes primarias y secundarias, así como en la utilización de diferentes técnicas cualitativas y cuantitativas (entrevistas, encuesta, grupos de discusión, etc.).

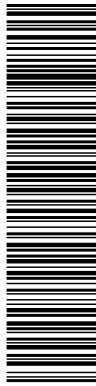


A continuación, se describe de forma detallada el proceso metodológico:

1. Análisis de los **datos secundarios**, tanto cuantitativos como cualitativos, facilitados por la corporación en relación con las variables indicadas anteriormente.
2. Diseño de un cuestionario online para el desarrollo de una **encuesta** a una muestra representativa de la plantilla para disponer de una visión cuantitativa complementaria a los datos secundarios ofrecidos desde Recursos Humanos y otros departamentos o áreas. Para algunos perfiles profesionales con mayores dificultades de acceso a los medios informáticos municipales (personal de Brigada y Policía), dicho cuestionario fue impreso en papel y digitalizado posteriormente.
3. Se realizaron **entrevistas semi-estructuradas** a informantes clave de la corporación: RR.HH., representación política, informantes clave "y otros".
4. Se desarrollaron dos **grupos de discusión**, primero con diferentes perfiles de profesionales de la plantilla y después con representantes sindicales. En ambos casos con la finalidad de poner en común sus percepciones y valoraciones en materia de igualdad en el contexto laboral. Estas sesiones se aprovecharon para integrar un *brainstorming* como parte final del grupo que facilitó la generación de ideas respecto a las medidas que la propia plantilla en su diversidad considera necesarias para alcanzar un escenario igualitario.

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 8 de 97	FIRMAS



56

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

### Fase II: Diseño del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad Interno se ha desarrollado con una metodología participativa y consultiva, contando con el personal y la representación sindical y política del Ayuntamiento a través de las distintas fases de ejecución del Plan.

La participación de todo el Ayuntamiento, esto es de su plantilla, en el proceso ha sido vital para la vertebración de cada una de las líneas estratégicas de actuación, ya que sin su implicación y compromiso no es posible hacer del espacio de trabajo compartido un lugar donde mujeres y hombres convivan en igualdad, de manera justa y respetuosa hacia la diversidad, así como hacia las necesidades que se presentan a lo largo de los procesos vitales.

La elaboración del diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres apunta, por un lado, a las áreas y ámbitos profesionales donde se hacía necesario el diseño de medidas correctoras, y plantea por otro, los futuros retos para la mejora de las condiciones de trabajo de la plantilla municipal.

Esta primera fase metodológica ha permitido identificar y recopilar propuestas de la plantilla que ha participado del proceso a través de las entrevistas, los grupos de discusión y el cuestionario que han sido incorporadas en el Plan.

Una vez definidas las áreas de intervención con sus correspondientes objetivos esperados, las acciones diseñadas han sido temporalizadas asignando responsabilidades y definiendo indicadores de realización.

Como cierre del plan de igualdad, se ha establecido un sistema de seguimiento que conlleva la creación y protocolización de sus estructuras de coordinación y evaluación.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Los acuerdos contenidos en el Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Aldaia; así como al personal de los organismos autónomos y empresas municipales del Ayuntamiento de Aldaia.

Una vez aprobado por el órgano competente, queda fijada la vigencia del Plan de Igualdad Interno en 4 años, iniciándose el proceso de implementación en septiembre de 2020 y estando prevista su finalización en septiembre de 2024. Tras el periodo de vigencia, deberá elaborarse un nuevo plan de igualdad interno.

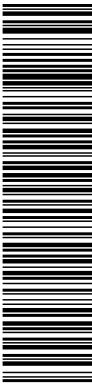
### ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN

En paralelo al proceso de elaboración del Plan de Igualdad Interno queda constituida la **COMISIÓN DE IGUALDAD**, órgano de representación paritaria de representantes de la Administración Municipal y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

La Comisión tiene por objeto **el impulso, la coordinación, la supervisión y el seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad**, todo ello con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre las empleadas y empleados municipales y promover su efectividad.

La Comisión **se reunirá de forma ordinaria una vez cada seis meses**. Para que la Comisión pueda realizar su tarea, se le facilitará la información necesaria a través de los medios que se consideren oportunos desde el Servicio de Recursos Humanos. La Comisión, una vez constituida, regulará su propio funcionamiento y cometido en todo lo no previsto en el momento de su constitución o reflejado en el Plan de Igualdad Interno.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 9 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

57

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS

El **objetivo general** del presente Plan de Igualdad es promover los cambios organizativos que permitan garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Alcira integrando la perspectiva de género en la cultura organizativa de manera transversal.

Con este fin se diseñaron un total de 77 acciones estructuradas en 6 áreas de intervención, que inicialmente fueron seleccionadas en base a las materias que contemplaba entonces el artículo 46 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, en cuyo punto 2 establecía que "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" y ampliando además con otras materias, como son la comunicación inclusiva y la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la gestión pública de los recursos humanos.

Sin embargo, debieron ser adaptadas a las nuevas materias obligatorias tras su modificación por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación<sup>3</sup>, en cuyo artículo 1 apartado 2 estipula que los planes contendrán, al menos, las siguientes:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La estructura del Plan queda pues configurada en las siguientes **7 áreas de intervención**:

1. Gestión pública y transversalidad de género.
2. Proceso de selección y contratación; promoción profesional y formación.
3. Clasificación profesional; retribuciones y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
4. Infrarrepresentación femenina.
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y salud laboral.
7. Comunicación inclusiva.

Para cada una de las áreas relacionadas, se han programado objetivos generales y específicos que se materializan en las diferentes acciones a desarrollar (45).

<sup>3</sup> En lo sucesivo, en el presente documento, "RDL. 6/2019".

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 10 de 97</b>	FIRMAS

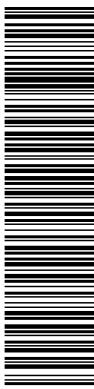


58

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

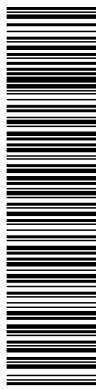
<b>ÁREA</b>	<b>1. GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.</b>
<b>Objetivo general:</b>	Integrar el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en la gestión pública municipal.
<b>Objetivo específico</b>	1.1 Garantizar la implementación del Plan de Igualdad Interno.
<b>Acción nº</b>	1
<b>Denominación</b>	Aprobación del Plan de Igualdad
<b>Descripción de la acción</b>	<p>Aprobación del Plan con temporalización y previsión de la asignación presupuestaria para su desarrollo.</p> <p>Tras su ella, presentación interna del mismo a toda la plantilla y a toda la representación política del Ayuntamiento, con especial hincapié en aquellas personas de quienes dependa directamente la ejecución del mismo.</p> <p>Comunicación externa del acto.</p>
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos Alcaldía Concejalía de Igualdad Comunicación
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Acta de aprobación en pleno Documento aprobado. Documento o medio que verifiquen la comunicación.
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€

N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

59

<b>Acción nº</b>	<b>2</b>
<b>Denominación</b>	<b>Inclusión de las acciones del plan en el área de RRHH</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se nombrará al menos una persona que pueda dedicarse a la implementación y seguimiento de las acciones previstas en el plan de igualdad interno.
<b>Servicios implicados</b>	Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Designación de la persona que asuma estas tareas. Informe anual de las acciones desarrolladas.
<b>Periodicidad</b>	Durante la vigencia del plan.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Objetivo específico</b>	<b>1.2 Establecer una coordinación efectiva para el cumplimiento de las medidas del plan de igualdad.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>3</b>
<b>Denominación</b>	<b>Elaboración de un Informe Anual de Seguimiento del Plan</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Analizará el nivel de desarrollo y ejecución de las acciones del Plan de Igualdad Interno.  Resumirá toda la información relacionada con la ejecución de las acciones, las conclusiones y resultados obtenidos tras el análisis de los datos de seguimiento y las posibles acciones correctivas.  Se basará en la ficha que cada responsable de la implementación cumplimentará por acción y que posteriormente derivará al Área de Recursos Humanos para la elaboración de dicho informe.
<b>Servicios implicados</b>	Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Informe Anual de Seguimiento
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	Septiembre de 2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>4</b>
<b>Denominación</b>	<b>Asignación presupuestaria anual para la aplicación del plan de igualdad interno.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se consignará en los presupuestos municipales anuales el importe previsto para su implementación.
<b>Servicios implicados</b>	Área de Hacienda Recursos Humanos Igualdad



60

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020

<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Realización de la actualización presupuestaria anual.
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	Presupuesto anual
<b>Recursos económicos necesarios</b>	El presupuesto anual: 2.000€ para 2020.

<b>Objetivo específico</b>	1.3 . Sistematizar la recogida y tratamiento de la información desagregando por sexo toda la información y estadísticas correspondientes a la plantilla.
<b>Acción nº</b>	<b>5</b>
<b>Denominación</b>	<b>Revisión y modificación de los mecanismos de recogida de datos desagregados por sexo</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se revisarán y modificarán, si es necesario, todos los mecanismos que permitan recabar datos referentes a la plantilla de personal desagregados por sexo (estadísticas, encuestas, recogida de datos varios, etc.).
<b>Servicios implicados</b>	Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Adaptación de los sistemas de información. Herramientas actualizadas para la recogida de datos.
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€

<b>Acción nº</b>	<b>6</b>
<b>Denominación</b>	<b>Adaptación del sistema informático para sistematizar la desagregación por sexo de todos los datos.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se adaptará el sistema informático de modo que permita sistematizar la desagregación por sexo de todos los datos, con el fin de que la información de las diferentes áreas (especialmente en el departamento de Personal) sea fácil de analizar desde la perspectiva de género.
<b>Servicios implicados</b>	Servicio de Informática. Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Adaptaciones informáticas realizadas.
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€

<b>Objetivo específico</b>	1.4 Difundir el contenido del plan de igualdad interna y externamente.
<b>Acción nº</b>	<b>7</b>
<b>Denominación</b>	<b>Elaboración de un plan de comunicación del Plan entre la plantilla.</b>

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 13 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

61

<b>Descripción de la acción</b>	Su finalidad será difundir el contenido del plan entre el personal a través de las vías que se determinen (correos electrónicos, presentación, etc.), manteniéndolo siempre accesible a través de la página web municipal (Portal de Transparencia).
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos. Área de Comunicación Servicio Informático. Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Plan de Comunicación elaborado. Nº de envíos realizados y soportes en los que se da publicidad.
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	1.000€
<b>Objetivo específico</b>	<b>1.5 Hacer extensiva la incorporación de la perspectiva de género a la gestión de personal de la empresa pública municipal.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>8</b>
<b>Denominación</b>	<b>Elaboración de un Plan de Igualdad Interno para el personal de Aldaia Próxima.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se llevará a cabo el diagnóstico previo y la redacción de un plan de igualdad propio para el personal de la empresa pública.
<b>Servicios implicados</b>	Aldaia Próxima.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Plan de Igualdad Interno de Aldaia Próxima.
<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2023
<b>Recursos económicos necesarios</b>	2.900€

<b>Objetivo específico</b>	<b>1.6: Consolidar la plaza de Agente de Igualdad en el Ayuntamiento de Aldaia</b>
<b>Acción nº</b>	<b>9</b>
<b>Denominación</b>	<b>Incorporación de la plaza de Agente de Igualdad en la relación de puestos de trabajo.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Afianzamiento de la figura de Agente de Igualdad en la relación de puestos de trabajo como elemento clave para la aplicación de la transversalidad de género a nivel interno y de ciudadanía.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Inclusión de la plaza de Agente de Igualdad en la RPT.
<b>Periodicidad</b>	Puntual



62

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020

<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2022, siempre que la normativa lo permita.
<b>Recursos económicos necesarios</b>	CAP 1

<b>ÁREA</b>	<b>2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN.</b>
<b>Objetivo general:</b>	Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la promoción de la carrera profesional y formación.
<b>Objetivo específico</b>	2.1. Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personal.
<b>Acción nº</b>	<b>10</b>
<b>Denominación</b>	Diseño de un Manual de Acogida.
<b>Descripción de la acción</b>	Dicho manual incorporará, entre otras cuestiones de interés para la integración al puesto de trabajo, información sobre derechos laborales de conciliación y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Manual de Acogida elaborado
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	2.000€
<b>Acción nº</b>	<b>11</b>
<b>Denominación</b>	Realización/participación de un curso de gestión igualitaria de personal.
<b>Descripción de la acción</b>	Se priorizará la asistencia de RRHH, responsables de áreas y miembros habituales de tribunales de selección a esta formación proporcionada en el marco del plan de formación continua anual.
<b>Servicios implicados</b>	Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Nº de asistentes al curso desagregado por sexo y áreas de procedencia.
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	1.000€
<b>Acción nº</b>	<b>12</b>
<b>Denominación</b>	Redacción de convocatorias de empleo con lenguaje incluyente.
<b>Descripción de la acción</b>	Contemplarán específicamente el género masculino y femenino en la descripción de los puestos de trabajo ofertados.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 15 de 97	FIRMAS



N.º 191 **BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA** 63  
2-X-2020

<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos. Responsables de áreas.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Convocatorias de empleo publicadas.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020 (tras la realización de las acciones 50 y 51 en el caso de no contar con formación básica previa).
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Objetivo específico</b>	<b>2.4. Garantizar el conocimiento en materia de igualdad a través de las pruebas de selección de personal.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>13</b>
<b>Denominación</b>	<b>Introducción de la Igualdad de género en los temarios de procesos selectivos.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se introducirán en todos los procesos de selección contenidos en materia de igualdad (conceptos básicos, leyes, etc.) que permitan el conocimiento de la legislación básica y su aplicación.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Temarios de procesos selectivos en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad. Nº de procesos selectivos y temarios en los que se han introducido contenidos de igualdad de género.
<b>Periodicidad</b>	Permanente
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>14</b>
<b>Denominación</b>	<b>Priorización de la participación de personal reincorporado a su puesto de trabajo tras licencias o permisos relacionados con los cuidados en acciones formativas.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se les asignará preferencia para participar en acciones de formativo al personal que se reincorpore a su puesto tras las situaciones de: - permiso por nacimiento para la madre biológica; - permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento; - permiso del progenitor diferente de la madre biológica por estas mismas situaciones. - excedencia por cuidados a personas dependientes - incapacidad temporal de larga duración. Esta acción ya es obligatoria en virtud del art. 60 de la LOIMH (incluyendo guarda legal a personas mayores y/o dependientes y discapacidad).
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos.

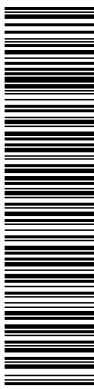


64

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

 N.º 191  
2-X-2020

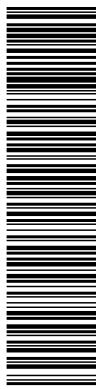
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Nº de priorizaciones aprobadas para la realización de acciones formativas desagregadas por sexo.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>15</b>
<b>Denominación</b>	<b>Diseño de un Plan de Formación anual sobre Igualdad de Género.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	A través de este plan se proporcionará formación tanto general como otra más específica que puedan necesitar determinadas áreas o departamentos (urbanismo, deportes etc...).
<b>Servicios implicados</b>	Igualdad.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Plan de Formación Anual con las acciones formativas (cursos, talleres, conferencias...) programadas.
<b>Periodicidad</b>	Anual (1 plan/año)
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	5.332€ (a repartir en las 4 anualidades)
<b>Objetivo específico</b>	<b>2.6. Valorar la formación en igualdad en el acceso al empleo y la promoción interna para cualquier puesto y categoría profesional.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>16</b>
<b>Denominación</b>	<b>Incluir la formación específica en igualdad de género en los baremos de selección.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Inclusión en el baremo de selección de puntuación destinada al reconocimiento de formación complementaria, la formación específica en igualdad de género en aquellas candidaturas destinadas a cubrir cualquier puesto de la organización no vinculado al área de igualdad.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Bases de las convocatorias o mejoras de empleo donde se hace referencia a la medida.
<b>Periodicidad</b>	Permanente
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>17</b>
<b>Denominación</b>	<b>Realización de una jornada formativa de trabajo sobre transversalidad de género a personal de dirección.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se celebrará una jornada formativa de trabajo dirigida a la Comisión de igualdad, al personal "directivo" y al equipo de gobierno para proporcionar herramientas que permitan comprender el alcance y la aplicación de la transversalidad de género.

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

65

<b>Servicios implicados</b>	Igualdad.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Sesión formativa realizada. Relación de asistentes (número, sexo, categoría laboral y departamento)
<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	500€

<b>ÁREA</b>	<b>3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</b>
<b>Objetivo general:</b>	Garantizar la igualdad en la clasificación profesional, las condiciones de trabajo y la política retributiva.
<b>Objetivo específico</b>	3.1. Catalogar y valorar los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
<b>Acción nº</b>	<b>18</b>
<b>Denominación</b>	Observatorio del Informe de Impacto de Género sobre la Relación de Puestos de Trabajo.
<b>Descripción de la acción</b>	El observatorio técnico redactará un Informe de Impacto de Género preceptivo sobre la propuesta de actualización de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) previa especificación de la competencia de su elaboración indicando a qué plazas corresponderá la responsabilidad.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos. Área de Igualdad.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Informe de Impacto de Género sobre RPT elaborado. Incorporación y asignación de la responsabilidad en la RPT.
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€



66

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020

<b>Objetivo específico</b>	<b>3.2. Identificar las desigualdades retributivas por razón de sexo.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>19</b>
<b>Denominación</b>	<b>Observatorio Anual de Retribuciones con perspectiva de género.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	<p>El observatorio técnico confeccionará un informe anual de modo que permita comparar retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores desagregando complementos retributivos, gratificaciones y productividades.</p> <p>En virtud del artículo 2 del RDL. 6/2019 ya es obligatorio un registro de los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías o puestos de trabajo iguales o de igual valor.</p> <p>También la presunción de discriminación salarial, en empresas con al menos 50 trabajadores, cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, hace obligatorio para la empresa el incluir en estos casos en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.</p> <p>Por tanto, esta acción sería un punto de inicio para la elaboración de dicho registro obligatorio en espera del desarrollo reglamentario que articule el contenido exacto de las retribuciones y auditorías salariales entre mujeres y hombres.</p>
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Informe Retributivo Anual que incluya auditoría salarial entre mujeres y hombres.
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>20</b>
<b>Denominación</b>	<b>Observatorio anual sobre productividades de la plantilla.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Realización de un estudio anual de seguimiento sobre productividades de la plantilla con perspectiva de género.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Estudio anual sobre productividades y género atendiendo a los diferentes ámbitos de intervención municipal.
<b>Periodicidad</b>	Anual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>21</b>
<b>Denominación</b>	<b>Observatorio de la evolución del impacto de género de los complementos salariales.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se llevará a cabo un análisis de cuál ha sido la evolución del impacto de género de los complementos asociados a las diferentes plazas, niveles de responsabilidad y áreas de trabajo, comprobando si en su asignación a los distintos puestos se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 19 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

67

	igual valor. Se estudiará la viabilidad de acciones correctoras de las desigualdades retributivas detectadas. Se partirá de los resultados extraídos del diagnóstico de situación previo en el que se ha basado la elaboración del plan de igualdad.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Documento de análisis de la evolución del impacto de género en los complementos salariales por plazas, niveles de responsabilidad y áreas de trabajo. Resultados del análisis.
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2024 (al final del plan, dado que se ha iniciado en el diagnóstico y también se tendrá en cuenta en la elaboración de la nueva RPT).
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>ÁREA</b>	<b>4. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA</b>
<b>Objetivo general:</b>	Fomentar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada.
<b>Objetivo específico</b>	<b>4.1. Velar por una composición paritaria de los órganos e instituciones vinculadas o pertenecientes al Ayuntamiento de Aldaia.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>22</b>
<b>Denominación</b>	Procurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad; en la Junta de Personal y en todos los órganos y estructuras del Ayuntamiento dando cumplimiento al principio de proporción equilibrada 40-60% (Disp. Adic. 1 <sup>a</sup> LOIMH)
<b>Descripción de la acción</b>	Se garantizará en todo momento la composición paritaria de dichas comisiones, estructuras y órganos, modificando aquellos que actualmente no son paritarios hasta que sí lo sean, aportando informe explicativo de las razones si ello no fuera posible.
<b>Servicios implicados</b>	Secretaría Representación sindical Área Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Composición de la Comisión de Igualdad y ámbito de información municipal, de la Junta de Personal y de todos los órganos y estructuras del Ayuntamiento de Aldaia desagregada por sexo.
<b>Periodicidad</b>	Permanente
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€



68

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020

Objetivo específico	4.2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino.		
Acción nº	23		
Denominación	<b>Tender/procurar la paridad de los tribunales de selección.</b>		
Descripción de la acción	Comprobar la composición de los tribunales de selección para que se ajusten al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos selectivos.		
Servicios implicados	Secretaría		
Indicadores y/o documentos de verificación:	Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales de todos los procesos selectivos.		
Periodicidad	Permanente		
Fechas de puesta en marcha o ejecución:	2020		
Recursos económicos necesarios	0€		
ÁREA	<b>5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
Objetivo general:	Integrar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en la cultura organizativa.		
Objetivo específico	<b>5.1. Fomentar cambios en la organización del tiempo de trabajo.</b>		
Acción nº	28		
Denominación	Sopesar el establecimiento de un sistema de valoración del trabajo puntual que el personal realiza fuera de las instalaciones del Ayuntamiento dentro del ámbito del teletrabajo.		
Descripción	Estudio sobre posibles alternativas que permitan dar valor o cuantificar la dedicación del personal a encomiendas de trabajo puntuales que ha de llevar a cabo fuera de las instalaciones municipales.		
Servicios implicados:	Recursos Humanos. Informática.		
Indicadores documentos y/o de verificación:	y/o de	Estudio realizado atendiendo al ámbito de estructura organizativa y la segregación ocupacional existente en cada uno.	
Periodicidad:			
Fechas de ejecución	2021		
Recursos económicos necesarios	0€		

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

69

<b>Acción nº</b>	<b>25</b>
<b>Denominación</b>	<b>Evaluación, desagregada por sexo, del grado de aplicación de la medida de flexibilidad horaria en el acceso y salida del puesto de trabajo.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Continuar con dicha medida y analizarla atendiendo a la variable sexo.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Nº de personas que hacen uso permanente o puntal de la acción desagregado por sexo, relación contractual, categoría profesional y área de trabajo. Medición de la progresión anual de la utilización de la medida de flexibilidad horaria.
<b>Periodicidad</b>	Permanente
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Objetivo específico</b>	<b>5.2. Promover una cultura de la corresponsabilidad social y familiar.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>26</b>
<b>Denominación</b>	<b>Creación de un sistema de indicadores sobre permisos de conciliación.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se diseñará de modo que permita comparar y realizar un seguimiento del uso que hacen mujeres y hombres de estos derechos. Los datos obtenidos se reflejarán anualmente en un documento que facilite la consulta de estos datos siempre que sea necesario.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos. Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Sistema de indicadores de uso y duración. Resultados de seguimiento anual del uso y duración desagregado por sexo.
<b>Periodicidad</b>	Anual.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2022-2023
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>27</b>
<b>Denominación</b>	<b>Diseño y puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad familiar e igualdad en el empleo especialmente dirigida a los varones.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	
<b>Servicios implicados</b>	Igualdad.
<b>Indicadores y/o documentos</b>	Resumen de las acciones desarrolladas en la campaña y



70

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020

<b>de verificación:</b>	alcance directo e indirecto desagregado por sexo.
<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2022
<b>Recursos económicos necesarios</b>	2.000€
<b>Objetivo específico</b>	<b>5.3. Mantener informada a la plantilla sobre sus derechos laborales.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>28</b>
<b>Denominación</b>	<b>Elaboración, difusión y actualización permanente de una recopilación de todos los derechos laborales vinculados a la conciliación profesional, personal y familiar de la plantilla.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Realización de un documento de derechos y deberes de conciliación que se mantendrá actualizado y será difundido de forma que sea accesible para toda la plantilla.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos. Igualdad.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Documento Informativo sobre derechos de conciliación. Correos enviados y publicación en Portal de Transparencia.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	1.000€
<b>Acción nº</b>	<b>29</b>
<b>Denominación</b>	<b>Mantener la consideración de las responsabilidades de cuidado en la organización de los servicios.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Asegurar que la organización de los servicios tenga en cuenta la situación de las personas con responsabilidades de cuidado en la elección de turnos y períodos vacacionales.
<b>Servicios implicados</b>	Responsables de Área. Recursos Humanos.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Valoraciones de solicitudes de cambio de turno y vacaciones en las que se contemplen las necesidades de cuidado. Inclusión de esta variable en las solicitudes de vacaciones de la plantilla.
<b>Periodicidad</b>	Permanente.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 23 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

71

<b>Acción nº</b>	30
<b>Denominación</b>	<b>Disponer de espacios de una sala para el descanso y lactancia en las dependencias municipales, para cualquier persona externa o personal interno.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Dotar de estos espacios: estudiar espacios posibles y necesidades detectadas.
<b>Servicios implicados</b>	Responsables de edificios municipales.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Espacio acondicionado
<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021-2022
<b>Recursos económicos necesarios</b>	5.000€
<b>AREA</b>	<b>6. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.</b>
<b>Objetivo general:</b>	<b>Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo e integrar la perspectiva de género en la salud laboral.</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>6.1. Establecer mecanismos de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>
<b>Acción nº</b>	31
<b>Denominación</b>	<b>Elaboración y presentación de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y por identidad o expresión de género.</b> <b>Designación de un Comité técnico anti-acoso.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se redactará dicho protocolo asegurando que establezca procedimientos efectivos para atender las denuncias que se presenten por tales motivos. Se llevará a cabo su presentación formal, de modo que permita identificar a las personas responsables de su aplicación y la difusión del contenido del mismo entre todo el personal municipal. El Comité técnico será responsable de su impulso y seguimiento.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos. Igualdad. Comunicación
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Protocolo elaborado y acta de aprobación en Pleno. Presentación realizada Nº de asistentes a la presentación desagregando sexo y departamento.



72

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

 N.º 191  
2-X-2020

	Medios de difusión del contenido del protocolo.  Acta de aprobación de la constitución del Comité y personas integrantes.  Nº de activaciones del protocolo.
<b>Periodicidad</b>	Puntual (valorar la necesidad de repetir la presentación y difusión)
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>32</b>
<b>Denominación</b>	<b>Curso para la prevención y atención a la violencia machista en el entorno laboral.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Estará especialmente dirigido a la Comisión de Igualdad y responsables del futuro Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
<b>Servicios implicados</b>	Igualdad.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Sesión formativa realizada.  Relación de asistentes (número, sexo, categoría laboral y departamento)  Cuestionario de evaluación de la acción formativa.
<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	800€
<b>Acción nº</b>	<b>33</b>
<b>Denominación</b>	<b>Visibilización y denuncia de micromachismos en el ámbito laboral.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Diseño y puesta en marcha de una campaña de visibilización y denuncia de micromachismos en el entorno de trabajo, de modo que se reflexione sobre prácticas machistas enormemente naturalizadas y se aprenda a detectarlas y erradicarlas.
<b>Servicios implicados</b>	Igualdad  Informática
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Acciones desarrolladas en la campaña.
<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2022
<b>Recursos económicos necesarios</b>	1.200€

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 25 de 97	FIRMAS

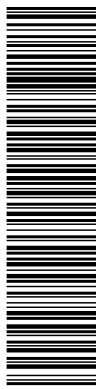


N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

73

<b>Acción nº</b>	<b>34</b>
<b>Denominación</b>	<b>Difusión de información sobre los derechos laborales y recursos reconocidos para mujeres en situación de violencia de género.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se proporcionará información sobre los derechos laborales legalmente reconocidos para mujeres víctimas de esta violencia, así como sobre los recursos locales y autonómicos existentes.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Documento sobre derechos laborales y recursos ante la violencia de género. Correos y medios utilizados para la difusión del comunicado.
<b>Periodicidad</b>	Anual. Enviar cada 25 de noviembre como parte de las acciones de la Campaña contra la Violencia de Género.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Objetivo específico</b>	<b>6.3. Garantizar un tratamiento de la prevención de riesgos laborales y de la vigilancia de la salud con perspectiva de género.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>35</b>
<b>Denominación</b>	<b>Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con especial atención a la inclusión de los riesgos psicosociales.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	La empresa que realiza las acciones de prevención de riesgos laborales deberá incluir esta formación de modo explícito.
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos Mutua Igualdad.
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
<b>Periodicidad</b>	Permanente
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>36</b>
<b>Denominación</b>	Inclusión en los pliegos de licitación de la acreditación de formación en salud y género del personal técnico del servicio de prevención de riesgos laborales.
<b>Descripción de la acción</b>	Se exigirá que tanto el personal interno como la empresa responsable de la prevención de riesgos laborales acredite una formación básica en salud laboral e igualdad de género, otorgando un plazo máximo de un año para presentarla en caso



74

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020

<b>Servicios implicados</b>	de que no pudieran acreditarla.		
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Área de Contratación Recursos Humanos Acreditación de formación en salud laboral y género del personal técnico. Incorporación del requisito en la licitación del servicio		
<b>Periodicidad</b>	Puntual		
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021		
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€		
<b>Acción nº</b>	37		
<b>Denominación</b>	<b>Realización de informe sobre el enfoque de género en la vigilancia de la salud junto con nuevas propuestas de mejora.</b>		
<b>Descripción de la acción</b>	Elaboración de un Informe sobre incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud.	<b>Periodicidad</b> <b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	Puntual 2022
	Revisión y diseño de propuestas de mejora, garantizando que entre ellas se encuentre la ampliación y adaptación de las revisiones médicas periódicas.	<b>Periodicidad</b> <b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	Puntual 2023
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos. Servicio de Vigilancia de la Salud. Igualdad		
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Informe realizado. Documento de criterios para la mejora de la vigilancia de la salud con perspectiva de género Modificaciones realizadas relativas a la ampliación y adaptación de revisiones médicas.		
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€		
<b>Acción nº</b>	38		
<b>Denominación</b>	<b>Difusión de los derechos laborales legalmente establecidos durante el embarazo y el periodo de lactancia.</b>		
<b>Descripción de la acción</b>	Se proporcionarán una vez sea detectada o comunicada la situación por parte de la persona trabajadora.		
<b>Servicios implicados</b>	Recursos Humanos.		

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

75

<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Nº de documentos entregados/enviados a las trabajadoras embarazadas y futuros padres de la plantilla.
<b>Periodicidad</b>	Permanente
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>39</b>
<b>Denominación</b>	<b>Impartición de acciones de mantenimiento y mejora de la salud para minimizar riesgos psicosociales y prevenir enfermedades profesionales.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se recogerán las propuestas del personal interesado.
<b>Servicios implicados</b>	RRHH Servicio de Vigilancia de la Salud Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Nº de acciones impartidas Nº de participantes por acción desagregado por sexo.
<b>Periodicidad</b>	Permanente
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	2.500€
<b>Acción nº</b>	<b>40</b>
<b>Denominación</b>	<b>Adquisición y puesta a disposición de equipos, productos o medios de protección en razón del sexo de las personas trabajadoras y sus condiciones particulares.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se garantizará que la acción se lleve a cabo atendiendo a criterios de género. De no ser posible, se aportará informe explicando las razones de ello y las propuestas para solventarlo.
<b>Servicios implicados</b>	Jefaturas de los departamentos
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Entrega de EPIs con enfoque de género.
<b>Periodicidad</b>	Permanente
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>41</b>
<b>Denominación</b>	<b>Elaboración de un procedimiento específico que prevenga y facilite la adaptación o el cambio del puesto de trabajo frente a una situación de embarazo o periodo de lactancia.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	
<b>Servicios implicados</b>	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales



76

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020

<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Procedimiento elaborado
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>ÁREA</b>	<b>7. COMUNICACIÓN INCLUSIVA.</b>
<b>Objetivo general:</b>	<b>Desarrollar una cultura de la comunicación no sexista entre la plantilla y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.</b>
<b>Objetivo específico</b>	<b>7.1. Mejorar la formación y capacitación de la plantilla en el uso incluyente y no sexista del lenguaje.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>42</b>
<b>Denominación</b>	Ejecución de una formación práctica destinada a toda la plantilla sobre el uso incluyente y no sexista del lenguaje administrativo, así como de otros elementos que intervienen en la comunicación.
<b>Descripción de la acción</b>	Dicha formación estará orientada a la redacción de documentación administrativa interna y externa (informes, circulares, convocatorias, etc.), dedicando una específica en comunicación inclusiva para personal con funciones concretas de comunicación y/o publicidad institucional.  Creación de un repositorio de materiales y recursos existentes para la práctica del uso incluyente y no sexista del lenguaje administrativo.
<b>Servicios implicados</b>	Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Descripción y contenido de la formación.  Relación de asistentes (número, sexo, categoría laboral y departamento)  Relación de materiales y recursos incluidos en el repositorio.
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	1.100€
<b>Objetivo específico</b>	<b>7.2. Reglamentar el uso no sexista del lenguaje del lenguaje administrativo en el Ayuntamiento de Aldaia.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>43</b>
<b>Denominación</b>	<b>Elaboración y aprobación una instrucción municipal para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje administrativo.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	
<b>Servicios implicados</b>	Alcaldía

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 29 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

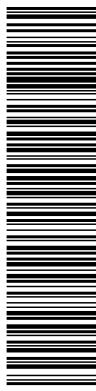
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

77

	Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Instrucción aprobada. Difusión de la instrucción.
<b>Periodicidad</b>	Puntual
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2020
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Objetivo específico</b>	<b>7.3. Velar por el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de medios y soportes de comunicación oral, visual y escrita que promueva o dependan del Ayuntamiento de Aldaia.</b>
<b>Acción nº</b>	<b>44</b>
<b>Denominación</b>	<b>Utilización de una comunicación gráfica incluyente y sin estereotipos de género.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Las imágenes utilizadas en las campañas de comunicación institucional deberán romper y cuestionar los roles y los estereotipos de género tradicionales. Se aplicará una vez ejecutada la acción 51 sobre lenguaje y comunicación inclusiva.
<b>Servicios implicados</b>	Área de Comunicación Área de Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Campañas realizadas.
<b>Periodicidad</b>	Permanente
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€
<b>Acción nº</b>	<b>45</b>
<b>Denominación</b>	<b>Revisión exhaustiva de todos los documentos internos y externos municipales para su adaptación al uso no sexista del lenguaje en ambas lenguas oficiales.</b>
<b>Descripción de la acción</b>	Se realizará tras haber llevado a cabo la formación recogida en la acción nº 50.
<b>Servicios implicados</b>	Responsables de Áreas y departamentos. Igualdad
<b>Indicadores y/o documentos de verificación:</b>	Relación de documentos revisados y adaptados por cada departamento.
<b>Periodicidad</b>	Puntual.
<b>Fechas de puesta en marcha o ejecución:</b>	2021
<b>Recursos económicos necesarios</b>	0€


**TEMPORALIZACIÓN**

ÁREA	Nº	ACCIÓN	2020	2021	2022	2023	2024	Servicios implicados
1. GESTIÓN PÚBLICA Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.	1	Aprobación del Plan de Igualdad	0€					RR.HH. Alcaldía C. Igualdad Comunicación
	2	Inclusión de las acciones del plan en el área de RR.HH.	0€					RR.HH. Igualdad
	3	Elaboración de un Informe Anual de Seguimiento del Plan	SEPT 0€	SEPT 0€	SEPT 0€	SEPT 0€		RR.HH. Igualdad
	4	Asignación presupuestaria anual para la aplicación del plan de igualdad Interno.	Presu p. anual 2.000 €	Presu p. anual 11.733 €	Presu p. anual 9.533€	Presu p. anual 6.633€		Área Hacienda RR.HH. Igualdad
	5	Revisión y modificación de los mecanismos de recogida de datos desagregados por sexo	0€					RR.HH. Igualdad
	6	Adaptación del sistema informático para sistematizar la desagregación por sexo de todos los datos.	0€					Informática. RR.HH. Igualdad
	7	Elaboración de un plan de comunicación del Plan entre la plantilla.	1.000€					RR.HH. Comunicación Informática Igualdad
	8	Elaboración de un Plan de Igualdad Interno para el personal de Alida Próxima.					2.900 €	Alida Próxima
	9	Incorporación de la plaza de Agente de Igualdad en la relación de puestos de trabajo.				CAP. 1		RR.HH.
	10	Diseño de un Manual de Acogida.			2.000 €			RR.HH.
	11	Realización/participación de un curso de gestión igualitaria de personal.			1.000 €			RRHH Igualdad
2. SELECCIÓN CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL FORMACIÓN.	Y 12	Redacción de convocatorias de empleo con lenguaje incluyente.	0€	0€	0€	0€	0€	RRHH Responsables de áreas.



<b>13</b>	Introducción de la Igualdad de género en los temarios de procesos selectivos.	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>14</b>	Priorización de la participación de personal reincorporado a su puesto de trabajo tras licencias o permisos relacionados con los cuidados en acciones formativas.	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>15</b>	Diseño de un Plan de Formación anual sobre Igualdad de Género.	1.333	1.333	1.333	1.333	1.333	1.333	1.333
<b>16</b>	Incluir la formación específica en igualdad de género en los baremos de selección.	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>17</b>	Realización de una jornada formativa de trabajo sobre transversalidad de género a personal de dirección.	500€						
<b>3</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE</b>	<b>18</b>	Elaborar Informe de Impacto de Género sobre la Relación de Puestos de Trabajo.	0€	0€	0€	0€	0€
<b>19</b>	Elaboración de un Informe Retributivo Anual con perspectiva de género.	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>20</b>	Observatorio anual sobre productividades de la plantilla con perspectiva de género.	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>21</b>	Observatorio de la evolución del impacto de género de los complementos salariales.	0€						
<b>22</b>	Procurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la Comisión de Igualdad; en la Junta de Personal y en todos los órganos y estructuras del Ayuntamiento dando cumplimiento al principio de proporción equilibrada 40-60% (Disp. Adic. 1ª LOIMH)	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>23</b>	Procurar la paridad de los tribunales de selección.	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>4</b>	<b>INFRA-REPRESENTACIÓN FEMENINA.</b>							
<b>24</b>	Sopesar el establecimiento de un sistema de valoración del trabajo puntual que el personal realiza fuera de las instalaciones del Ayuntamiento dentro del ámbito del teletrabajo.	0€						
<b>25</b>	Evaluación, desagregada por sexo, del grado de aplicación de la medida de flexibilidad horaria en el acceso y salida del puesto de trabajo.	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>26</b>	Creación de un sistema de indicadores sobre permisos de conciliación.	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>27</b>	Diseño y puesta en marcha de una campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad familiar e igualdad en el empleo especialmente dirigida a los varones.	2.000	€					



80

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

<b>28</b> Elaboración, difusión y actualización permanente de una recopilación de todos los derechos laborales vinculados a la conciliación profesional, personal y familiar de la plantilla.	0€ 0€ 0€ 0€	1.000 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €
<b>29</b> Mantener la consideración de las responsabilidades de cuidado en la organización de los servicios.						
<b>30</b> Disponer de espacios de una sala para el descanso y lactancia en las dependencias municipales, para cualquier persona externa o personal interno.						
<b>31</b> Elaboración y presentación de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y por identidad o expresión de género. Designación de un Comité técnico anti-acoso.	0€					
<b>32</b> Curso para la prevención y atención a la violencia machista en el entorno laboral.	800€					
<b>33</b> Visibilización y denuncia de micromachismos en el ámbito laboral.	1.200 €					
<b>34</b> Difusión de información sobre los derechos laborales y recursos reconocidos para mujeres en situación de violencia de género.	25N 0€	25N 0€	25N 0€	25N 0€	25N 0€	25N 0€
<b>35</b> <b>6 SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.</b> Incorporación de la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con especial atención a la inclusión de los riesgos psicosociales.	0€					
<b>36</b> Inclusión en los pliegos de licitación de la acreditación de formación en salud y género del personal técnico del servicio de prevención de riesgos laborales.	0€					
<b>37</b> Realización de informe sobre el enfoque de género en la vigilancia de la salud junto con nuevas propuestas de mejora.	0€					
<b>38</b> Difusión de los derechos laborales legalmente establecidos durante el embarazo y el periodo de lactancia.	0€					
<b>39</b> Impartición de acciones de mantenimiento y mejora de la salud para minimizar riesgos psicosociales y prevenir enfermedades profesionales.	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €



<b>40</b>	Adquisición y puesta a disposición de equipos, productos o medios de protección en razón del sexo y las características particulares de cada persona.	0€	0€	0€	0€	0€	0€
<b>41</b>	Elaboración de un procedimiento específico que prevenga y facilite la adaptación o el cambio del puesto de trabajo frente a una situación de embarazo o periodo de lactancia.	0€					
<b>42</b>	Ejecución de una formación práctica destinada a toda la plantilla sobre el uso incluyente y no sexista del lenguaje administrativo.	1.100 €					
<b>43</b>	Elaboración y aprobación una instrucción municipal para el uso inclusivo y sexista del lenguaje administrativo.	0€					
<b>44</b>	Utilización de una comunicación gráfica incluyente y sin estereotipos de género.	0€	0€	0€			
<b>45</b>	Revisión exhaustiva de todos los documentos internos y externos municipales para su adaptación al uso no sexista del lenguaje en ambas lenguas oficiales.	0€					
<b>7 COMUNICACIÓN INCLUSIVA.</b>		24	31	27	24	20	
		2.000€	11.733 €	9.533 €	6.733 €	6.733 €	

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 34 de 97	FIRMAS



82

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa y los resultados obtenidos en cada una de las áreas de intervención durante y tras su implementación.

La realización del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad son obligaciones establecidas por la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 46.1) con la finalidad de examinar la intervención que se está realizando mediante la puesta en marcha de las acciones diseñadas y analizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan de Igualdad Interno.

Son procesos complementarios que van a permitir identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la corporación municipal.

Para ello, resulta necesaria la participación y coordinación de todos los agentes involucrados (Comisión de Igualdad, Área de Recursos Humanos, Área de Igualdad, responsables de áreas municipales, etc.). Una vez aprobado el plan, se convocará a todos los departamentos implicados para que sean conocedores del mismo y de la acción o acciones que les corresponderá ejecutar. A tal efecto deberán designar una persona responsable de poner en marcha los mecanismos necesarios para asegurar que dicha ejecución se haga efectiva.

El seguimiento del plan se desarrollará de manera periódica y sistemática, combinando la verificación del trabajo previsto y la observación de los avances, con la detección y corrección de posibles desajustes.

Con el fin de llevar un control sistemático y documentado, se cumplimentará una ficha por acción pudiendo seguir el modelo que se presenta a continuación. Cada responsable de la implementación de las acciones previstas cumplimentará una ficha por acción. Las fichas serán derivadas al Área de Recursos Humanos para la elaboración del Informe Anual de Seguimiento. Habrán de acompañarse de todos los documentos de verificación de las acciones necesarios (informes, actas, fotografías, impresiones de pantalla o "pantallazos", enlaces web...)

La información recopilada en las fichas servirá de base para la elaboración del **Informe de Seguimiento Anual** que resumirá toda la información relacionada con la ejecución de las acciones, las conclusiones y resultados obtenidos tras el análisis de los datos de seguimiento y las posibles acciones correctivas.

De manera específica, la evaluación del Plan responderá a los siguientes **objetivos**:

1. Conocer el **grado de cumplimiento** de los objetivos del Plan.
2. Analizar el **desarrollo** del proceso del Plan.
3. Reflexionar **sobre la continuidad de las acciones**.
4. **Identificar nuevas necesidades** que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Para alcanzar dichos objetivos, la evaluación se estructurará en tres ejes:

- **Evaluación de resultados (qué se ha hecho)**, en la que ha de tenerse en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico y el grado de consecución de los resultados esperados.
- **Evaluación del proceso (cómo se ha hecho)**, viendo el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 35 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

83

- **Evaluación de impacto (qué se ha conseguido)**, observando el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades, cambios en la cultura del Ayuntamiento y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan de Igualdad Interno, se llevará a cabo una Evaluación Final, que permitirá comparar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Aldea con la situación anterior a la implantación del Plan y que dará pie a un segundo Plan de Igualdad Interno. Esta evaluación será llevada a cabo por una entidad externa.

**FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES**

**Plan de Igualdad Interno**

Nº Acción: Fecha:

Denominación:

Responsables:

Descripción:

Objetivo general

Objetivo específico:

Actuaciones  
desarrolladas:

Indicadores  
establecidos:

Avances en el  
cumplimiento del  
índicador:

Recursos empleados:

Resultados esperados

**Problemas detectados y Aspectos no previstos  
soluciones emprendidas**

Observaciones:

Estado: Realizada

En ejecución

No realizada

Temporalización

Fecha de puesta en marcha/ejecución:

Fecha de recogida de datos:

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 36 de 97	FIRMAS



84

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

**DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

En el siguiente apartado se muestra el análisis realizado a partir de los datos facilitados desde el departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, así como también por parte de la asesoría que colabora con el mismo.

**Consideraciones previas para la interpretación del diagnóstico.**

Antes de empezar a descifrar lo que nos ofrecen estos datos, es importante destacar algunas cuestiones que son necesarias para entender las lógicas de presentación de los mismos, y evitar así posibles malinterpretaciones o mal entendidos.

Los documentos facilitados hacen referencia en la mayoría de casos a la plantilla que podríamos considerar más “estable” y que conforma la estructura básica de funcionamiento del consistorio, cubriendo las áreas y posiciones más relevantes de la estructura. Aun así, también finalmente se ha podido acceder a algunos datos de otro tipo de contrataciones realizadas desde el Ayuntamiento a través *Aldaya Próxima* o programas de empleo como EMCORP, etc., o incluso del colectivo del becariado, personal en principio menos estable. Estos datos facilitan una visión más completa del conjunto de personal que trabaja para el Ayuntamiento.

No obstante, cabe considerar que en función de cómo son ofrecidos, tratados y posteriormente depurados (en muchas ocasiones de manera manual) los datos, las cifras sobre el conjunto global de la plantilla pueden variar mínimamente. En todo caso, para este diagnóstico, más que un análisis pormenorizado de casos concretos, nos interesa particularmente una visión panorámica sobre la estructura de funcionamiento de la plantilla y sus diferentes realidades, tanto frente a posibles discriminaciones en sentido de segregación vertical, como horizontal.

Destacar, además, que posteriormente el análisis de los datos de la encuesta a la plantilla facilitará una visión complementaria y más completa sobre la realidad de trabajadoras y trabajadores, así como ampliará información y matizará otros aspectos que, por lo que fuere, pudieran quedar incompletos con los datos facilitados.

Sea como sea, este análisis va a facilitar una primera lectura, lo más completa posible, pero sobre todo, con perspectiva de género, sobre la organización de la plantilla del Ayuntamiento de Aldaya.

**1.COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA PLANTILLA**

Para empezar, cabe señalar que según el documento<sup>4</sup> facilitado por Recursos Humanos el Ayuntamiento contaría actualmente con una plantilla total de **204 personas**, que se dividen por sexo de la forma que muestra el gráfico siguiente.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

<sup>4</sup> Denominado “Capítulo I 2018 Plan de Igualdad”.

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

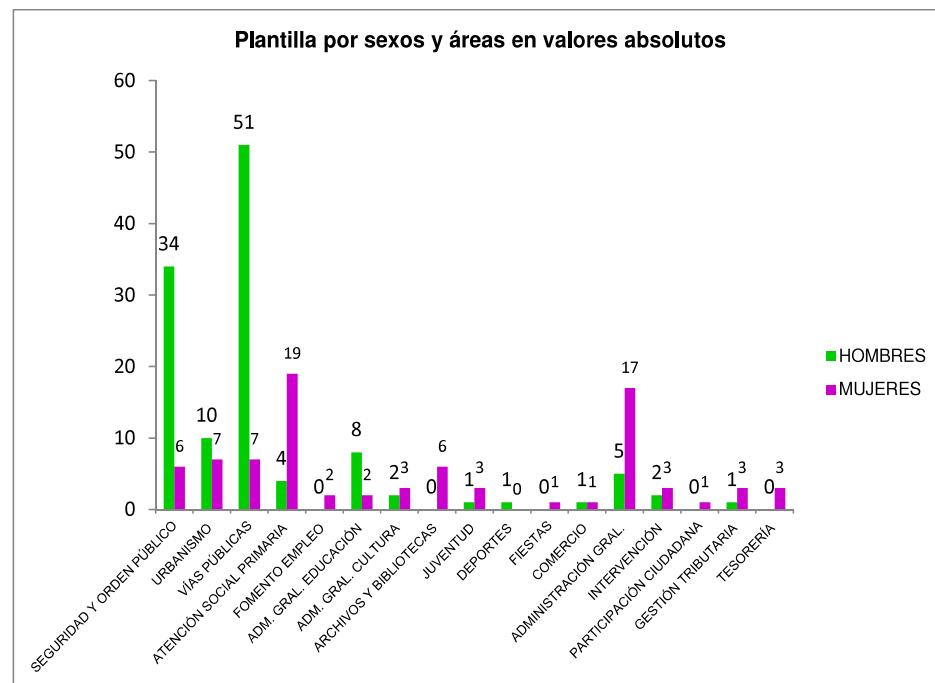
85

Vemos como la composición por sexo de la plantilla se sitúa en un escenario al límite prácticamente de la paridad, es decir, no menos de un 40% de ninguno de los sexos. En este caso, las mujeres llegan hasta el 41%, lo que viene a indicarnos que de cada 10 personas contratadas para la plantilla de este Ayuntamiento, 4 son mujeres y 6 hombres aproximadamente.

Este resultado choca con la percepción general de la plantilla extraída a partir de las entrevistas y grupos de discusión, ya que la impresión generalizada es que las mujeres son mayoría en la plantilla aunque con una situación de paridad en los grupos más altos.

Se aprecia que el ámbito de la administración es valorado como un espacio con mayores garantías para la consecución de la igualdad con más ventajas respecto al sector privado, donde existen mecanismos para combatir la discriminación gracias a lo cual el panorama ha mejorado mucho en las últimas décadas. La masculinización o feminización de ciertas áreas se atribuye a que históricamente las mujeres han accedido en menor medida a estudios técnicos y se han concentrado en sectores como la administración o los servicios sociales.

Continuando con en el análisis, se ofrece seguidamente un primer acercamiento al conjunto de la plantilla desagregada por sexo y por áreas en valores absolutos, lo que nos dará una imagen más completa y comprensiva de la plantilla que sirve para complementar al primer gráfico. Es decir, cuantos hombres y cuantas mujeres trabajan en cada una de las áreas o departamentos en las que se subdivide la organización de la plantilla en función de lo indicado en el documento facilitado.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

Una simple y rápida primera observación del gráfico ya permite ver claramente la segregación horizontal. Existen áreas/departamentos, especialmente algunos de los más significativos, que tienen una composición descompensada y muy lejos de la paridad por sexos. Además, estas áreas suelen responder a una visión bastante estereotípica de las profesiones que socialmente se asocian hombres y mujeres.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 38 de 97</b>	FIRMAS



86

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

Por ejemplo, destaca la masculinización de Seguridad y Orden Público (Policía Local) donde el 85% de personas contratadas son hombres, mientras que para el caso de "Vías Públicas" el porcentaje alcanza casi el 90%. En este último caso, con un perfil de contratación vinculada al peonaje en muchas ocasiones de carácter temporal.

Por otra parte, existen otras áreas donde la plantilla está feminizada, destacando en esta cuestión especialmente (por volumen y diferencia significativa), "Atención Social Primaria" y "Administración General". En el primer caso, las mujeres suponen más del 80%, mientras que en el segundo, una cifra ligeramente inferior también al 80%, alcanzando más del 77%. Estas áreas responden a perfiles muy vinculados a profesiones que tienen que ver con lo social (cuidados y atención de las personas dependientes, vulnerables, en riesgo de exclusión, etc.) así como a una profesión tradicionalmente feminizada, como el caso de las figuras de las auxiliares administrativas o similar.

Esta primera lectura nos da idea de una realidad compleja que debe tratar de corregirse hacia la existencia de espacios que tiendan a la paridad en el sí de la propia plantilla.

Por concretar más los datos mostrados hasta el momento, un análisis de la denominación de los puestos de trabajo nos permite ver una vez más estas tendencias bastante estereotipadas. En el caso de los hombres, vemos como dos perfiles prácticamente suponen el 50%, o incluso más si sumamos perfiles similares. Nos referimos a los agentes de policía y a los peones de servicios múltiples, ambos por encima del 20%. A este último perfil cabe sumar también otros de características similares y que suponen prácticamente un 10% más; peones de albañilería y oficiales polivalentes.

En el caso de las mujeres, destaca, como ya veníamos apuntando y de manera muy significativa el perfil de la auxiliar administrativa, puesto que supone un 30% de la contratación total de mujeres en la plantilla, siendo con diferencia el perfil más destacable entre este sexo.

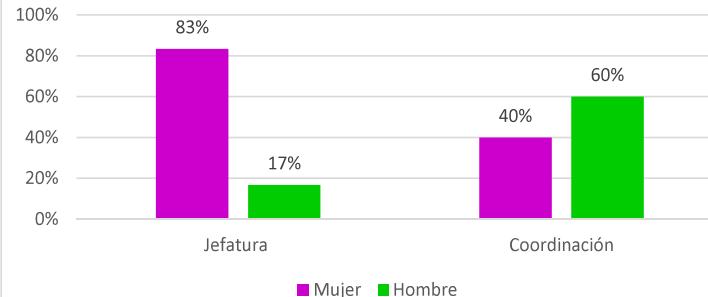
A este perfil, si le sumamos los que tienen que ver con lo social, y otros perfiles administrativos, nos situamos ya en unos porcentajes entre el 40 y el 50%. Por lo tanto, hay una imagen bastante nítida sobre los perfiles mayoritarios entre hombres y mujeres y esta es bastante estereotípica; mientras que los hombres son policías o peones de las brigadas, las mujeres, sobre todo, son administrativas, en definitiva, la posición tradicionalmente feminizada y subalterna de la "secretaria".

Una de las cuestiones que merece especial atención es la representación de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad. Como se aprecia a continuación, el 83% de las jefaturas o puestos de responsabilidad en los servicios son ostentadas actualmente por mujeres, algo que como manifiestan diferentes informantes clave no ha sido buscado expresamente y que obedece a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo.

En la coordinación de áreas o servicios la ocupación cumpliría de manera precisa con el principio de proporción equilibrada (40-60%) invirtiendo en cierta medida la lógica anterior de feminización de las jerarquías superiores, ya que los varones ocupan el 60% de los puesto que se identifican en la corporación como de mayor responsabilidad.

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

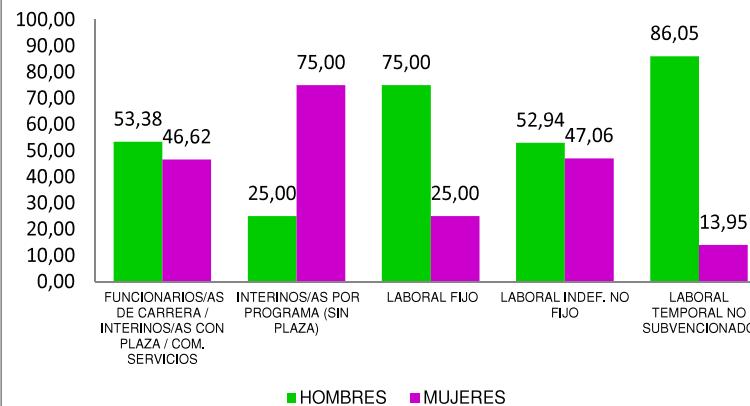
87

**Distribución de puestos de coordinación y jefaturas**


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

A continuación, procedemos a un análisis múltiple que permitirá diferenciar si existen diferencias observables entre la modalidad de la vinculación contractual/funcionarial que se establece entre la plantilla y el Ayuntamiento, en función del sexo de las personas. Con estos gráficos y las cifras que los sustentan, podemos discernir la estabilidad y la certidumbre laboral-vital en la relación laboral que se tiene con el consistorio.

En el primer gráfico lo podemos ver en relación con las diferentes modalidades de vinculación que se establecen entre el ente empleador y las personas empleadas.<sup>5</sup>

**Tipología vinculación funcional/laboral con Ayuntamiento**


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

<sup>5</sup> En la elaboración de las gráficas se ha respetado la nomenclatura utilizada por la Corporación en el documento “Capítulo I 2018 Plan de Igualdad” (ver hoja de cálculo desplegables). La tipología A unifica Funcionarios/as de Carrera, Interinos/as con plaza y Comisiones de Servicios. Desagregando los datos interinaje y/o Comisión de Servicios de la categoría A para afinar el análisis, un 10,66% serían hombres y un 16,87% serían mujeres.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 40 de 97</b>	FIRMAS



88

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

Vemos en el gráfico superior algunas cuestiones llamativas. Por una parte, escenarios paritarios, cercanos al equilibrio perfecto, en las modalidades de funcionariado de carrera o interinaje con plaza (opción más estable) y los contratos laborales indefinidos (no fijos), aunque con una ligera mayor presencia de hombres.

Pero por otra parte vemos una lógica que se invierte en los tipos de contrato de interinaje vinculados a programa (sin plaza) y los laborales fijos. Mientras que la primera opción se encuentra claramente feminizada, en el caso de la segunda, ocurre justamente lo contrario, además en porcentajes idénticos. Aunque en todo caso, su relevancia estructural es escasa puesto que entre ambas opciones apenas existen un total de 12 personas con esta tipología de relación.

De hecho, en este punto, cabe señalar, cómo la opción ampliamente mayoritaria de contratación, como veremos enseguida desagregadas por sexo, es sin duda la primera, puesto que el 65% de las contrataciones de la plantilla, responden a esta modalidad.

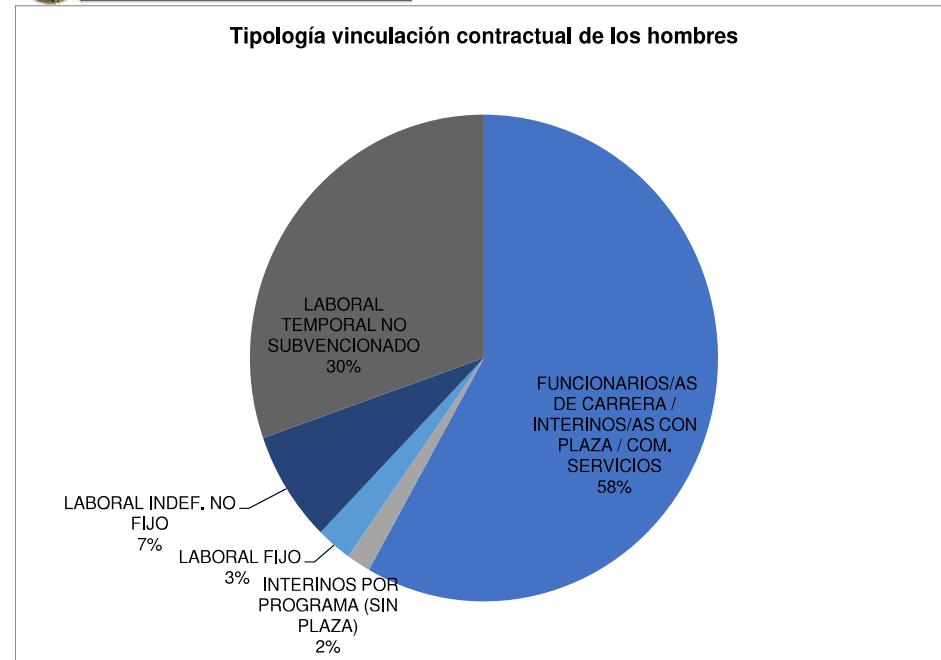
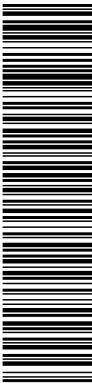
Respecto al último tipo de contratación que observamos en el gráfico, como se aprecia claramente, es el más inestable y el más sesgado por sexo, puesto que responde a una lógica de masculinización evidente. Prácticamente la contratación temporal podemos decir que es masculina. Si profundizamos más en estos datos, podemos ver de manera bastante clara como este tipo de contrataciones responde a perfiles ya mencionados y relacionados con el peonaje del área de "Vías Públicas".

Sin embargo, aunque hay pocas mujeres "temporales", estas no responden a ese perfil, sino que son perfiles más técnicos y especializados (en la escala funcional pasaríamos de los niveles E y C2 del peonaje, a los A2) que representan puestos como los de educadora social, entre otros.

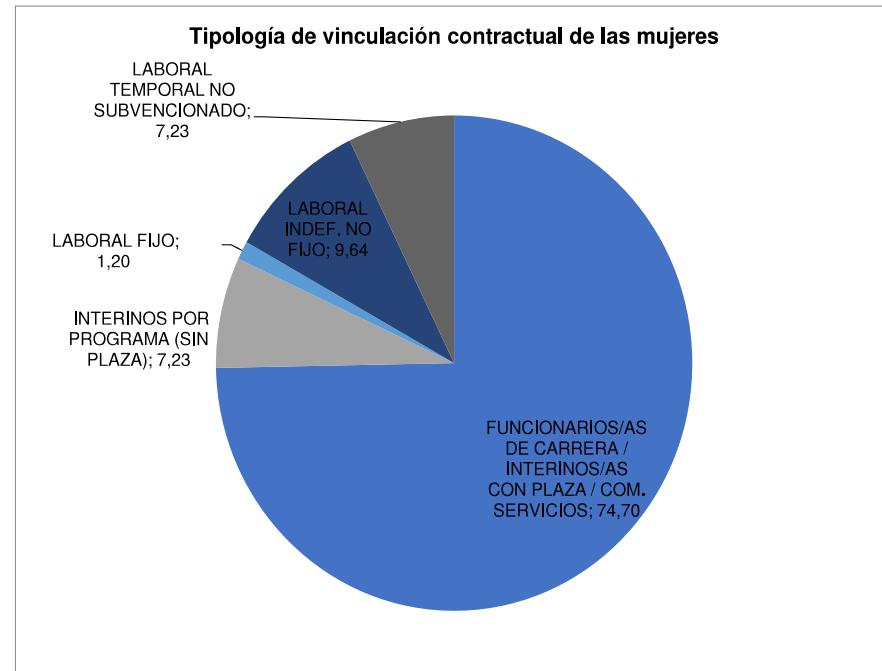
En todo caso, no hay duda, de que muy mayoritariamente quien sufre de manera más directa la contratación laboral son los hombres vinculados a los perfiles más bajos de las tipologías de vinculación funcional-laboral del Ayuntamiento.

A partir de este punto, si cambiamos el enfoque sobre estos mismos datos y los analizamos ahora por sexo, vemos cuál es la composición en las tipologías de vinculación contractual del conjunto de hombres y de mujeres.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 41 de 97	FIRMAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.



90

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020

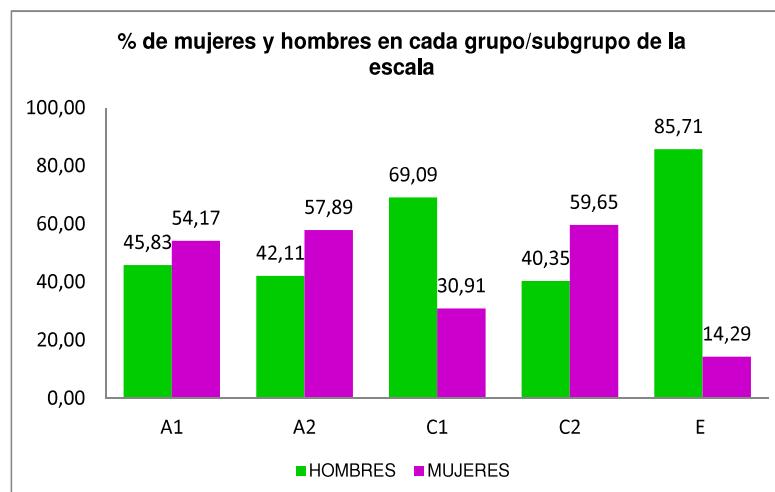
Se puede observar con facilidad como para ambos casos el funcionariado más estable es la modalidad de contratación más destacada, aunque hay diferencias entre hombres y mujeres puesto que estas últimas, en 3 de cada 4 casos, se encuentran en esta situación, mientras que para los hombres esto ocurre en aproximadamente un 60%.

Es decir, la mayoría de mujeres y hombres de la plantilla se encuentran en posiciones estables. Sin embargo, la contratación de carácter más temporal, dentro del grupo de las mujeres empleadas sólo representa el 7,23%, mientras que en el caso de los hombres, este porcentaje aumenta significativamente hasta un 30%.

Cabría quizás, desarrollar un análisis interno más pormenorizado de las otras modalidades, que, aunque minoritarias en valores absolutos, como veíamos antes, pueden esconder lógicas que pudieran implicar ciertos sesgos, siempre atendiendo a la particularidad concreta y específica de cada tipo de relación con el Ayuntamiento.

En todo caso, de momento sabemos que hay menos mujeres que hombres en el Ayuntamiento, al menos en lo que se refiere a la plantilla que se analiza a partir del documento facilitado, pero estas mujeres tienen mayores niveles de "certidumbre" laboral en sus modalidades de vinculación funcional-laboral, puesto que los hombres, sobre todo relacionados al peonaje, son quienes más sufren de la temporalidad en la contratación.

A continuación, pasamos a analizar la relación funcional o laboral con el Ayuntamiento, a partir de la escala por grupos y subgrupos. En el gráfico que mostramos seguidamente se puede apreciar la contratación de hombres y mujeres en cada uno de estos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

Vemos nuevamente cómo las mujeres tienen una presencia mayoritaria entre los dos subgrupos más importantes en la jerarquía de esta clasificación, A1 y A2, que suelen corresponder con las profesiones que reclaman de unos niveles superiores de formación (universitarios). En cualquier caso, nos encontraríamos siempre, en caso de analizarlo de esta manera, frente a escenarios "paritarios", donde el sexo con menor presencia, en este caso los varones, no están por debajo del 40% en ese grupo.

Sin embargo, en el grupo C1, muy probablemente por el peso específico de un área como la de seguridad, masculinizada como ya hemos visto, la preponderancia de los hombres es significativa, puesto que 7 de cada 10 personas contratadas en este grupo son de este sexo.

Al revés ocurre con el grupo C2, que coincide con la figura feminizada de las Auxiliares Administrativas, aunque con los porcentajes en el límite de la "paridad".

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 43 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

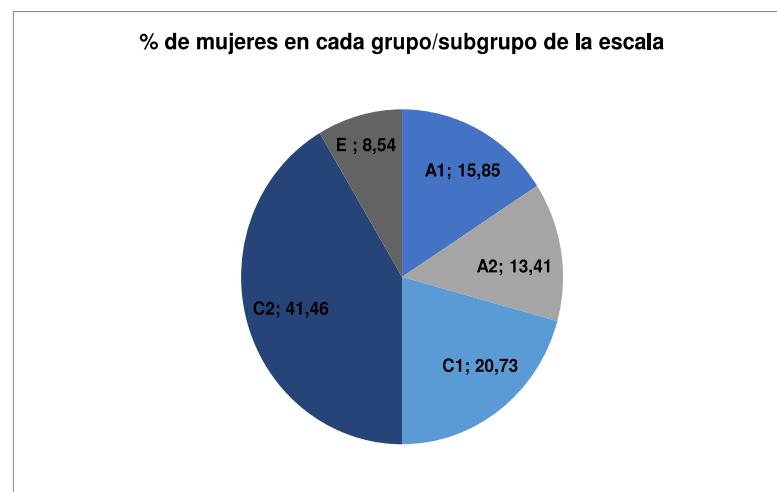
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

91

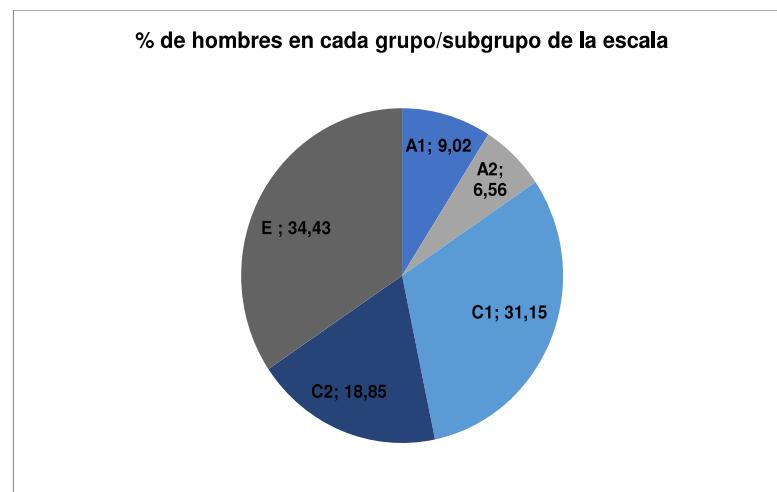
Destaca, por último, y de manera significativa, la contratación en el grupo E, muy masculinizada, y que una vez más coincide con ese perfil temporal vinculado al peonaje.

Por tanto, esta lectura, nos permite ver como las mujeres, de media, se encuentran, de partida, y a falta de análisis de mayor profundidad, en una situación mejor que el conjunto de los hombres, sobre todo desde un punto de vista salarial, puesto que el grupo o subgrupo funcional-laboral condiciona en gran medida el salario mensual o anual de la persona contratada.

Si lo observamos, una vez más, desde el punto de vista de un análisis desagregado por sexos, tenemos los datos que muy visualmente se muestran en los siguientes gráficos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

Mientras que cerca de un 30% de las mujeres contratadas estarían en los 2 grupos superiores A1 y A2, para el caso de los varones esta cifra baja hasta la mitad, es decir, un 15% aproximadamente.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 44 de 97</b>	FIRMAS



92

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

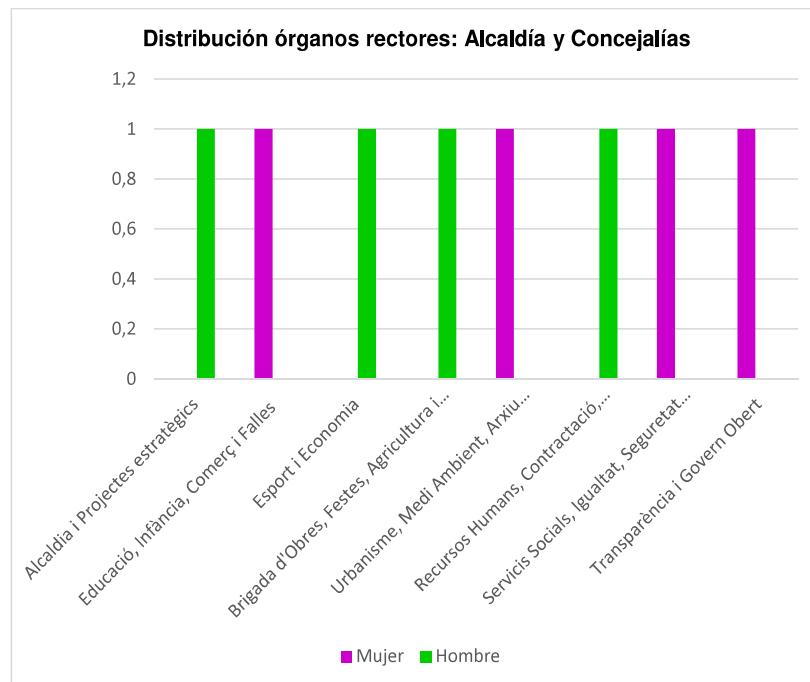
En el caso de estos últimos, además, del total de hombres con relación laboral/funcionarial con el consistorio, el 34,43% se encuentran en el grupo E, mientras que el 31,15% en el C1. Una vez más vemos las lógicas de los peones del área de Vías Públicas y los policías como variables explicativas de este gráfico.

Para las mujeres, sin embargo, el grupo por el cual más de ellas están contratadas es el C2, con más de 4 de cada 10 mujeres. Se trata fundamentalmente del perfil ya mencionado de las auxiliares administrativas. Contrariamente, para el grupo E, mayoritario entre los hombres, apenas alcanza el 8,5% entre las mujeres.

### 1. REPRESENTACIÓN POLÍTICA, DIRECTIVA Y DEL PERSONAL

En lo que a nivel político se refiere, la composición del equipo de gobierno es paritaria dando por tanto cumplimiento al principio de presencia equilibrada establecido en el artículo 14.16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El máximo rango es ostentado por un hombre, quien preside la Alcaldía.

La dirección y gestión de los servicios públicos se distribuye de manera desagregada conforme a la siguiente gráfica.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

Desde una perspectiva de género, la distribución de ciertas competencias como educación, infancia, servicios sociales, igualdad o sanidad atribuidas a concejalas, frente a la atribución de responsabilidades vinculadas a las áreas de deporte, economía, obras, agricultura, patrimonio, nuevas tecnologías o proyectos estratégicos en manos de concejales, podría correlacionar con un reparto de roles más tradicional vinculado a la división sexual de trabajo. No obstante, en otras áreas como urbanismo o transparencia a cargo de mujeres, se rompería con tal modelo de complementariedad en función del sexo.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 45 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

93

El Ayuntamiento de Aldaia cuenta además con un **Consejo Directivo** encargado de la coordinación de las diferentes áreas, que cada 15 días convoca a las y los responsables técnicos y políticos de responsables de las áreas municipales de trabajo. La composición del Consejo Directivo es paritaria (hombres: 53,3% - mujeres 46,6%).

En cuanto a la **Representación Sindical**, en el Ayuntamiento de Aldaia cuenta con representación de cuatro sindicatos en la Junta de Personal de la que participan 3 mujeres y 6 varones, no cumplimiento con el principio de presencia equilibrada. No obstante, la Presidencia y Secretaría General de dicha junta es ostentada por mujeres.

Para profundizar en la percepción y posicionamiento de los sindicatos, en el mes de septiembre tuvo lugar un grupo de discusión con representantes sindicales (CC.OO., SPPLB, STAS-IV, UGT)

La iniciativa de elaboración y puesta en marcha del plan de igualdad en términos generales es valorada muy positivamente no solo por los sindicatos sino también por representantes de las distintas áreas. No obstante, es una percepción compartida que no toda la plantilla tiene la sensibilidad necesaria para valorar positivamente el plan de igualdad, especialmente los varones o ciertas áreas masculinizadas, pudiendo surgir reticencias a lo largo del proceso que ponen de manifiesto la necesidad de formar en igualdad de género con especial atención a esos departamentos.

*"me han transmitido que hay temas más importantes que tratar que este (plan de igualdad)..." (Integrante GD)*

El desconocimiento sobre lo que representa un plan de igualdad, qué novedades aporta, en qué medida puede beneficiar a mujeres y hombres de la plantilla o contribuir a la superación de la desigualdad de género, podría explicar en parte las reservas de la plantilla hacia esta nueva herramienta.

Con relación a la acción sindical, aunque la información aportada por diferentes informantes apunta a que existen ciertas reivindicaciones específicas en materia de igualdad o relacionadas concretamente con la desigualdad de género en el ámbito laboral, no es posible detallarla ya que en el momento de cierre del Informe Diagnóstico la información requerida a la representación sindical no había sido remitida al equipo investigador.

## 2. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL.

Garantizar el acceso a la organización de mujeres y hombres en condiciones de igualdad se traduce en eliminar cualquier tipo de discriminación que pueda tener lugar en los procesos de selección de personal. Para ello es preciso analizar los sistemas de acceso a la organización desde una perspectiva de género.

La selección de personal en la Administración Pública de acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se realiza conforme a la oferta pública de empleo mediante el sistema de concurso, oposición o concurso oposición libre que garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad. El EBEP dispone además, que la composición y funcionamiento de los tribunales y órganos calificadores debe garantizar la idoneidad, la profesionalidad y la paridad entre mujeres y hombres. Al no disponer de información sobre la **composición de los tribunales de calificación** que durante los últimos años han sido constituidos en los procesos de selección, el grado de paridad no se ha podido corroborar.

Conforme a la normativa vigente, los procesos de selección se inician con la elaboración y aprobación de las bases de la convocatoria y la conformación del tribunal, tras lo cual se procede a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios/web municipal.

Tras la presentación de las solicitudes por las personas interesadas, las estrategias de selección son el concurso de méritos y la realización de pruebas selectivas y exámenes, entre

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 46 de 97</b>	FIRMAS



94

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

las que podemos encontrar en determinados casos la entrevista personal. Según la información aportada por recursos humanos estas entrevistas solo contemplarían criterios de carácter curricular, no existiendo ningún procedimiento establecido entorno a la realización de dichas entrevistas personales.

Los cambios introducidos por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local han condicionado los procesos de selección durante los últimos años, impidiendo la convocatoria de nuevas plazas en turno libre y precarizando los procesos de selección de personal que se han cubierto únicamente en interinidad a través de bolsas de trabajo.

Por lo que se refiere a la implantación de **medidas de acción positiva** que permitan equilibrar la participación de las mujeres en aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas, según fuentes de la corporación no se ha incorporado medida alguna en los procesos internos de contratación. Únicamente se reflejan estos criterios en la contratación de personal a través de los programas de subvenciones para el fomento del empleo a través del SERVEF (EMCUJU, EMCORP, etc.), en cuyo caso, las bases se encuentran previamente establecidas.

Al intentar medir la percepción con respecto a las acciones positivas por parte de la plantilla, se presentan posiciones enfrentadas. Por un lado, de cuestionamiento acerca de la base legal de la acción positiva y por otro, en defensa de la introducción de medidas correctoras que equilibren la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas municipales.

El área de recursos humanos manifiesta que tradicionalmente ha existido una menor participación de mujeres en los procesos de selección de personal para las áreas de protección y seguridad y brigada de obras y servicios que dificulta la feminización en las mismas.

Con relación a los temarios de las diferentes convocatorias de puestos de trabajo, según nos confirman se incorpora del principio de igualdad en cumplimiento con el artículo 61.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 3. MOVIMIENTOS DE PERSONAL Y CARRERA PROFESIONAL.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo producida en las últimas décadas no tiene actualmente el debido reflejo en la progresión de las carreras profesionales, su integración en el mercado de trabajo no ha supuesto en términos globales las mismas oportunidades que para sus compañeros masculinos.

El artículo 16 del Estatuto Básico del Empleado Público, EBEP, recoge el derecho a la **promoción profesional** definiendo la carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, en sus diferentes modalidades: carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal.

Actualmente, la organización no cuenta con un Plan de Carrera definido. Precisamente esta es una reivindicación que aparece de manera constante en el discurso de las personas entrevistadas de las diferentes áreas junto con la solicitud de valoración de los puestos de trabajo para una adaptación integral de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)<sup>6</sup>, siendo un hecho que afecta especialmente al estancamiento los puestos más básicos de la estructura organizativa.

Durante los últimos años la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local ha impedido la creación de nuevos puestos de trabajo

<sup>6</sup> El último estudio de valoración de la RPT se elaboró en el año 2007 y solo han sido actualizados de manera puntual ciertos puestos de trabajo.

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

95

y la cobertura de plazas vacantes o procedentes de la jubilación, de manera total o parcial<sup>7</sup>, hecho que ha impedido la renovación y actualización de la plantilla de las administraciones locales.

De la información recogida a través de las diferentes técnicas de investigación, se desprende que la delgada estructura del área de personal que no ha contado con recursos humanos proporcionales al tamaño de la plantilla ha complejizado en gran medida la incorporación de cambios y mejoras de gestión, prueba de ello es que desde hace años determinadas tareas como la confección de nóminas está externalizada a través de los servicios de una asesoría. Este área que ha sido recientemente dotada con personal, está pendiente de modernización, habiendo sobre la mesa diferentes propuestas a desarrollar (portal del emplead@, etc.)

Justamente coincidiendo con la ampliación de recursos humanos del área de personal, acaban de publicarse nuevas bolsas de trabajo en el Ayuntamiento.

Con relación a las promociones internas o procesos de mejora de empleo, durante los últimos 5 años la situación se resumiría según la siguiente tabla:

PROCESOS	PLAZAS OBTENIDAS	
	MUJERES	HOMBRES
<b>Promoción Interna</b>	1	2
<b>Mejora de empleo</b>	1	3

Como se desprende de los datos aportados, aunque apenas han existido procesos de promoción de carácter definitivo o temporal, porcentualmente sobre la totalidad de la muestra las mujeres no alcanzarían el 30% de las plazas obtenidas.

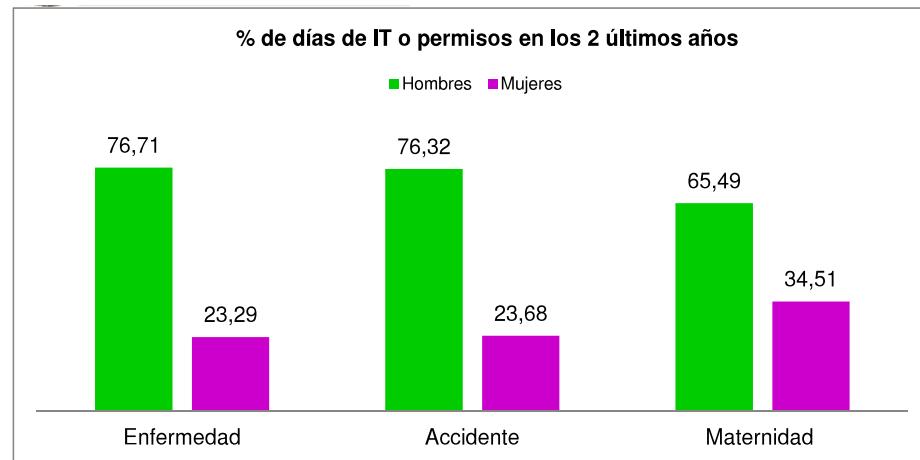
Pasando a otro tema interesante en el que se puede profundizar a partir de los datos del documento facilitado por la asesoría, nos centramos ahora en el tema de las IT (Incapacidades Temporales) y los permisos de maternidad y paternidad que no cabe considerar como IT, aunque en el proceso de control y gestión parecen ser computados como tales. Es decir, las incapacidades temporales en los dos últimos años (desde el 1 de julio de 2016 a 30 de junio de 2018) y los permisos a los que madres y padres tienen derecho en el caso de nacimiento o adopción de hijos/as.

<sup>7</sup> En los dos últimos años sólo se permitía cubrir el 50% y con anterioridad no había opción, persona que se jubilaba puesto que se perdía.



96

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

 N.º 191  
2-X-2020


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la asesoría.

El gráfico parece bastante clarificador para los tres supuestos de **IT-Permisos de parentalidad** que se contemplan según el documento: enfermedad, accidente y maternidad.

Para los cálculos se han sumado los días de IT-Permisos de parentalidad totales de cada sexo, y después se ha procedido a sacar el peso proporcional sobre el total de días de cada tipo para cada sexo. Como vemos, los datos son ciertamente significativos, puesto que para los tres casos los porcentajes de días de lo que coloquialmente denominamos "bajas", especialmente en los casos de enfermedad o accidente, son significativamente más elevados entre los hombres.

Aunque las enfermedades comunes, podíamos pensar que tuvieran una lógica bastante más cercana al peso sobre la plantilla de cada sexo, vemos que, aunque los varones representan según los cálculos que hemos ofrecido, como mucho alrededor de un 60% de la plantilla, estos representan más de tres cuartas partes de los días de IT por enfermedad.

En el caso de los accidentes, la lógica puede responder, como pasa usualmente en otras organizaciones similares, al riesgo físico que implican en muchas ocasiones profesiones masculinizadas, o, al menos, cómo se deduce más fácilmente y se asigna desde este tipo de profesiones y accidentes, que el mismo es de carácter **laboral** y no una enfermedad común.

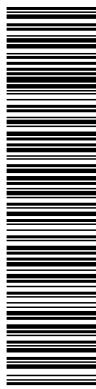
Aun así, el más sorprendente de los tres supuestos de IT, o más bien, para este último caso, el denominado "permiso de maternidad" es que este es disfrutado mucho más por hombres que por mujeres (en cantidad de días totales), datos que hemos tratado de contrastar y que no casan muy bien con otros que mostraremos con posterioridad en este mismo análisis.

#### 4. FORMACIÓN.

La formación es uno de los pilares fundamentales para el desarrollo profesional dentro de cualquier organización. Es por ello por lo que, además de asegurar el acceso a la misma en condiciones de igualdad, se debe velar por una participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad.

El Ayuntamiento de Aldaia no dispone de **Plan de Formación** o de catálogo de cursos de formación interna. La propuesta formativa a la que puede acceder la plantilla es básicamente la ofertada a través de los planes formativos a los que se adhiere la corporación de la Federación de Municipios y Provincias y la Diputación de Valencia.

Una vez trasladadas las propuestas de formación continua vía correo electrónico, la gestión de la formación se realiza previa solicitud por parte de la plantilla que dispone un total de 40 horas anuales a descontar de la jornada **laboral** para acciones formativas. En el caso de que el

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

97

organismo ofertante apruebe la solicitud efectuada, desde RRHH se valida dicha solicitud dependiendo de las necesidades de cada servicio.

Respecto a las modalidades, los cursos se realizan en los siguientes formatos:

- **Presencial:** la totalidad de la acción formativa se desarrolla en el aula y es conducida por un/a docente.
- **Virtual:** la totalidad de la acción formativa se realiza de forma virtual.
- **Semipresencial:** se combina la formación en aula con la formación virtual, con el seguimiento del personal formador.

Cuando la formación se realiza fuera de la jornada laboral (online o presencial) las horas de dedicación no computan como horas laborales, a excepción del caso de la Policía Local, no siendo por tanto retribuidas o compensadas para el resto de perfiles profesionales.

Por contra, tal y como señalan representantes sindicales, precisamente este colectivo junto con la Brigada de obras encuentra mayores dificultades para asistir a formaciones en horario laboral. En el caso de la Policía, por motivos de organización solo existiría la posibilidad de formación fuera del horario laboral.

A partir de los cursos validados por el área de recursos humanos durante el 2017, podemos apreciar en la gráfica siguiente que la participación de las mujeres en la formación es muy superior a la de los hombres. Del total de 59 acciones formativas solicitadas, el 78% de las solicitudes corresponde a las mujeres frente al 22% de los varones.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

Al margen de la adhesión a los planes formativos externos, en lo que respecta la temática de igualdad, a través del área de servicios sociales se han realizado las siguientes acciones formativas:

ACCIÓN FORMATIVA	Participación Mujeres	Participación Hombres
Taller de impacto de género.	57,1%	42,9%
Curso de lenguaje igualitario.	71,3%	28,3%
Taller urbanismo feminista para una Aldaia más inclusiva. <sup>8</sup>	87%	13%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 50 de 97</b>	FIRMAS



98

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

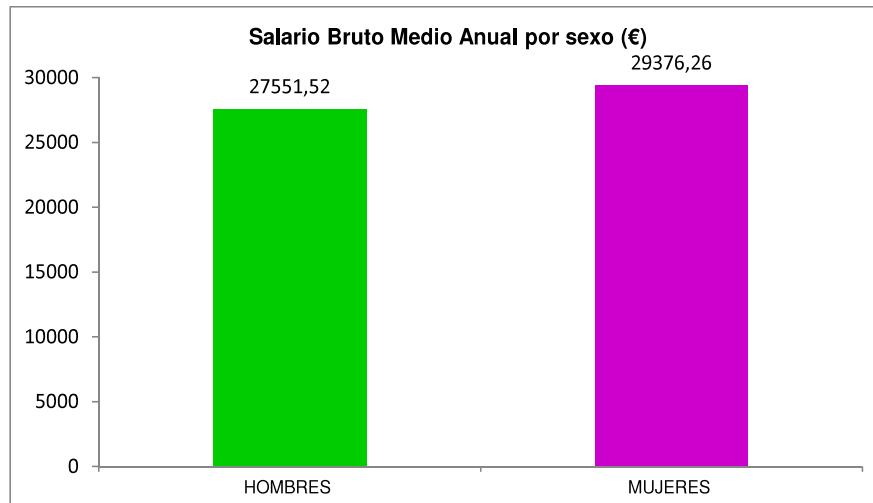
Como se desprende de la tabla anterior, la participación de las mujeres es superior en todos los casos. De la memoria del Curso de lenguaje igualitario, llama particularmente la atención la escasa participación del área de protección y seguridad, únicamente una mujer participó, y la amplísima participación de algunas áreas como servicios sociales, cultura y recursos humanos, frente a la falta de asistencia, casi nula, de las áreas de educación y deportes.

#### 5. RETRIBUCIONES

En este punto, pasamos ya a analizar una de las cuestiones más complejas e importantes a la hora de interpretar la existencia de posibles diferencias entre los sexos en una estructura laboral como la plantilla de un ayuntamiento. Partiendo de la base de la existencia de una serie de elementos que aparecen en los contratos y RPT y computan en las nóminas, y que, en principio, tienen un carácter objetivo medido en diferentes modalidades de escalas, resulta difícil determinar la existencia de diferencias con un análisis superficial y fundamentalmente cuantitativo, puesto que estas siempre podrían estar legitimadas a través de lo que determinan las leyes de funcionamiento funcional de la administración pública.

No obstante, existen muchas veces elementos que pueden tener cierto carácter "discrecional" y que es donde podrían camuflarse diferencias, que en este caso estamos analizando desde la perspectiva de género y de manera, no tanto individual, sino más bien estructural.

Por empezar por algo más genérico, con los datos que tenemos en el documento facilitado de la plantilla del Ayuntamiento, podemos ver una **media de ingresos anuales** de hombres y mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

<sup>8</sup> Este taller no estaba dirigido únicamente a la plantilla del Ayuntamiento. De 24 personas que asistieron, 11 pertenecían a ella, el resto a otros ayuntamientos o en situación de desempleo.

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

99

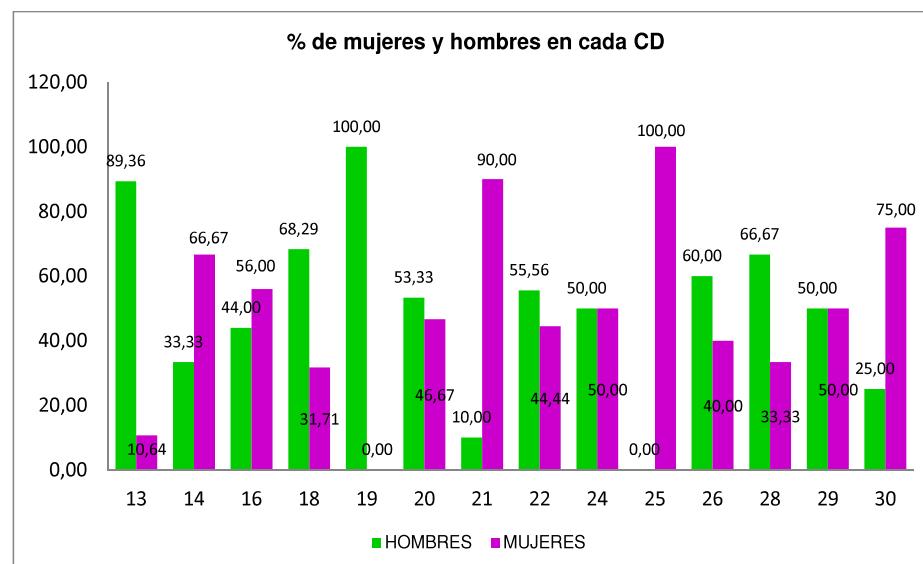
Vemos como la media de ingresos de las mujeres, sin tener en cuenta productividades u otro tipo de gratificaciones extra, está por encima de la de los hombres en aproximadamente 1825 € anuales.

Como es obvio y siguiendo la legislación sobre retribuciones en la administración local, las nóminas de las personas empleadas están compuestas de varios elementos que cabe analizar, ya que aunque la mayoría de ellos sigan unas tablas "objetivas", como tratábamos de explicar más arriba, cabe determinar cuáles son los procedimientos a través de los cuáles se determinan, por ejemplo, los complementos de destino y específico.

Por una parte, encontramos elementos que en principio serían objetivos y poco sujetos a discrecionalidad, como la retribución básica que la determina el grupo/subgrupo o los trienios, que dependen de la antigüedad en el puesto. Todo ello marcado por las propias leyes.

En el caso de los complementos de destino y específicos, especialmente estos últimos, dependen del Pleno de la Corporación y de una valoración de la dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del puesto. Esta valoración suele estar contemplada y claramente especificada en las RPT de los ayuntamientos, pero depende de una valoración que introduce elementos menos objetivos en su asignación.

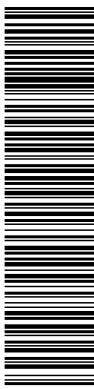
En cualquier caso, un análisis de estos complementos puede ofrecer algo de información interesante.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

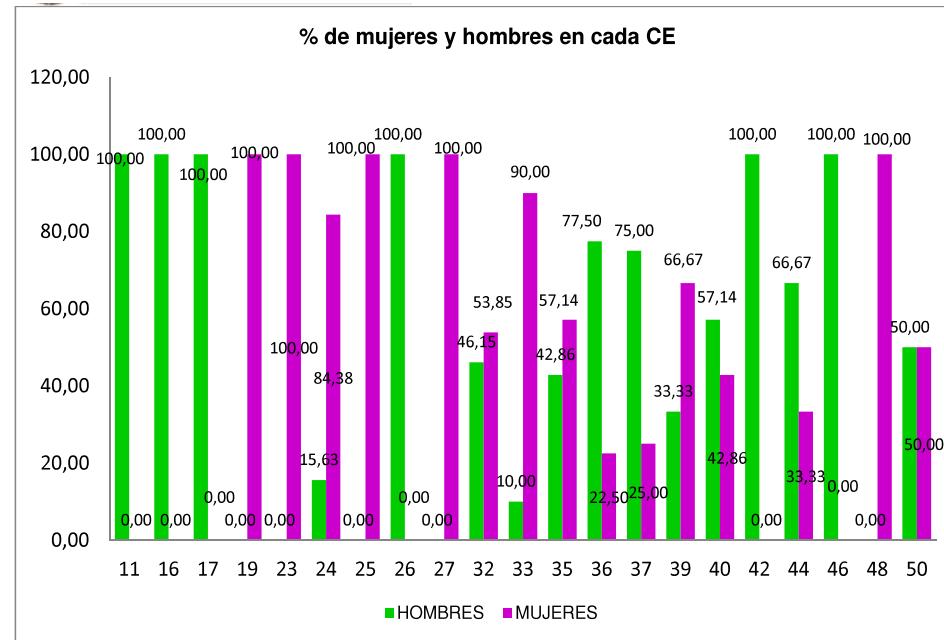
Aunque la representación gráfica sea relativamente difícil en su interpretación, simplemente cabe aclarar, que cuanto más elevado es el número del CD, mayor es la remuneración. Explicado esto, y sin pretender entrar a un análisis pormenorizado, sí que podríamos señalar que desde el CD 25 hasta el 30, es decir, el tramo más alto en remuneración de CD, hay 15 mujeres y 8 hombres. En los tramos más bajos, una vez más, destacan los hombres que son casi 9 de cada 10 de las personas empleadas por el consistorio que tienen el CD más bajo, nivel 13, aunque si ampliamos esa lectura a los 5 niveles más bajos, la cosa se atenúa, aunque los hombres continúan representando el 66% aproximadamente para estos CD más bajos y más importantes cuantitativamente dentro del Ayuntamiento (son los que más personas tienen consignados en sus nóminas)

Cuando pasamos a los CE (Complemento Específico), vemos como la lógica parece cambiar un poco.



100

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

 N.º 191  
 2-X-2020


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

Aunque siguen siendo los hombres quienes claramente ocupan posiciones más bajas, en el caso del último tramo de los CE, en esta ocasión, en los mejor remunerados, aparecen más hombres que mujeres. Por ejemplo, si analizamos los niveles desde el 40 al 50, encontramos 12 hombres y 8 mujeres, a diferencia de lo que ocurría con el CD, lo que quizás reclama de un análisis interno más profundo.

En este gráfico, en todo caso, cabe destacar los CE más habituales entre hombres y mujeres. Mientras que para los primeros los más significativos son el 16 y el 36 (peones y policía fundamentalmente), para las mujeres es el CE 24 que usualmente se asigna a las auxiliares administrativas.

Cabe destacar que en otro de los documentos facilitados en relación con la RPT de la plantilla, el complemento específico viene indicado pero no desarrollado, es decir, no se contempla de manera abierta y clara en la asignación (que depende del Pleno de la Corporación) los motivos “de una valoración de la dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del puesto”, por lo que no se puede analizar si se introduce algún sesgo que favorezca la mejor remuneración en forma de CE para profesiones o áreas masculinizadas. Por ejemplo, los agentes de policía C1, se remuneran con el CE 36, mientras que otro tipo de profesionales de áreas más feminizadas como el ámbito social (psicóloga, trabajadora social, técnica de bienestar social), siendo A1/A2 también se les asigna este CE.

En definitiva, este primer análisis de la plantilla a través fundamentalmente del documento facilitado desde el área de Recursos Humanos, y parcialmente mediante la información facilitada por la asesoría, pone sobre la palestra una primera panorámica, que por sintetizar, evidencia la existencia de una mayor inestabilidad o precariedad entre los hombres de los niveles jerárquicos más bajos, cuestión que cabe relacionar con niveles de estudios o procedimientos de acceso al puesto de trabajo, pero que en todo caso, visibiliza también la persistencia de la reproducción de los estereotipos profesionales más habituales: los policías y las secretarias.

Encontramos por tanto, mujeres en puestos de relevancia y con responsabilidad y buenos salarios, de media incluso por encima de los hombres, pero también es necesario determinar lógicas concretas de asignación de CE y de otro tipo de remuneraciones no desagregadas en

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 53 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

101

el documento facilitado por RRHH (pero que veremos con posterioridad) y que se refieren a otras gratificaciones económicas.

No obstante, esta primera panorámica de carácter fundamentalmente cuantitativo será complementada a lo largo de este diagnóstico con otras miradas múltiples, también cuantitativas y además cualitativas, lo que facilitará una mejor interpretación de estos primeros datos.

**Información sobre la plantilla facilitada por la ASESORÍA LABORAL<sup>9</sup>.**

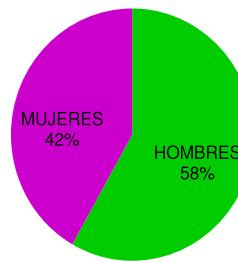
Los datos presentados hasta el momento, como señalamos, no dan una imagen totalmente fidedigna del conjunto global de personal contratado por el Ayuntamiento, aunque ya se ha apuntado alguna cuestión relacionada con el análisis de la información procedente de la asesoría que a continuación pasamos a explotar en mayor profundidad. A partir de este punto nos vamos a centrar en tratar de complementar y contrastar esta primera información con la proporcionada desde la asesoría laboral en dos documentos Excel, donde se ha desagregado en cada uno de ellos la información disponible en hombres y mujeres respectivamente.

Según esta información, la plantilla en junio de 2018 es bastante más amplia, puesto que en estos documentos parecen contabilizarse las personas empleadas a través de EMCORP, la escuela taller, etc.

Así pues, se contabilizan un total de 273 trabajadores y trabajadoras, que distan bastante de los 204 contabilizados en el documento anterior. Su distribución por sexo, eso sí, sigue un patrón bastante similar, ya que prácticamente son los mismos porcentajes.

Es importante destacar, que, aunque en un primer momento el documento facilitado habla de estas cifras, en posteriores análisis utiliza otras referencias numéricas, que varían incluso entre los propios cálculos, pero en todo caso no parece que afecte significativamente de cara a un análisis de carácter estructural como el que se está presentando.

**Plantilla por sexo en % (junio 2018)**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados asesoría.

Además de esta distribución, los datos facilitados aportan en esta línea otra cuestión interesante. Computados los datos de altas y bajas, el último año se observa que mientras que los hombres han mantenido su nivel de ocupación para el Ayuntamiento prácticamente estable (sólo hay 3 hombres menos) en el caso de las mujeres parece significativo que estas hayan visto disminuido su volumen en 17 trabajadoras, tendencia, que un plan de igualdad y en términos globales, se debería ayudar a corregir pese a situarnos en escenarios de paridad.

<sup>9</sup> A pesar de la magnitud de la plantilla del Ayuntamiento, el área de recursos humanos ha tenido hasta la fecha una escasa dotación de personal que imposibilitaba la gestión interna de las nóminas para lo cual ha recurrido a la contratación de un servicio externo de una asesoría laboral

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 54 de 97</b>	FIRMAS

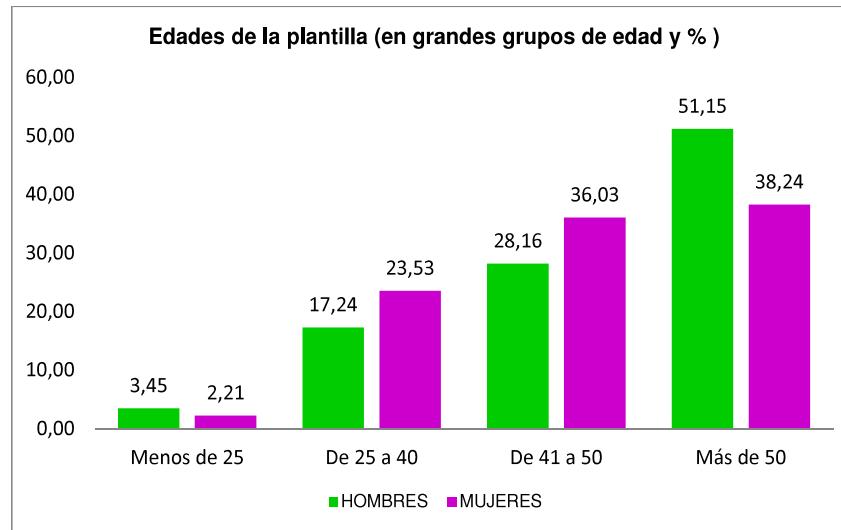


102

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

A continuación, pasamos a analizar la composición por sexo y edad de la plantilla como se muestra en la representación gráfica siguiente.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la asesoría.

Como se puede apreciar, la plantilla se caracteriza por una composición mayoritaria de **edades avanzadas** y de escasez de gente joven. Esta afirmación es válida para ambos sexos, puesto que la tendencia lineal progresiva es evidente, pero, si cabe, todavía más acusada en los hombres, puesto que más de la mitad son mayores de 50 años, lo que sin duda pone de relieve la realidad actual de la administración local. De hecho, las medias de edad son de casi 50 años para los hombres y de aproximadamente 47 para las mujeres. Es más, según se indica literalmente en el documento facilitado, en el último año, la edad media ha subido en ambos sexos, y por tanto en el conjunto global de la plantilla.

**HOMBRES:**

- La edad media de la plantilla se ha incrementado en 1,7 años
- La plantilla de 'menos de 25 años' se ha reducido en 6 trabajadores
- La plantilla de '25 a 40 años' se ha reducido en 4 trabajadores
- La plantilla de '41 a 50 años' se ha reducido en 5 trabajadores
- La plantilla de 'más de 50 años' se ha incrementado en 10 trabajadores

**MUJERES:**

- La edad media de la plantilla se ha incrementado en 5,02 años
- La plantilla de 'menos de 25 años' se ha reducido en 26 trabajadores
- La plantilla de '25 a 40 años' se ha reducido en 11 trabajadores
- La plantilla de '41 A 50 años' se ha incrementado en 2 trabajadores
- La plantilla de 'más de 50 años' se ha reducido en 2 trabajadores

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 55 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

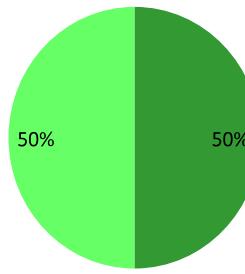
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

103

Siguiendo con el análisis del documento con datos estadísticos sobre la plantilla, se ofrece en el mismo una primera división genérica sobre el modelo de contratación de mujeres y hombres. Según las cifras indicadas para el caso de los varones justamente coincide que el 50% tienen una modalidad "fija" y el otro 50% tienen una vinculación contractual de carácter temporal.

**Modelo de contratación hombres**

■ Trabajadores con contrato indefinido (fijos) ■ Trabajadores con contrato temporal

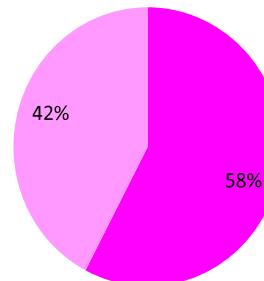


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la asesoría.

Para el caso de las mujeres, esta situación, en la línea de lo mostrado con anterioridad, parece un poco diferente, puesto que la contratación temporal es menos significativa.

**Modelo de contratación mujeres**

■ Trabajadores con contrato indefinido (fijos) ■ Trabajadores con contrato temporal



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la asesoría.

Sin embargo, si entramos con más detalle a la tipología de contratos de hombres y mujeres, como se muestra en la siguiente tabla adaptada a porcentajes, podemos encontrar algún elemento destacable entre las cifras<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Para estos cálculos, los valores absolutos de origen contabilizan un total de 174 contratos para hombres y 137 para mujeres, que difieren de la cifra de personas contratadas mostrada al principio de este apartado, aunque parece ser que esta es la cifra que más se usa para la mayoría de cálculos realizados dentro de las diferentes informaciones ofrecidas en el documento Excel.



104

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
 2-X-2020

<b>HOMBRES</b>		
	<b>T. Contrato</b>	
<b>Contrato</b>	<b>Fijo</b>	<b>Temporal</b>
CONVERSION INDEF. TIEMPO C	5,17	0,00
TMP.TC. INTERINIDAD	0,00	1,15
ORDINARIO TIEMPO INDEFINID	0,57	0,00
DUR DETERM TIEMPO COMPLETO OBRA/SERV	0,00	4,02
TMP.TC. OBRA O SERVICIO DETERMINADO	0,00	22,99
DUR DETERM TIEMPO COMPLETO OBRA MINUSVALIDO	0,00	0,57
TMP.TC. EVENTUAL POR CIRCUNS. DE LA PROD.	0,00	2,87
TMP.TP. OBRA O SERVICIO DETERMINADO	0,00	1,72
CTO.100 CODIGO S.S. 0	43,68	0,00
CTO.200 CODIGO S.S. 0	0,57	0,00
CTO.EVENTUAL T.P. COD.S.S. 0	0,00	0,57
CONTRATO PARA LA FORMACION	0,00	15,52
CONTRATO BECARIOS	0,00	0,57
<b>MUJERES</b>		
	<b>T. Contrato</b>	
<b>Contrato</b>	<b>Fijo</b>	<b>Temporal</b>
CONVERSION INDEF. TIEMPO C	4,38	0,00
DURACION DETERMINADA INTER	0,00	0,73
ORDINARIO TIEMPO INDEFINID	1,46	0,00
TMP.TC. OBRA O SERVICIO DETERMINADO	0,00	21,17
DUR DETERM TIEMPO COMPLETO OBRA/SERV	0,00	0,73
TMP.TC. EVENTUAL POR CIRCUNS. DE LA PROD.	0,00	7,30
TMP.TP. OBRA O SERVICIO DETERMINADO	0,00	2,19
CTO.100 CODIGO S.S. 0	48,91	0,00
CTO.200 CODIGO S.S. 0	2,92	0,00
CONTRATO PARA LA FORMACION	0,00	9,49
CONTRATO BECARIOS	0,00	0,73

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la asesoría.

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

105

Destacan los porcentajes asociados a los códigos de la SS "0" que corresponden al funcionariado, y que son los más significativos tanto para hombres como para mujeres, sobre todo en este último caso, donde superan a la mitad de las personas contratadas a 30 de junio de 2018.

Dentro de este grupo, se diferencian dos tipos de códigos asociados a **contratos a tiempo completo** (100) o **jornada parcial** (200), donde sí que podemos encontrar alguna diferencia interesante entre hombres y mujeres, puesto que para estas últimas casi alcanza el 3% (4 mujeres en valores absolutos) mientras que para los hombres, sólo 1 se encuentra en esta situación, representando el 0,57% de la contratación masculina.

Por otra parte, estas tablas nos permiten hacer un análisis más concreto sobre las características de los contratos temporales, que como señalábamos en los últimos gráficos, son mayoritarios entre los hombres.

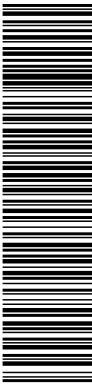
No parecen observarse diferencias estructurales significativas, más allá de la contratación de carácter eventual ligada a las circunstancias de la producción, que en el caso de las mujeres duplica a la de los hombres en valores reales (10 mujeres-5 hombres), teniendo, de esta manera, un peso porcentual superior al 7% entre las mujeres.

Por lo que se refiere a la **antigüedad** en la empresa, los cálculos realizados en el documento analizado nos ofrecen una media prácticamente idéntica para ambos sexos. En ambos casos hablamos de una media ligeramente superior a 10 años de trabajo para el Ayuntamiento de Aldaia.

Otra de las opciones que permite discernir el documento hace referencia a lo que en el mismo se denomina "categoría" y que reproducimos en una tabla doble con datos desagregados de hombres y mujeres. En esta ocasión en valores absolutos para poder hacernos una idea real de los volúmenes por "**categoría**" de la plantilla.

MUJERES		HOMBRES	
ADJUNTO GESTION	24	ADJUNTO GESTION	3
ADMINISTRATIVO	7	AGENTE	23
AGENTE	4	ALUMNO TALLER EMPLEO	27
AGENTE EMPLEO	1	ARQUITECTO	1
ALUMNO TALLER EMPLEO	13	ARQUITECTO TECNICO	2
AUXILIAR ADMINISTRAT	12	AUXILIAR ADMINISTRAT	1
AUXILIAR AYUDA DOMIC	1	AUXILIAR SERVICIOS	7
AUXILIAR SERVICIOS	1	AYUDANTE	4
AYUDANTE	1	BECARIO	1
BECARIO	1	DIRECTOR	2
DIRECTOR	2	DIRECTOR TALLER EMPL	1
GERENTE <sup>11</sup>	42	GERENTE	26

<sup>11</sup> Según informan desde la asesoría "la categoría gerente se le da internamente en nuestro programa a todas las diferentes categorías existentes (educador, informador juvenil, acompañantes asistentes de personas, técnico informático...)".



106

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020

INGENIERO TECN.IND.	1	INGENIERO TECN.AGRIC	1
PEON	4	INGENIERO TECN.IND.	2
PROFESOR	4	INSPECTOR	1
PSICOLOGO	1	INTERVENTOR	1
SECRETARIA	1	MONITOR	1
TECN.ESPEC.	2	OFICIAL	13
TECNICO AUXILAR	1	OFICIAL 1.	11
TRAB.FAMILIAR	4	PEON	38
TRABAJADOR SOCIAL	9	PROFESOR	3
VIGILANTE	1	VIGILANTE	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la asesoría.

Se puede ver como no coinciden perfectamente las categorías con el análisis anteriormente presentado. Sin embargo, sí que existe una misma tendencia, aunque obviamente, emergen también elementos nuevos no contemplados en el documento analizado en el primer apartado.

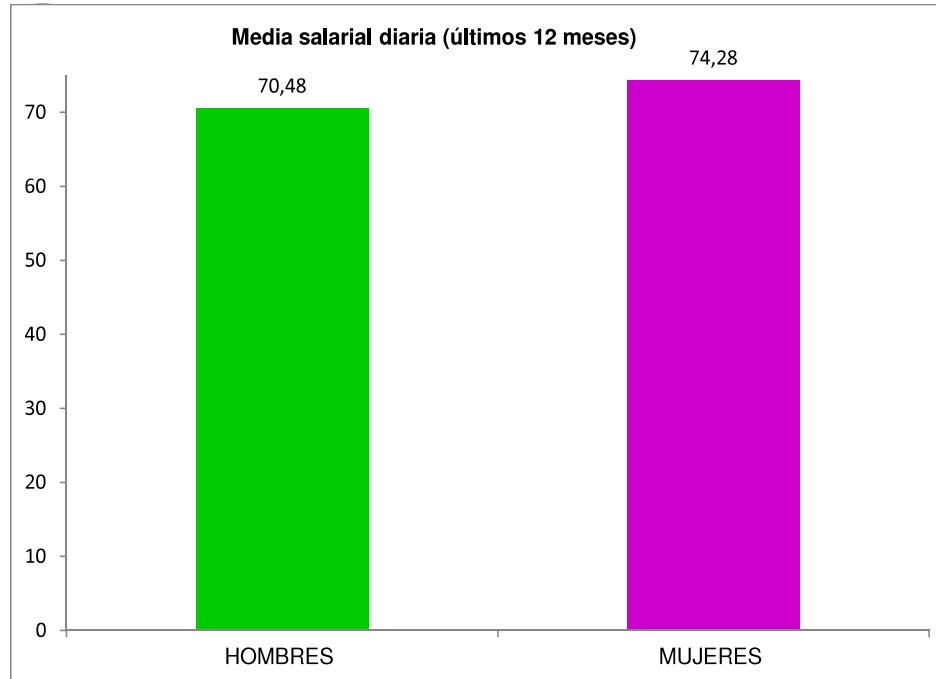
Más allá de la categoría “Gerente” tan cuantitativamente significativa para ambos sexos, destacan, como elementos similares a la estructura funcional-laboral ya analizada, los perfiles de peones y oficiales, claramente masculinizados, así como los agentes (policía) frente a los perfiles administrativos, que están feminizados. Se ve, por otra parte, también la feminización del ámbito social: trabajadoras sociales, trabajadoras familiares, etc.

Respecto a categorías o elementos nuevos que aparecen en este documento, podríamos mencionar al **alumnado de los talleres de empleo**, que parece un espacio también bastante masculinizado<sup>12</sup>: los hombres representan el 67,5%, o la posibilidad de discernir las contrataciones temporales realizadas a través de programas de empleo como EMCORP, donde, en esta ocasión, encontramos más mujeres que hombres.

Otra cuestión realmente interesante que se puede analizar desde este documento y que complementa la visión sobre el tema salarial presentada más arriba, es el salario desagregado por sexos y calculado por día en los últimos 12 meses, lo que permite salvar el problema de la contratación temporal en los cálculos, y, por tanto, facilita la incorporación al mismo de trabajadores y trabajadoras de la plantilla que tienen este tipo de vinculación no fija.

<sup>12</sup> <http://www.aldaia.es/areas-municipales/treball/taller-d-ocupacio>

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 59 de 97</b>	FIRMAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la asesoría.

El gráfico señala como la media de ingresos, en este caso calculada diariamente, sigue siendo de media superior para las mujeres, como ya ocurría anualmente en el primer documento analizado, y, aunque se atenúa la diferencia anual (como consecuencia de la incorporación al cómputo de los contratos temporales) las cifras no distan mucho y siguen la misma lógica, puesto que en este caso la diferencia salarial media anual a favor de las mujeres, sería de más de 1400 euros.

En todo caso, este documento habla del concepto de "salario" en los últimos doce meses, sin desagregar por conceptos (trienios, CE, CD, productividad, etc.) de donde no podemos deducir claramente si están todo tipo de remuneraciones económicas incluidas en el cómputo, especialmente, como ya señalábamos en el apartado anterior, aquellas que hacen referencia a productividad u otro tipo de gratificaciones económicas.

Es importante destacar, que en este tipo de organizaciones de la administración pública, sujetas de manera directa a las leyes de los diferentes niveles de administración y legislación sobre el trabajo, resulta difícil localizar manifestaciones evidentes y directas de desigualdad salarial de género, y, por tanto, se tiene que disponer de toda la información detallada de remuneraciones que puedan responder a criterios más subjetivos y que pudieran estar escondiendo algún tipo de sesgo que beneficiara más a perfiles o áreas masculinizados o feminizados, cuestión que pretendemos abordar en el siguiente apartado.

#### Apuntes concretos sobre otras formas de retribución: gratificaciones y productividades.

Como se ha venido señalando, es necesario para tener una visión más completa sobre las retribuciones económicas que reciben trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento, tener desglosados cada uno de los elementos por los que estos y estas son remunerados.

El Reglamento de Productividad del Ayuntamiento de Aldaya (BOP 23/01/2013) regula los criterios cuantificadores del complemento de productividad destinado a retribuir el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con el que el funcionario/a desempeña su trabajo, retribuyendo por

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 60 de 97	FIRMAS



108

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

una parte la consecución de una serie de objetivos prefijados, y por otra, la actividad extraordinaria, el rendimiento especial, la iniciativa y el esfuerzo del funcionariado en el cumplimiento de su trabajo.

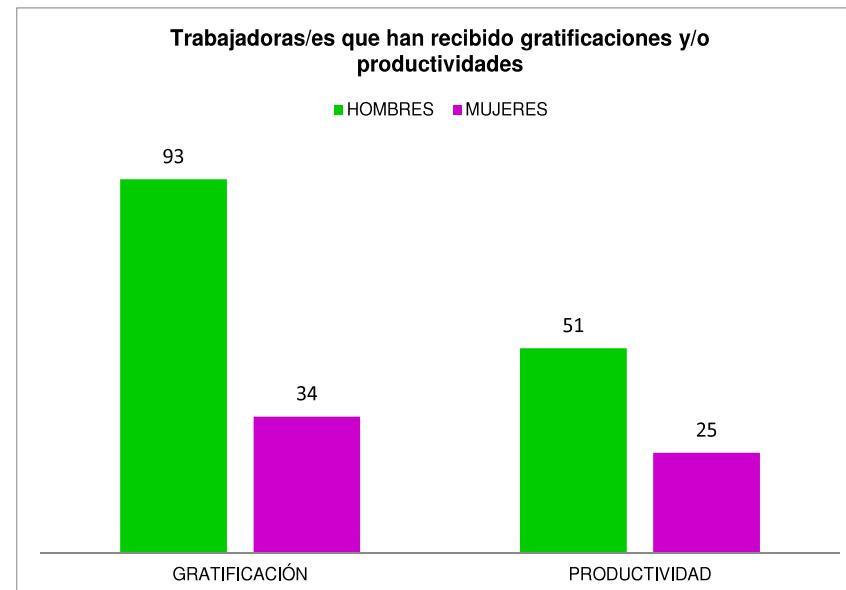
El sistema de valoración del elemento de Productividad sobre el Desempeño debe ser validado por la Jefatura correspondiente y aprobado por Alcaldía o Concejal/a en quien delegue.

Unas de las cuestiones que no se había podido aclarar con el análisis de los primeros documentos mostrados anteriormente, es el tema de las productividades y gratificaciones, un tipo de remuneraciones extraordinarias y que responden a otras lógicas puesto que dependen de una decisión desde la estructura política.

En cualquier caso, podemos subsanar esta cuestión de alguna manera con una primera aproximación al análisis cuantitativo de otro documento Excel finalmente facilitado por el Ayuntamiento y donde constan estas cifras para lo que llevamos de ejercicio 2018.

Con este documento podemos hacer unos primeros cálculos sobre estos dos tipos de retribuciones, e incluso alguna tipología más que aparece como la “asistencia a tribunales”, aunque en este caso no hay ninguna persona remunerada según la misma, y “asistencia a sesiones”, aunque aquí las cifras tampoco son cuantitativamente relevantes dado que afectan a pocas personas.

Nos vamos a centrar, como venimos señalando, en las cuestiones de la productividad y las gratificaciones. Vemos a continuación, cuantas mujeres y cuantos hombres han sido retribuidos con alguno de estos tipos de remuneraciones en valores absolutos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

La representación gráfica de los datos muestra claramente como son los hombres los principales beneficiarios de este tipo de remuneraciones “extra”. Casi triplican y duplican a las mujeres para gratificaciones y productividades respectivamente. Si bien es cierto que para el volumen total de la plantilla el total de hombres es mayor que el de las mujeres (en porcentajes cercanos al 60%-40%) ni siquiera compensando esa proporción las cifras se encontrarían en un escenario paritario.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 61 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

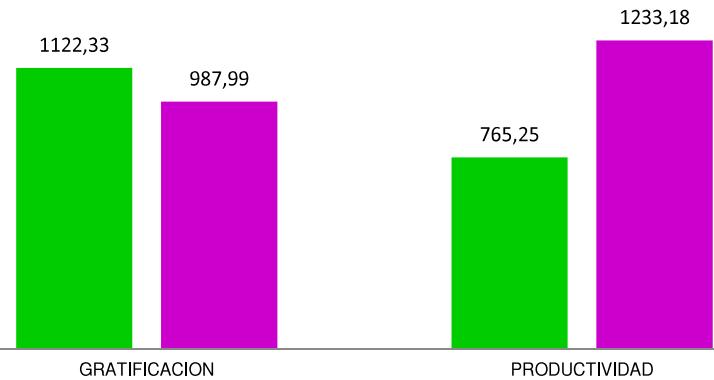
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

109

Profundizando más, si calculamos el importe medio de este tipo de remuneración, es decir, el resultado de dividir la cantidad total de dinero dedicada a cada una de estas partidas entre las personas que las han recibido de cada uno de los sexos, obtenemos el siguiente gráfico.

**Media de ingresos por gratificación/productividad (en €)**

■ HOMBRES ■ MUJERES



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el Ayuntamiento.

El análisis de estos datos y su representación en las barras permite ver como para el caso de las gratificaciones, además de que son muchos más hombres que mujeres quienes las perciben, de media de remuneración están bastante por encima, aproximadamente unos 135 euros, lo que parece bastante significativo.

En el caso de las productividades, aunque también hay prácticamente el doble de hombres que de mujeres que las perciben, en el cómputo de la media por persona, las mujeres tienen una cifra significativamente más elevada que los hombres.

Estas cifras son importantes, porque más allá de las remuneraciones (salarios+CD+CE) contempladas en otros apartados, estas complementan los ingresos del trabajo de hombres y mujeres, y muchas veces son obviadas, directamente no consideradas, pero para un análisis de género de las remuneraciones en cualquier organización, estas cifras son totalmente relevantes porque pueden indicarnos sesgos.

Aunque como hemos visto, con elementos, en principio más objetivos y sujetos a tablas y normatividades específicas, las mujeres trabajadoras del Ayuntamiento tienen de media más ingresos, sin embargo, cuando entramos a analizar remuneraciones de otro tipo y que puedan quedar sujetas a elementos más arbitrarios o discretionales, esa tendencia se invierte en cierta medida, especialmente en cuanto a número de personas beneficiarias.

Intentando abordar desde una mirada cualitativa, las causas a las que obedece la diferente asignación de gratificaciones y productividades en función del sexo, la respuesta mayoritaria por parte de quienes han participado en las entrevistas y grupos de discusión apunta a que el elevado volumen de gratificaciones masculinas corresponde al pago de horas extraordinarias que viene percibiendo el personal de seguridad y brigada de obras por necesidades del servicio. En otros departamentos, el exceso horario se compensaría una vez acumulado por días similares de trabajo o bien en reducción de la jornada ordinaria.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Las normas complementarias en materia de mejoras sociales de los empleados públicos del Ayuntamiento de Aldaia aprobadas por Resolución de Alcaldía nº 897/2012 contempla esta actuación en caso de prolongación de la jornada.

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 62 de 97</b>	FIRMAS



110

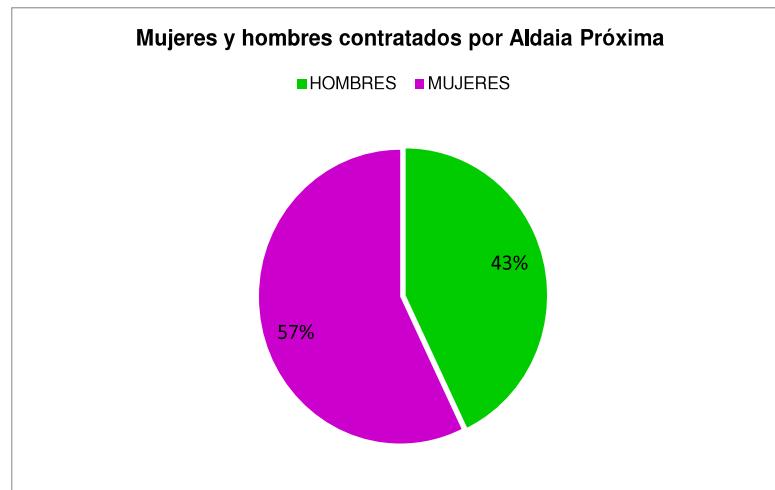
**BUTLLETÍ OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | **BOLETÍN OFICIAL**  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

N.º 191  
2-X-2020

### Información sobre trabajadores y trabajadoras de “Aldaia próxima”.

Los datos ofrecidos hasta ahora, siempre tentativos, podemos tratar de completarlos de alguna manera con información de otras personas empleadas por el Ayuntamiento a través de la empresa pública “Aldaia próxima”, que se dedica fundamentalmente a la gestión deportiva y de la escuela infantil municipal.

Según la información facilitada, esta empresa cuenta con un total de **56 personas** a junio de 2018. Su distribución por sexos es la que se muestra en el siguiente gráfico.



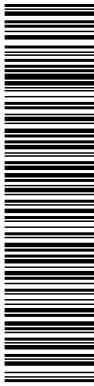
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la asesoría.

A diferencia de los datos mostrados hasta el momento, esta empresa pública, al menos en este momento, tiene una composición por sexo donde hay más mujeres que hombres, aunque dentro de un escenario que se considera paritario.

Las edades medias para estas personas empleadas son significativamente más bajas que para el conjunto del resto de la plantilla municipal, destacando la existencia de 4 hombres y 4 mujeres por debajo de los 25 años.

El tipo de contratación tiene porcentajes elevados de temporalidad, más para hombres que para mujeres, pero también otros elementos de precariedad entendida en sentido amplio, como contrataciones a tiempo parcial incluso dentro de modalidades fijas.

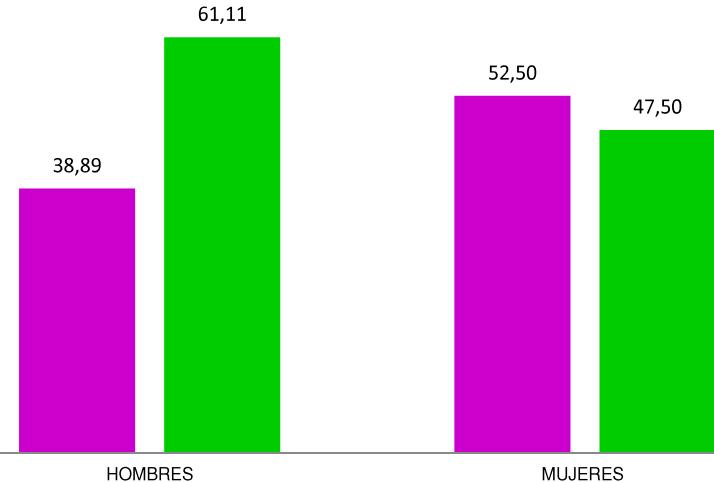
DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 63 de 97	FIRMAS



N.º 191 **BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA** 111  
2-X-2020

**Tipo de contratación por sexo Aldaia Próxima**

■ Trabajadores con contrato indefinido (fijos) ■ Trabajadores con contrato temporal



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por la asesoría.

No parecen encontrarse diferencias significativas en los cálculos realizados respecto a los salarios brutos, puestos que calculando estos por día, la cifra de ambos sexos queda ligeramente por debajo de los 30 euros.

Respecto a las Incapacidades Temporales (ITs) y los permisos de parentalidad, analizados para los últimos 12 meses (hasta junio de 2018) en el caso de los hombres nos encontramos que el 47% de días de baja están vinculados al ejercicio del derecho al permiso de paternidad mientras que el 53% restante corresponden a enfermedades. Para el caso de las mujeres las cifras señalan que el 63% de los días de baja corresponden a la IT por enfermedad, mientras que el 36% al permiso de maternidad. Eso sí, en valores absolutos medidos en días, los días de permisos de maternidad son mayores que los de paternidad, aunque desde la composición del documento no se pueda discernir si en algún caso, cuestión que resulta interesante, los padres se acogen a parte del permiso transferible de maternidad.

Por último, apenas se contabilizan IT asociadas accidentes de trabajo, ya que solo representan el 2% en el caso de las IT de las mujeres.

## 6. CONCILIACIÓN PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

La división sexual del trabajo, a través de la cual se ha asignado tradicionalmente a las mujeres el trabajo reproductivo o de cuidados que acontece en el ámbito privado y a los hombres el trabajo productivo y remunerado en el mercado laboral, ha generado, no solamente una división de responsabilidades y tareas de mujeres y hombres, con diferente valor y reconocimiento social, sino también una división de espacios: el espacio privado y el espacio público, que es preciso superar.

Las medidas de conciliación entre la vida profesional, personal y familiar y laboral han venido a tratar de conciliar las responsabilidades que acontecen en uno y otro espacio.

La plantilla del Ayuntamiento, además de las medidas recogidas en la reglamentación vigente, dispone de una medida de flexibilidad horaria en la entrada y salida. Respetando la permanencia horaria fija de 9.00-14.00h., es posible autogestionar la hora de entrada y salida en cumplimiento con el cómputo de jornada laboral semanal de 37,5h. Esta medida ha sido

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 64 de 97</b>	FIRMAS



112

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

muy bien acogida por la plantilla según las declaraciones recogidas en los grupos de discusión, aunque no sería accesible para los grupos de trabajo a turnos (policía, brigada).

Por otro lado, la reducción de jornada de una hora diaria para cuidado de menores o familiares, por acuerdo de mesa de negociación, no está afectada por la disminución proporcional de salario siendo remunerada.

La información proporcionada por el área de recursos humanos nos hace pensar que en el uso o disfrute de las medidas de conciliación las mujeres y los hombres de la plantilla realizan un uso bastante equilibrado. No obstante, sabemos que tradicionalmente la división de espacios, roles y estereotipos de género conlleva que sean las mujeres, mayoritariamente, quienes acceden a estas medidas, con el consiguiente efecto no deseado que ello genera en términos de alejamiento de las mujeres del mercado laboral, aunque sea de manera temporal, y su repercusión en la permanencia y en la promoción en el empleo y, en general, en la autonomía económica de las mujeres y en el avance del objetivo de la igualdad. Es preciso por tanto fomentar que dichas medidas de conciliación sean corresponsables y, por tanto, disfrutadas, en la misma proporción, por hombres y por mujeres.

En representación de la plantilla, las personas entrevistadas manifiestan que la postura de área de recursos humanos es muy receptiva y tramita de forma objetiva y generalmente favorable las solicitudes que se presentan para materializar los derechos de conciliación profesional, personal y familiar.

*“... en principio, lo que se pide, se concede y no hay ningún problema ...”* (Integrante GD)

Sí se advierten sin embargo, comentarios como el que sigue ante la solicitud de permisos que se tramitan a través de los propios departamentos que denotan prejuicios sexistas y que entorpecen que los hombres puedan participar de la corresponsabilidad familiar.

*“Cuando se solicita un día para cualquier gestión, se te mira raro... quiero llevar a mi hija al médico y parece que lo estás pidiendo para escaquearte del trabajo...¿por qué no lo pide tu mujer?. Por las formas, se te coharta...Tienes miedo a pedir ese día porque parece que se te va a mirar mal?...Habrá que trabajar con los jefes de departamento.”* (Integrante GD)

Una de dificultades apuntadas desde la representación sindical con respecto al disfrute de medidas de conciliación, radica en el desconocimiento de derechos de conciliación por parte de la plantilla que deja abierta la puerta de la arbitrariedad en la medida en que dependiendo de la información de la que disponga cada persona trabajadora, solicitará o no esos permisos. El mecanismo para el conocimiento de los derechos de conciliación que indican representantes de la plantilla es básicamente dirigirse a RR.HH. y preguntar, señalando que la empresa no tiene una actitud activa en ese sentido y no existiendo documentos de consulta.

*“... llamas para preguntar, a veces te dicen una cosa y llamas al día siguiente y les dices, mira ese permiso no es así y te dicen espera un segundo...como no hay un documento escrito...”*

*“si no eres consciente de los derechos que puedes tener, ni se te ocurre preguntarlo y a veces te enteras de que otro compañero está disfrutando de algunas cosas y dices a pues esto podía ser, pues me acabo de enterar”*  
(Comentarios plantilla en grupos de discusión)

En este sentido, una comunicación más clara sobre los posibles derechos y medidas a las que acogerse facilitaría la conciliación profesional, personal y familiar. La propia plantilla plantea su publicación en el portal de transparencia que sería un buen canal de difusión.

A este inconveniente, la plantilla añadiría las consecuencias derivadas de una falta de dotación de personal en determinadas áreas que se ve afectada por las modificaciones introducidas en

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 65 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

113

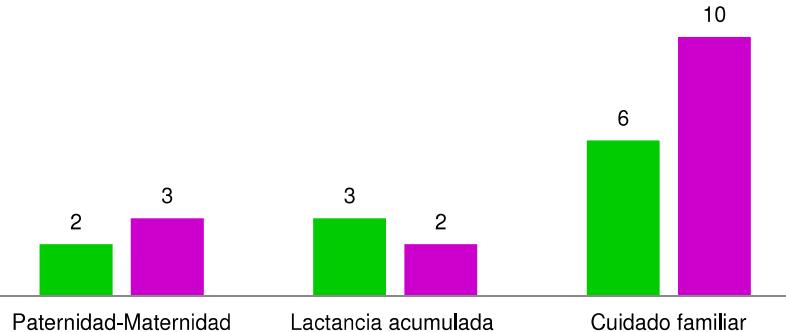
la gestión de la administración<sup>14</sup>, a la que los permisos de conciliación no benefician en la medida en que incrementan la carga de trabajo del resto de la plantilla.

Antes de pasar al detalle sobre la utilización de medidas de conciliación, cabe destacar, que no han sido recibidos comentarios que vinculen o cuestionen la diferente posición de mujeres y hombres en el ámbito profesional con los efectos derivados de la división sexual del trabajo, esto es, de las implicaciones que tiene en el desarrollo profesional de las mujeres el hecho de que deban seguir asumiendo mayoritariamente los trabajos de cuidados como corroboran todos los estudios de usos del tiempo. La respuesta al diferente comportamiento de hombres y mujeres se conecta con las circunstancias particulares de cada cual, sin ahondar en explicaciones de carácter estructural.

Con los datos disponibles facilitados desde el departamento de personal y en referencia a los dos últimos años, vemos cuáles han sido los permisos solicitados en relación con el cuidado de terceras personas.

**Permisos vinculados con cuidados (2017/18) (valores absolutos)**

■ Hombres ■ Mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados desde el departamento de personal.

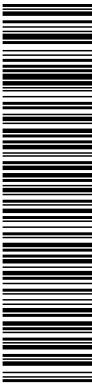
Como se puede apreciar en el gráfico, las solicitudes por lo que respecta a permisos vinculados con el ejercicio de la crianza (maternidad/paternidad) están bastante igualados, destacando incluso como la "lactancia acumulada" ha sido solicitada y disfrutada por 3 trabajadores de la plantilla, lo que sin duda podría entenderse desde una voluntad de implicación en la crianza a través de la ampliación de los permisos reservados a los padres, el denominado "permiso de paternidad" que como es bien sabido es bastante inferior en duración al de las madres, quedando en este caso limitado a 28 días.

De hecho, los permisos de maternidad se extienden hasta las 16 semanas, cuestión esta que no puede dejar de ser tenida en cuenta, aunque desde el gráfico no se pueda deducir, puesto que como se señalaba, la asignación sociocultural de las tareas reproductivas de cuidados, continúa suponiendo además de una injusticia manifiesta, un límite para las mujeres en sus trayectorias profesionales al mismo tiempo que un límite para aquellos hombres que tienen derecho y también voluntad de participar de la crianza de una manera activa.

<sup>14</sup> Modificaciones derivadas de la actualización a la administración electrónica y nueva norma contratación administrativa.

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 66 de 97</b>	FIRMAS



114

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

No nos consta, por otro lado, según los datos facilitados, ningún caso en el que el padre haya solicitado tiempo de la parte transferible del permiso de maternidad.

Respecto a otro tipo de cuidados más allá de los parentales, las barras del gráfico más a la derecha y que tienen que ver con los permisos para cuidados de familiares entendidos como reducciones de jornada, vuelven a destacar que, estas tareas todavía están feminizadas. Una lectura primera sobre los valores absolutos, no obstante, nos permite ver que también hay algunos hombres que solicitan este permiso vinculado a los cuidados. Sin embargo, son más las mujeres que lo hacen, y más si tenemos en cuenta el peso proporcional que supone cada cifra sobre el volumen total de cada sexo, ya que como se ha descrito, hay más hombres que mujeres trabajando en el Ayuntamiento de Aldaia.

En conclusión, medidas de puesta en valor del trabajo que acontece en el espacio privado en términos, no solo de dedicación, sino de valor social y económico, podrían contribuir a una mayor implicación en el trabajo del espacio privado de los hombres, de las administraciones públicas y del sector privado hacia una corresponsabilidad social de los cuidados.

## 7. COMUNICACIÓN INCLUYENTE

La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, así como su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas se encuentra recogido como un criterio general de la actuación de los poderes públicos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 14.11).

En cumplimiento con los objetivos del Plan de Igualdad del Municipio de Aldaia 2016-2020, la corporación prestó colaboración junto con otras administraciones valencianas, a la edición de la “Guia per usar un llenguatge igualitari en l’Administració local”, material que constituye una norma interna de trabajo y que ofrece recomendaciones para usar un lenguaje no sexista en la documentación administrativa. Esta guía representa una actualización y ampliación de los “Criterios generales y específicos para el uso del lenguaje no sexista en el trabajo diario del personal del Ayuntamiento de Aldaia” aprobados en el año 2006.

Con el fin de sensibilizar a la plantilla y dotarla de herramientas para la utilización de un lenguaje incluyente, se impartió el año 2016 el CURSO LENGUAJE IGUALITARIO al que se convocó a 102 personas de la plantilla, asistiendo cerca del 70% de las mismas.<sup>15</sup>

Para valorar la integración del uso no sexista del lenguaje y el grado de cumplimiento del mencionado artículo en las comunicaciones y documentos de la corporación, se ha procedido a una sucinta revisión de la página web y redes sociales del Ayuntamiento a la par que se han revisado de manera aleatoria diferentes materiales (normativa local, instancias, formularios, etc.)<sup>16</sup> de uso interno y externo, tras la cual podemos destacar las siguientes cuestiones:

- Existe, en términos generales, un intento por incorporar un vocabulario más incluyente como refleja el uso de la barra, funcionario/a, o los desdoblamientos ciudadanos y ciudadanas pero que se alterna con masculinos genéricos como directivo público, ciudadano, proveedores (Edicto del Ayuntamiento de Aldaia sobre aprobación del Reglamento de Productividad BOP 23-1-2013).
- Coexisten documentos totalmente respetuosos con el uso no sexista del lenguaje en los que se observan términos genéricos como persona titular, persona adulta, (Edicto “Bases generales reguladoras de la concesión de ayudas de carácter singular para el pago de alquiler/hipoteca a familias del municipio de Aldaia”, o en valencià, mediante genéricos o barras; alumnat, tutor/a, als/les components, autors/es (Bases Concurs d’eslògans i dibuixos 15 de noviembre: Dia Mundial sense Alcohol (UPCA)) junto con otros que no han incorporado el lenguaje incluyente (Resolución de Alcaldía “Registro de Armas de categoría 4” y Declaración- autoliquidación de obras-ovp-zanjas-grúas)

<sup>15</sup> En el apartado de formación del diagnóstico se desagrega la participación por sexos.

<sup>16</sup> Documentos y materiales relacionados en el Anexo I.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 67 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

115

- haciendo uso exclusivo de formas masculinas, los ciudadanos, los propietarios, los usuarios, el declarante o el interesado.
- Se detecta una falta de uniformidad y coherencia en los criterios de aplicación del lenguaje incluyente a lo largo de un mismo documento en varios casos y en análisis comparativo de entre diferentes documentos de la corporación (p.e. actas de plenos<sup>17</sup>). En el modelo de declaración responsable de la contratista por ejemplo, a pesar de que incluso contempla una cláusula específica de igualdad de oportunidades y aparentemente redactado de forma inclusiva, se “cuela” un adjetivo masculino (inciso).
  - Es especialmente llamativa la convivencia de ofertas de empleo redactadas de forma neutra e incluyente con el uso sexista del lenguaje en determinadas ofertas de empleo público que aparecen publicadas actualmente en el portal web: conserjes, celadores, notificadores, peones, sepultureros, admitidos, excluidos...
  - Es apreciable una necesidad de revisión en determinados formatos antes la falta de adecuación a la realidad actual de la corporación como en el caso de la Ficha de “terceros” que firma “El tesorero” ya que actualmente este cargo es ocupado por una mujer.
  - En la denominación de organismos y secciones se aprecia un abuso del masculino “genérico”: “OMIC. Oficina Municipal d’informació i defensa del consumidor”, sección “Información al ciudadano” y sección de “Información al contribuyente”.
  - En determinadas secciones de la web se observa un uso extendido del lenguaje incluyente como es el caso de “Aula Mentor” en la que se hace uso de barras y desdoblamientos, aunque se continúa advirtiendo la presencia de formas en masculino “genérico” (Els destinataris, los destinatarios).
  - En el uso de imágenes, iniciativas y campañas dirigidas a la ciudadanía se constata un esfuerzo por incluir de manera equilibrada de imágenes femeninas y masculinas (publicidad Escuela de Ajedrez, Escuela de Música Unió Musical d’Aldaia), visibilizar figuras femeninas para la difusión de actividades en las que existe una brecha de género (mayores conecta2) y hacer partícipe a mujeres y hombres (Setmana de les Persones Majors, Teatre Club d’Oci de majors).
  - En las publicaciones hacia la ciudadanía se observa un respeto por el lenguaje incluyente. Predomina el uso de términos genéricos y colectivos (alumnat, jóvenes) junto con desdoblamientos (aldaiers/aldaieres, vecinos y vecinas) y salvo contadas excepciones (xiquets: 25-07-2018 post Facebook) se mantiene el compromiso y la coherencia con el uso no sexista del lenguaje.
  - No existe una política o criterios normativos definidos por la propia organización sobre el sobre el uso no sexista del lenguaje, lo cual dificulta el conocimiento de estrategias y su puesta en práctica.

En conclusión, la revisión realizada pone de manifiesto la necesidad de unificar criterios en la aplicación del uso no sexista del lenguaje y extender su aplicación a todos los ámbitos y servicios municipales.

Esta misma apreciación es corroborada a través de las diferentes técnicas de investigación que nos informan de que, a pesar del esfuerzo realizado por corporación, se da una falta de

<sup>17</sup> La coexistencia de actas que, vinculado al idioma en el que se redactan, contemplan o no el lenguaje incluyente, también fue apuntada en el grupo de discusión con representantes sindicales.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 68 de 97</b>	FIRMAS



116

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

implicación de la plantilla, menos acusada en ciertas áreas, al no producirse en la práctica un uso generalizado y normalizado de las recomendaciones para un lenguaje incluyente contenidas en diferentes guías y materiales de consulta. El desconocimiento de los criterios a seguir y la falta de supervisión o inspección de su grado de implantación, se citan como factores explicativos.

El reconocimiento de su costosa aplicación derivada de la falta de práctica y conocimiento de estrategias apuntaría hacia la necesidad de una mayor formación para la plantilla con un grado de especificidad para quienes integran el área de comunicación que demandan que atienda a sus particularidades.

#### 8. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

La finalidad de la **prevención de riesgos laborales** es proteger a las y los trabajadores de la exposición a situaciones o actividades laborales que pueden producir un daño en su salud. Para cumplir con este objetivo es necesario aplicar la perspectiva de género a la seguridad y salud en el trabajo atendiendo a los diferentes daños que pueden sufrir mujeres y hombres.

Al situarse en condiciones y posiciones sociales y económicas diferenciales en el mercado de trabajo, se exponen a riesgos distintos que desarrollarán problemas de salud diferentes. Así, los trabajos feminizados se caracterizan por presentar principalmente riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los hombres se exponen en mayor medida a los riesgos de seguridad.

Partir de un enfoque “neutro” desde el punto de vista del género a la hora de abordar la salud de una persona trabajadora en abstracto cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino, dificulta identificar y abordar los problemas de prevención de riesgos laborales que afectan a las mujeres.

La gestión preventiva de la seguridad y la salud laboral debe ir más allá de la casuística de la maternidad y la lactancia tratando problemáticas como el acoso sexual y por razón de sexo.

De la revisión del **Plan de Vigilancia de la Salud del Ayuntamiento de Aldaia** de 30 de mayo de 2018, podemos concluir que no incorpora de manera transversal la perspectiva de género. Es muestra de ello que la gran mayoría de los protocolos específicos establecidos para los exámenes de salud obedecen a perfiles redactados en masculino (arquitecto, almacenero, jardinero, fontanero, etc.). A excepción del perfil de “psicopedagoga” y de otros ejemplos en los que se contempla la posible presencia femenina, “profesor/a” no se atisba la incorporación del sexo como variable de análisis.

La atención a la variable género se limita al estudio y valoración de los riesgos que pueden afectar a las trabajadoras embarazadas o parto reciente, menores de edad y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, tal y como viene detallado en el artículo 25 de la LPRL. No existe mención en el documento a la atención a posibles situaciones de violencia de género, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En este sentido, respecto a los riesgos para las mujeres en situación de embarazo o lactancia, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) elaboró el documento “Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo” con recomendaciones para la identificación y evaluación de los riesgos y para la puesta en marcha de las correspondientes medidas preventivas. En este documento se insiste, entre otras cosas, en la obligación de establecer el listado de puestos exentos de riesgo para la maternidad, que determina los puestos en los que no va a ser necesario realizar la evaluación adicional; y señala, además, que es deseable disponer de un protocolo por escrito que clarifique los pasos a seguir desde el momento en que la persona trabajadora comunica su estado y quiénes son la persona o personas responsables de poner en marcha las acciones planeadas.

En aquellos puestos o tareas no exentos de riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como las tareas o condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo en función del sexo y/o del estado de quienes ocupan los mismos, se debería valorar también si existe riesgo para la salud reproductiva de mujeres y hombres, teniendo en cuenta si el hecho

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 69 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

117

de proteger la salud laboral de mujeres embarazadas está generando una mayor exposición a sustancias nocivas o tóxicas en los trabajadores varones.

Siguiendo con la valoración del contenido del Plan de Vigilancia de la Salud, la parte común del historial laboral debiera contemplar la descripción detallada del puesto de trabajo actual, riesgos y medidas preventivas, puestos de trabajo anteriores, tiempo de permanencia y riesgos, recogiendo además, el tipo de contrato y la jornada (completa/parcial) con el fin de detectar situaciones de precariedad laboral que puedan suponer un mayor riesgo; puede haber desigualdades por turnicidad, jornadas laborales largas (esto último, más frecuente en trabajadores varones), o si se han tomado medidas de conciliación, como por ejemplo reducciones de jornada, analizar si se ha reducido la carga de trabajo de manera proporcional.

Se considera fundamental tener también en cuenta los roles de género en las actividades extralaborales que puedan incrementar el riesgo de enfermedades (carga física, mental, descanso que pueda condicionar déficits de atención, doble jornada, etc.) permitiendo identificar signos tempranos de estrés.

La integración del enfoque de género en el análisis de los peligros y en la evaluación de los riesgos, contemplaría además la inclusión sistemática de la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.

Los protocolos actualmente existentes en vigilancia de la salud deberían ser revisados con el objetivo de profundizar en la perspectiva de género. Dichos protocolos deberían evaluar e interpretar de forma adecuada las exposiciones en el trabajo, las diferencias de sexo (antropométricas, función endocrina, distribución de la grasa corporal, etc.) y de género (aún en ocupaciones similares).

Se plantea la necesidad de la inclusión de contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa.

De la información aportada por el área de recursos humanos (Organigrama de la estructura organizativa de prevención y Plan de Vigilancia de la Salud) no es posible valorar con respecto a la prevención si se realizan análisis sobre el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. Tampoco sobre si a la hora de seleccionar y priorizar las medidas más adecuadas frente a los riesgos, se aplican los principios de la acción preventiva (art. 15 de la LPRL) con perspectiva de género. Esto es, por ejemplo, seleccionando los equipos de protección individual bajo criterios de usabilidad por mujeres y hombres o por personas situadas en percentiles extremos o adaptando los EPIs a las personas destinatarias, contando en este caso con su participación a partir de sus características anatómicas y fisiológicas.

Con respecto a la prevención y actuación a seguir en casos de **acoso sexual o por razón de sexo**, el Ayuntamiento no dispone de una Protocolo de actuación, no existiendo por tanto un procedimiento establecido que facilite la prevención, detección y denuncia de posibles casos.

De la información recabada a partir de las entrevistas y grupos de discusión, queda manifiesto un desconocimiento total de los canales y personas a las que dirigirse en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, por parte de la persona que lo pudiera estar sufriendo o de quienes tuvieran conocimiento y pudieran intervenir o aconsejar sobre cómo proceder. Este es precisamente uno de los principales motivos que se señalan como objetivo a alcanzar a través del Plan de Igualdad.

En las diferentes entrevistas realizadas, verbalmente no se ha manifestado el conocimiento de ningún caso de violencia de género, acoso sexual o por razón de sexo reciente, es más en el discurso colectivo emerge la idea del ámbito público como un espacio protegido frente a posibles situaciones de este tipo y que a la vez plantea ciertas.

*“...normalmente aquí trabajamos en puestos de trabajo no cerrados que son abiertos y ocupados por un número de gente importante, por tanto, una situación de acoso yo creo que se vería o la detectaríamos inmediatamente. Pero eso digo que en principio*

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 70 de 97</b>	FIRMAS



118

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

*no creo que haya ninguna situación, puede haber, puede existir evidentemente y ese es un tema que muchas veces quien se siente acosado es a lo mejor el único que se da cuenta, que lo percibe y los demás no son capaces de percibirla, pero creo que es difícil por la propia estructura del Ayuntamiento."*

(Participante grupo de discusión)

De manera muy residual, se recogen referencias a la existencia de determinadas actitudes y comentarios de exceso familiaridad y de mayor cuestionamiento hacia mujeres las más jóvenes.

## 9. ANÁLISIS CUESTIONARIO DE LA PLANTILLA

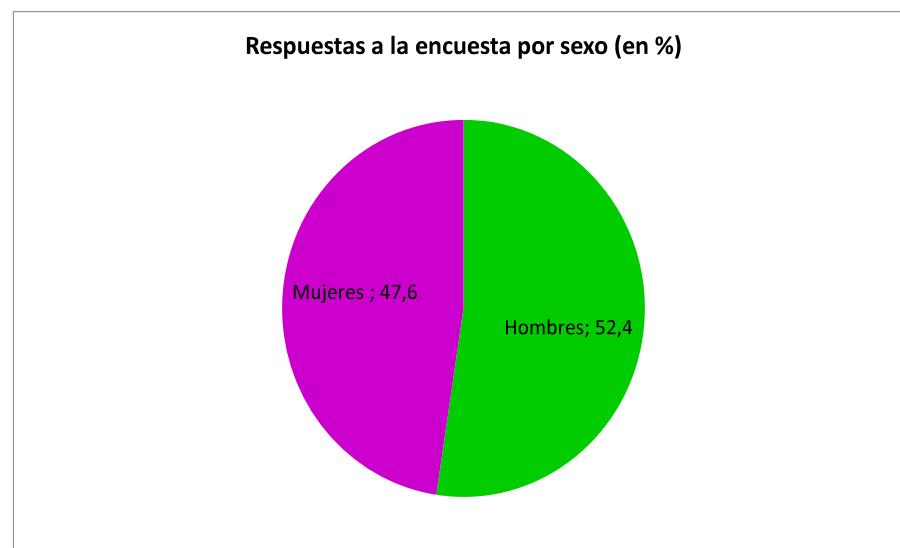
En las siguientes líneas se presenta el análisis de los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta como técnica de investigación a los trabajadores y trabajadoras de los diferentes colectivos laborales vinculados con el Ayuntamiento de Aldaia.

La presentación de este análisis seguirá la misma estructura que el propio cuestionario, mostrándose el análisis relativo a cada una de las preguntas realizadas.

Para empezar, se presentan los resultados de las primeras preguntas que nos ayudan a contextualizar la muestra que ha dado respuesta a la encuesta.

En primer lugar, hay que considerar que se ha alcanzado un número relativamente alto de formularios contestados, con un total de 170, lo que teniendo en cuenta las diferentes cifras que se barajan sobre el volumen total de personal empleado por el Ayuntamiento, se puede considerar como una muestra representativa de la plantilla (aunque no desde el punto de vista de la aplicación de parámetros estadísticos), sobre todo si atendemos también a los perfiles de las personas encuestadas, ya que como se verá a continuación, coinciden en cierta medida con las diferentes estructuras y composición de la plantilla analizadas con anterioridad.

Como se señala, en valores absolutos, un total de **170 personas han sido encuestadas**. Su distribución porcentual por sexos se observa en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Se ha conseguido una representación bastante equilibrada en la muestra de hombres y mujeres, con un poco incluso de sobrerepresentación de las mujeres, ya que éstas, con los

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 71 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

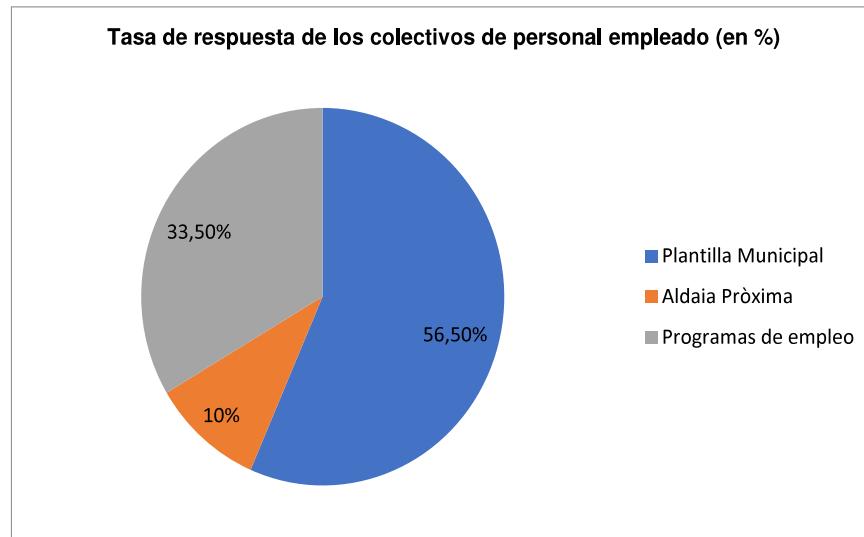
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

119

cálculos mostrados anteriormente, se sitúan alrededor del 40% del volumen total de la plantilla, mientras que en la encuesta se acercan más al 50%.

Se ha pretendido que los diferentes colectivos que establecen vinculación laboral con el Ayuntamiento tuvieran representación en la muestra, tanto aquellos mayoritarios y con perfiles más estables, como aquellos minoritarios y más vinculados con cierto tipo de contrataciones de carácter no funcional y temporal.

El resultado de la tasa de respuesta de cada uno de estos colectivos es el que se presenta en el gráfico que sigue.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Por lo que se refiere a las **edades**, la media de las mujeres que han respondido es de aproximadamente 44 años, mientras que la de los hombres supera los 46, siendo ambas cifras bastante coincidentes, aunque relativamente inferiores, a las mostradas en el análisis de datos facilitados por el Ayuntamiento/asesoría, pero en consonancia con esa lógica de una edad media superior de los hombres y de una edad media total relativamente alta debida a la poca presencia de gente menor de 30 años, tanto en el conjunto de la plantilla como de la muestra que se está describiendo.

En relación con el **estado civil**, no destaca ninguna cifra con especial relevancia, puesto que, en todos los casos marcados en los cuestionarios, la tendencia se acerca significativamente al equilibrio perfecto. Prácticamente hay los mismos hombres y mujeres casados/os, que solteras/os. En el caso de las personas separadas o divorciadas, las cifras son un poco mayores para los hombres, pero tampoco nada significativo. En definitiva, los estados civiles mayoritarios tanto para hombres como para mujeres responden a las estructuras clásicas de familias nucleares y posteriores procesos de separación o rupturas, representando al perfil de casado/a más de la mitad de la muestra.

Más interesante de cara a este diagnóstico y futuro plan de igualdad, parece la **estructura familiar o de convivencia** de las personas trabajadoras encuestadas. Una vez más los patrones responden a las lógicas propias de nuestra estructura social, puesto que las cifras más destacadas se corresponden con las formas de cohabitación con la pareja o de la pareja con hijos/as. De hecho, si sumamos ambas opciones mayoritarias representan un 47% de las situaciones actuales de los hombres y prácticamente un 62% de las mujeres.

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 72 de 97</b>	FIRMAS



120

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

En el caso de las **familias monomarentales o monoparentales**, encontramos cifras similares entre hombres y mujeres que, aun no siendo mayoritarias, son merecedoras de ser tenidas en cuenta. En ambos casos las cifras se sitúan alrededor del 6%-7% de cada sexo.

En relación con estructuras de familias extensas, que pudieran estar indicando situaciones presentes o futuras de cuidados de personas mayores o dependientes, las cifras son un poco más difíciles de calcular, dado que hay diversos estados que se podrían incluir dentro de este análisis. En cualquier caso, las categorías más directamente vinculadas con esta situación se situarían entre el 11% de casos para las mujeres y el 7% aproximadamente para los hombres.

De manera más directa y explícita se pregunta sobre la cuestión de las **hijas e hijos menores de 13 años** sobre los que se tiene una responsabilidad cotidiana que puede afectar a las demandas (algunas de ellas ya contempladas en diferentes leyes, normativas, etc.) en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

En este caso, la primera cifra que llama la atención es que más de un 65% de la plantilla no tiene descendientes en estas edades. Si se analizan las respuestas afirmativas, un 18,8% indican tener un hijo/a menor de 13, mientras que un 12,9% dos hijos/as. A partir de este punto únicamente encontramos 3 casos (en valores absolutos) con tres hijos/as en esta franja edad que va desde el nacimiento hasta finales de la infancia.

Analizándolo por sexos no hay ninguna diferencia que merezca la pena resaltar, puesto que una vez más las cifras están muy equilibradas.

En conclusión, el conjunto de trabajadores/as del Ayuntamiento no está mayoritariamente en situación que podríamos definir como “periodo de crianza”, aunque aproximadamente 1 de cada 3 sí que se encuentra en esta situación.

Para acabar con la cuestión de las estructuras familiares de la muestra de la plantilla que ha dado respuesta a esta encuesta, se ha abordado la cuestión de las personas que tienen a familiares **dependientes en su hogar**. En ambos casos, tanto para hombres como para mujeres representa un 20% en relación con su propio sexo. Es decir, 2 de cada 10 hombres y mujeres trabajadoras y trabajadores de la plantilla tienen a personas dependientes que requieren de cuidados en su hogar, con todas las implicaciones que esta cuestión puede representar.

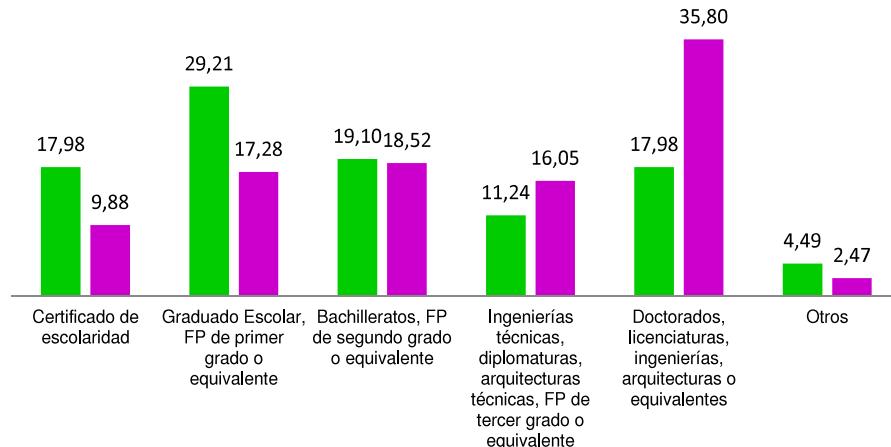
Cambiando de tema, pero continuando aún con la descripción de la muestra, que por inferencia representa bastante adecuadamente al conjunto del personal empleado por el Ayuntamiento, el siguiente gráfico ofrece información desagregada por sexo sobre el **nivel de estudios** que poseen los trabajadores y trabajadoras del consistorio de Aldaia.

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

121

## Nivel de estudios de hombres y mujeres (en % respecto al sexo)

■ Hombres ■ Mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Se aprecia claramente una diferencia significativa en este gráfico de barras. Visualmente se percibe como las mujeres destacan (en relación a su propio sexo) respecto a los hombres en los niveles de estudio superiores (universitarios), mientras que los hombres destacan en los niveles inferiores de cualificación.

Esta distribución tiene mucho que ver, indudablemente, con los perfiles de las áreas o departamentos masculinizados y su peso cuantitativo, especialmente el caso de la brigada, pero aun así, sigue siendo destacable como más del 50% de las mujeres tienen titulaciones superiores, mientras que para el caso de los hombres esta cifra ni tan solo llega al 30%.

Siguiendo con esta línea, el 40% de personal contratado por el Ayuntamiento, tiene una **titulación superior a la exigida** para el puesto de trabajo que desempeña, cuestión importante de cara a los posibles procesos de promoción interna. De ese 40%, en valores absolutos 69 personas, la mitad aproximadamente son hombres y la otra mitad mujeres. En cualquier caso, como se preguntaba seguidamente en el cuestionario, muchas de estas personas ya disponían de la titulación superior a la exigida antes de acceder al puesto, aunque en esta ocasión desde el punto de vista de la tasa de respuesta, ha habido muchas respuestas en blanco, quedando que del total de la muestra aproximadamente un 31% de hombres y casi un 40% de mujeres, afirman estar en esta situación.

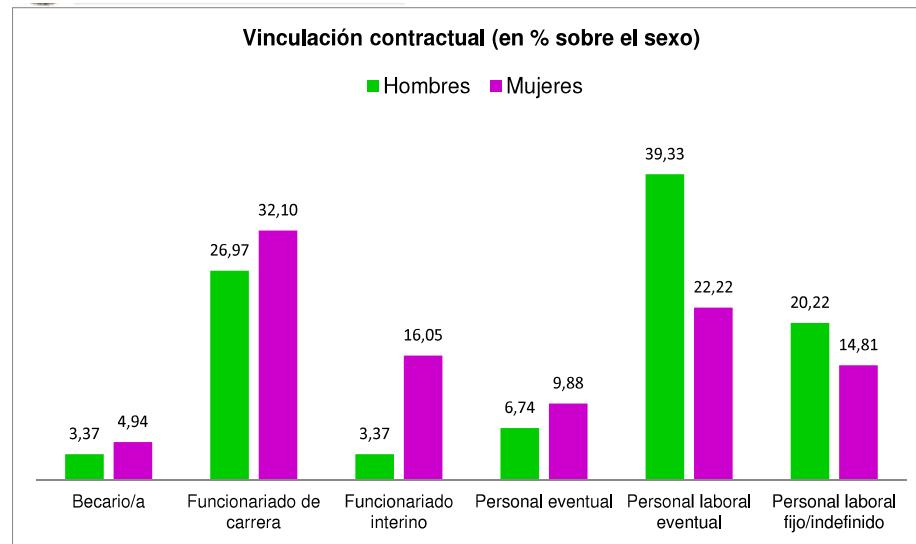
Acabando ya con la descripción de la muestra y tratando de visibilizar la diversidad de perfiles que da respuesta a la encuesta y por tanto, más validez y fiabilidad a los resultados, se muestran a continuación los datos en relación con las **vinculaciones contractuales** con el Ayuntamiento, las categorías profesionales/grupo, la escala funcional y los departamentos y áreas de trabajo dentro de esta administración local.



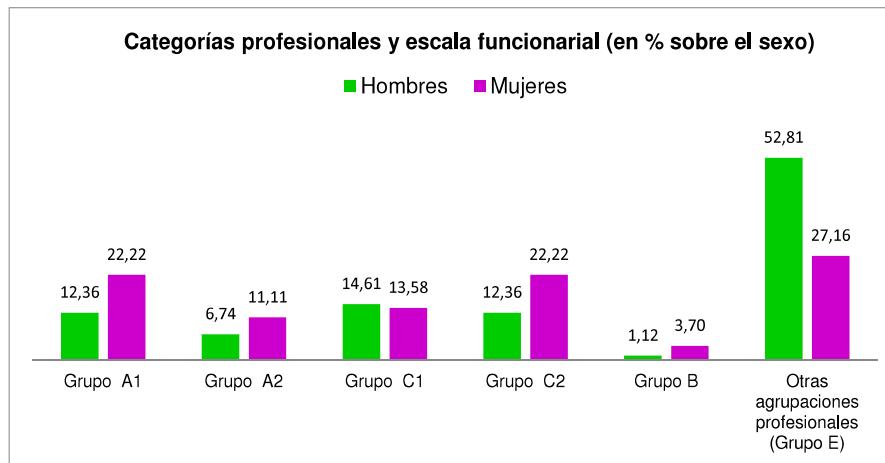
122

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Se puede ver como la diversidad de perfiles es elevada, y que aun no corresponde perfectamente con los porcentajes de cada uno de estos grupos<sup>18</sup> en la realidad de la plantilla descrita anteriormente, dan idea y voz a perfiles desde los más estables y remunerados, a los más precarios en todos los sentidos.

Si analizamos la composición de la muestra por departamentos/áreas, también se observan en los dos gráficos siguientes las tendencias ya mostradas respecto a los espacios profesionales masculinizados/feminizados, pero se aprecia además nuevamente la diversidad en el perfil de

<sup>18</sup> No hay un proceso de estratificación ni de afijación proporcional en el muestreo, puesto que la muestra se construye a sí misma mediante respuestas sucesivas fundamentalmente online. Únicamente, y sin llegar a usar explícitamente cuotas, se ha buscado una representatividad equilibrada por sexo dada la temática concreta del cuestionario.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 75 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

123

respuestas y aunque no proporcionalmente, también el peso mayoritario de las respuestas en las áreas cuantitativamente más importantes dentro del consistorio, como seguridad, urbanismo y servicios sociales.

**Hombres por áreas/departamentos**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

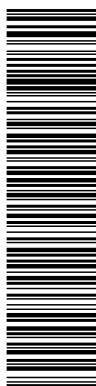
**Mujeres por áreas/departamentos**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

A partir de este punto, el análisis que se presenta siguiendo la estructura del cuestionario, profundiza en una serie de preguntas sobre la **formación** que han desarrollado en los últimos años los trabajadores y trabajadoras y que ha sido promovida por el Ayuntamiento a través de programas propios o convenios de formación con otras administraciones.

En la primera cuestión sobre esta temática, se preguntaba directamente a la plantilla sobre si han realizado algún curso de formación en los 3 últimos años.



124

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

 N.º 191  
2-X-2020

Las respuestas han sido las siguientes. El 40% de las mujeres, así como un porcentaje prácticamente idéntico del conjunto de los hombres sí que afirman haber realizado algún curso, con lo que, en los 3 últimos años tenemos a 6 de cada 10 trabajadores/as que no ha realizado formación, pero, en cualquier caso, no se aprecian en principio sesgos de género analizando la plantilla de manera global.

De hecho, si analizamos el total de respuestas afirmativas, prácticamente el 50% de las personas que han hecho cursos son hombres y el otro 50% mujeres.

Respecto a las modalidades de los cursos, no se podría establecer tampoco una tendencia clara que indique diferencias entre mujeres y hombres, ya que como se puede apreciar, indistintamente se han realizado cursos online, mixtos o presenciales, tanto por parte de hombres como de mujeres. Así se puede leer en la siguiente tabla con las respuestas separadas por sexo de aquellas/os profesionales que contestaron a la pregunta (abierta) donde se indicaban los tipos de formación y las modalidades.

HOMBRES
ATENCIÓN A VICTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO, INTERVENCIÓN CON MENORES, ITE, ONLINE
2. 1º CURSO DE INSERCIÓN DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN DE COCINA APIP Y AYUNTAMIENTO DE ALDAIA 2017- 242 HORAS, 2º TALLER DE OCUPACIÓ CONEXIÓ- JARDINERIA 2018 EN CURSO
5 CURSOS, MODALIDAD PRESENCIAL, 1 MODALIDAD ON-LINE. TEMÁTICA DERECHO PÚBLICO (5) Y LENGUAJE IGUALITARIO (1)
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD
CONTRATOS, PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO; PRESENCIAL
CURSO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO
DISEÑO INDUSTRIAL Y CONTABILIDAD
GESTIÓN PRESUPUESTARIA-PRESENCIAL-
IGUALDAD. PRESENCIAL.
MEDIDAS DE EMERGENCIA
ON LINE
ONLINE
ONLINE Y MIXTO
PLAN DE EMERGENCIA (PRESENCIAL)
PRESENCIAL
PRESENCIAL TASER Y VINFOPOL
PRESENCIAL, PRL
PRESENCIAL: TRABAJO EN ALTURA Y PREVENCIÓN
SEGURIDAD
TALLER DE EMPLEO

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 77 de 97	FIRMAS



N.º 191 2-X-2020	<b>BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA</b>	<b>BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALENCIA</b>	125
<b>TALLER EMPLEO</b>			
VARIOS, ONLINE Y PRESENCIALES			
<b>MUJERES</b>			
1 CURSO EN EL AÑO FORMACIÓN PRESENCIAL SOBRE TEMAS DE RECAUDACIÓN			
2 AMBOS CON PRESENCIAL Y TELEMÁTICA			
2 PRESENCIALES			
3, TRANSPARENCIA, PROTECCIÓN DE DATOS Y PROTOCOLO			
4 CURSOS- PREFERIBLEMENTE ONLINE			
4, ONLINE, PRESENCIALES Y MIXTOS			
ADMINISTRACIÓ ELECTRONICA - ONLINE			
ADMINISTRACIÓ I ARXIU ELECTRÒNIC, ELABORACIÓ D'INFORMES, FOMENT LECTOR, IGUALTAT DE GÈNERE. MODALITAT: LES TRES.			
AL MENOS TRES. PRESENCIAL Y SEMIPRESENCIAL			
CONTRATACIÓN, TRANSPARENCIA, PRESENCIAL Y ONLINE			
CUATRO, DE DERECHO ADMINISTRATIVO Y MODALIDAD ONLINE.			
DOS CURSOS EN MODALIDAD PRESENCIAL			
LENGUAJE DE SIGNOS			
LENGUAJE INCLUSIVO O DE GÉNERO			
MIXTO: MÓDULOS DE UN POST GRADO DE LA FEMP SOBRE DIRECCIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA			
MIXTO: UN CURSO DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN VG DE LA DIPUTACIÓN DE VALENCIA (QUE ADEMÁS LO HICIERON EN VIERNES TARDE Y SÁBADOS MAÑANA PRESENCIAL.CURSO DE LENGUAJE INCLUSIVO ORGANIZADO POR EL AYUNTAMIENTO DE ALDAIA			
VARIOS DE JORNADAS: MOVILIDAD Y GÉNERO, SERVICIOS SOCIALES, RENTA DE INCLUSIÓN, DEPENDENCIA, IGUALDAD...			
ON LINE PROCEDIMIENTO			
ORGANIZADOS POR EL SERVICIO DE IGUALDAD			
PRESENCIAL GESTIÓN PÚBLICA, CATASTRO			
PRESENCIAL Y ON-LINE			
PRESENCIALES SOBRE CONTRATACIÓN Y RÉGIMEN JURÍDICO 2 CURSOS			
PRIMEROS AUXILIOS Y TALLER DE IGUALDAD, AMBOS PRESENCIALES			
SERVICIOS SOCIALES DIVERSOS COLECTIVOS MODALIDAD MIXTA			
SIEMPRE MODALIDAD ONLINE, Y UN CURSO AL AÑO			
TALLER DE EMPLEO			

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 78 de 97</b>	FIRMAS



126

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

TALLER EMPLEO, CURSOS INFORMÁTICA

UN CURSO Y PRESENCIAL

UN PAR DE CURSOS ONLINE

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

En relación con la temática con los cursos, en esta ocasión solo han sido analizados los cursos realizados por hombres y mujeres que tienen que ver con la igualdad. 3 hombres y 5 mujeres afirman haber realizado algún curso en los 3 últimos años sobre alguna de estas temáticas: igualdad, lenguaje inclusivo o violencia de género.

Pasando ya al siempre polémico **tema retributivo**, a continuación, se analizan los datos en relación con una percepción subjetiva por parte de la plantilla, en este caso de la muestra que ha dado respuesta a la encuesta, sobre si realizan **horas de trabajo** que podrían ser consideradas extraordinarias y que no son remuneradas.

Casi el 20% de hombres, así como el 16% de mujeres, señalan que sí que consideran haber realizado algún tipo de actividad no remunerada, siendo cifras, que aún no elevadas, deben ser consideradas.

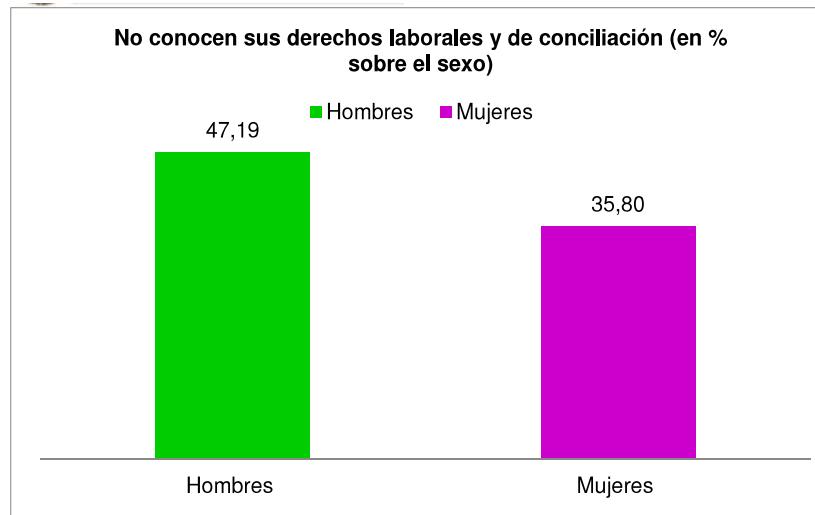
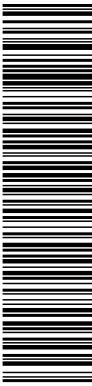
Si se analizan de manera más concreta los perfiles, más allá de cierta aleatoriedad en la distribución de esta percepción subjetiva, podemos encontrar algunos perfiles de mujeres con formación superior y vinculadas a perfiles estables que destacan dentro de las mujeres que afirman sufrir esta situación. Son perfiles que no están en áreas o departamentos que habitualmente reciben este tipo de remuneración (las horas extra retribuidas con "gratificaciones" como se ha visto ya en este análisis) que suelen responder más a espacios de trabajo masculinizados. Lo que podría estar indicando que podrían existir espacios feminizados donde la consideración de trabajo extraordinario fuera del horario habitual es más difícil de medir o cuantificar, o en su defecto, no se hace.

En relación con las **promociones internas**, apenas encontramos cifras significativas entre las repuestas de esta encuesta, y menos todavía sesgos de género, al menos desde esta visión de corte más cuantitativista. En valores absolutos, 2 hombres y 3 mujeres han sido beneficiarios/as de procesos de promoción interna en los últimos 3 años en el Ayuntamiento de Aldaia.

Otra cuestión que se ha querido valorar también en la encuesta y que tiene que ver con la **posibilidad real de conciliar la vida familiar/personal con la laboral**, es la percepción subjetiva que empleadas y empleados tienen sobre su **conocimiento de los derechos laborales**, información que por otra parte nos permite también medir de alguna manera las estrategias de comunicación del Ayuntamiento en esta materia concreta.

Casi un 42% de la plantilla afirma que no conoce bien sus derechos laborales. En el siguiente gráfico lo vemos en porcentajes respecto a cada sexo.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 79 de 97</b>	FIRMAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Esta cifra, realmente significativa, cabe analizarla desde varios puntos de vista. Primero, como problema general de conocimiento y comunicación. Segundo, tanto para uno como para otro sexo, estas cifras elevadas de desconocimiento, limitan la capacidad de conciliación de la plantilla, y por último, y como tercera reflexión, el desconocimiento masculino tan elevado, conduce a pensar que es necesaria una intervención en esta línea, puesto que si queremos evolucionar hacia sociedades y espacios laborales más igualitarios, es necesario incorporar a los hombres también en la conciliación desde el punto de vista de la corresponsabilidad, sobre todo la vinculada con los cuidados de las personas de nuestro entorno. Y eso empieza por un conocimiento adecuado de los derechos.

En relación con la pregunta anterior, el cuestionario ofrecía una pregunta para señalar si se ha tenido algún **problema a la hora de solicitar o negociar derechos** en materia fundamentalmente de conciliación. Las respuestas afirmativas tan solo llegan al 10%, cuestión que, aunque en términos cuantitativos no parece significativa, cabría repensar sobre lo que puede suponer esta situación para una trabajadora o trabajador en la gestión de la relación que establece entre su vida privada-personal y profesional.

Analizando esta pregunta desde el punto de vista del género, tampoco parece existir un sesgo evidente, ya que representan al 10% de los hombres y al 11% de las mujeres, por lo que no se pueden deducir problemáticas en esta materia, al menos desde lo cuantitativo, asociadas al sexo-género.

Sin embargo, la pregunta que seguía en el cuestionario, en este caso en formato pregunta abierta, pedía el detalle de la problemática surgida en la petición y negociación de derechos de conciliación y en este caso, sí que se aprecia como son las mujeres que habían respondido afirmativamente a la pregunta anterior, las que más explicitan su caso: mientras que en el caso de los hombres solo encontramos 4 explicaciones detalladas, en el caso de las mujeres tenemos 8, la gran mayoría de ellas, haciendo referencia a problemas a la hora de solicitar derechos y permisos en materia de conciliación: paternidad, atención y cuidado de personas enfermas o dependientes, o cuestiones de esta índole.

En cualquier caso, existiendo estos casos como existen, y siendo necesariamente corregibles, el anonimato de la encuesta que facilita el relato y descripción de escenarios de agravios o mal tratamiento de la gestión de los derechos vinculados con la conciliación, no ha significado la irrupción masiva ni significativa de casos donde podamos entender que hay una clara discriminación de género hacia los y las profesionales de este Ayuntamiento.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 80 de 97</b>	FIRMAS



128

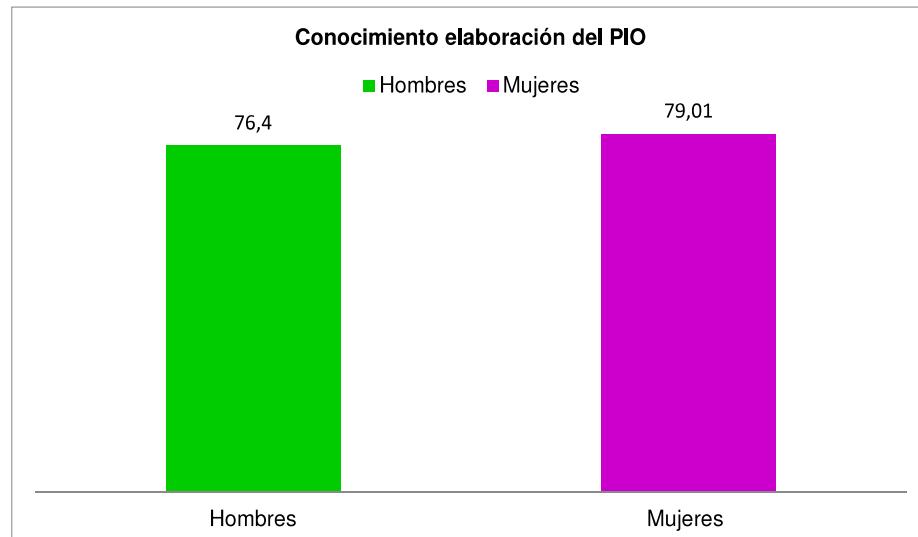
**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

Aun así, hay que estar vigilante y corregir estos casos, es más, desde el Plan de Igualdad, se puede y debe impulsar un mejor conocimiento de los derechos por parte de la plantilla (lo que implica una mejor estrategia de comunicación por parte del Ayuntamiento) facilitando así la conciliación de todas y todos por igual y visibilizando públicamente los beneficios que esto implica de cara al clima laboral y al bienestar de las personas empleadas por el consistorio. No se trata ya solo de evitar supuestos casos de no aplicación correcta de los derechos, de arbitrariedad o discrecionalidad en su administración o similar, sino de potenciar el conocimiento de derechos de conciliación y dar a conocer sus beneficios, porque los ayuntamientos funcionan en muchas ocasiones de ejemplo de práctica (igualitaria) para la ciudadanía y otras organizaciones.

Relacionado directamente con la cuestión de la comunicación, se analizan a continuación una serie de cuestiones en referencia directa al **plan de igualdad**, que con este diagnóstico se está empezando a trabajar desde el consistorio.

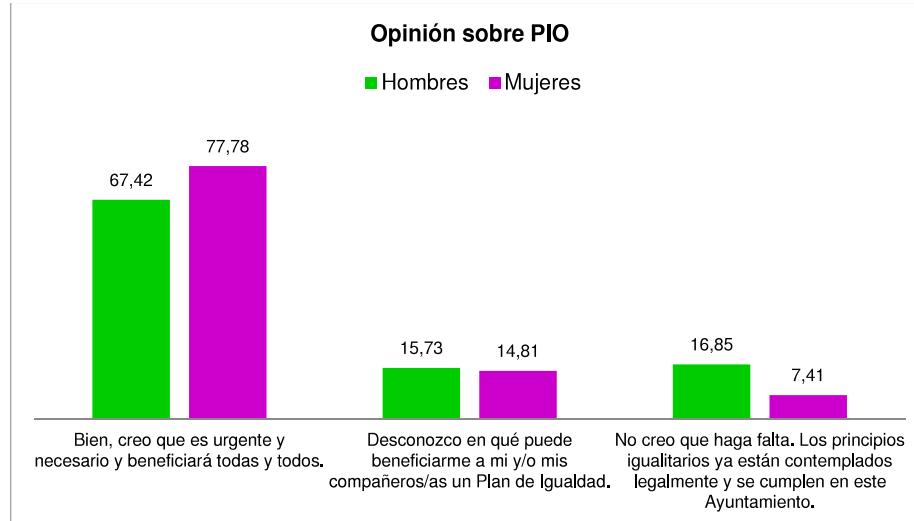
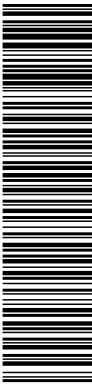
En primer lugar, se trataba de medir el nivel de conocimiento de la puesta en marcha de este proceso que tienen en la plantilla. Las cifras las mostramos en el siguiente gráfico.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Como se muestra en el gráfico, el nivel de conocimiento por parte de la plantilla es elevado, aunque siempre mejorable, y en todo caso en porcentajes similares entre hombres y mujeres, si bien, unos 3 puntos porcentuales más elevado en estas últimas.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 81 de 97</b>	FIRMAS



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Analizando la percepción sobre la necesidad e implicaciones del plan, en esta ocasión sí que se pueden percibir diferencias destacables entre hombres y mujeres, y cuestiones que deberían ser tenidas en cuenta de cara a las medidas.

En primer lugar, unos niveles de desconocimiento de lo que representa un Plan de Igualdad que rondan el 15%, tanto para hombres como para mujeres, opción que, de las tres posibles respuestas, es la más equilibrada por sexo.

Sin embargo, si nos vamos a los extremos, a las otras dos opciones de respuesta, ya podemos percibir una mayor preocupación y/o valoración en positivo del plan por parte de las mujeres, ya que casi el 78% de estas afirman que es urgente y beneficioso para el conjunto de la plantilla. En el caso de los varones, esta cifra, aun siendo la más destacable, queda más de 10 puntos porcentuales por debajo. Aun así, es positivo que casi 7 de cada 10 trabajadores valoren la cuestión de la creación del plan de manera positiva.

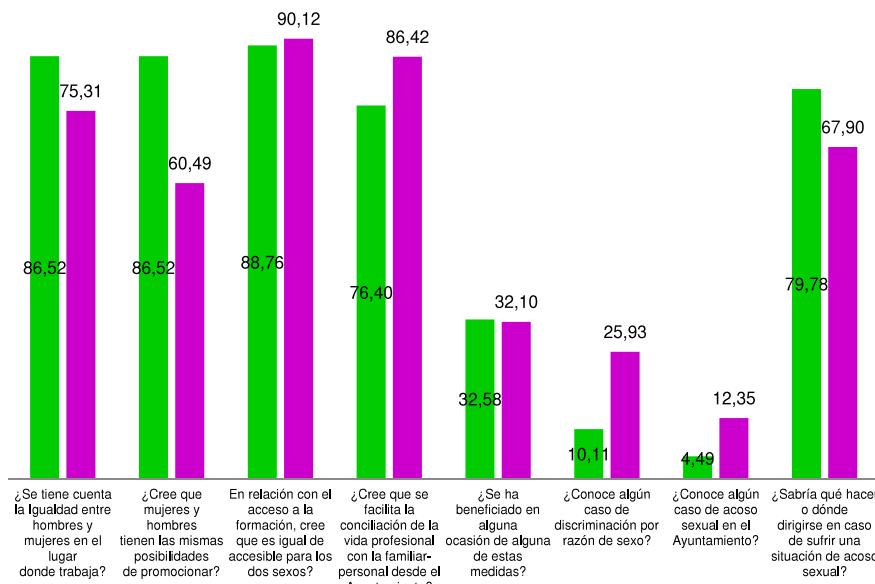
Destaca también el extremo opuesto, en este caso, la opción que niega la necesidad de un Plan de Igualdad para el Ayuntamiento, puesto que se entiende que en esta organización ya se contemplan los principios igualitarios. Ahí se encuentran posicionados casi un 17% de los hombres que han dado respuesta a este cuestionario, aunque también hay trabajadoras que han señalado esta opción, alcanzando un 7%, lo que no deja de ser significativo.

Por tanto, estas cifras, aunque cabe valorarlas positivamente, nos señalan la existencia de un volumen de la plantilla relativamente importante que o bien no conoce en qué le puede servir un plan de este tipo o que directamente lo considera innecesario.

Entrando ya en la parte final del análisis de la encuesta, se presenta a continuación el análisis de dos preguntas múltiples que pretenden medir **percepciones subjetivas sobre aspectos vinculados con la igualdad/discriminación** en el Ayuntamiento y por último valoraciones sobre posibles medidas para el plan. En el gráfico que sigue se han mostrado las respuestas afirmativas a cada una de las preguntas, desagregándolas por sexo para poder discernir si existe una percepción diferente sobre lo que ocurre en el Ayuntamiento y su funcionamiento con perspectiva de género.



130

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**
N.º 191  
2-X-2020
**Opinión de mujeres y hombres sobre aspectos vinculados con la igualdad (en % sobre el sexo)**
■ Hombres   ■ Mujeres


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

El gráfico nos aporta datos interesantes en relación especialmente a algunas cuestiones.

Se muestra seguidamente un breve análisis por puntos de cada una de las preguntas:

- Hombres y mujeres coinciden en señalar mayoritariamente que sí se tiene en cuenta la igualdad en el Ayuntamiento. Sin embargo, la cifra masculina supera en más de 10 porcentuales a la femenina.
- Sobre la posibilidad de promocionar, las diferencias entre sexos todavía son más significativas, puesto que si lo leemos en "negativo" vemos como prácticamente un 40% de mujeres no creen que ambos sexos tengan las mismas posibilidades de promocionar, mientras que esta cifra se reduce a menos de un 15% entre los varones, es decir, la gran mayoría de estos piensan que todas y todas tienen las mismas opciones de promoción.
- Uno de los aspectos más equilibrados en su percepción por parte de hombres y mujeres es la cuestión del acceso a la formación, que como se puede ver, se considera igualitaria por prácticamente el 90% de la plantilla, tanto hombres como mujeres.
- En relación con el tema de conciliación, sin embargo, son las mujeres las que más afirman que sí que se facilita por parte del Ayuntamiento la misma, superando a los hombres en su respuesta positiva en más de un 10%. Cabría repensar en este punto quiénes son las personas que solicitan más demandas en relación con este tema, aunque aun así también es cierto que se debe repensar ese casi 1 de cada 4 hombres que no cree que el Ayuntamiento facilite la conciliación, puesto que esto puede tener también que ver con las dificultades que tienen aquellos hombres que deciden corresponsablemente intentar conciliar vida laboral y personal/familiar y se enfrentan a diferentes problemas de génesis social.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 83 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

131

- En esta misma línea, y en relación con si se han beneficiado de alguna medida o derecho vinculado con la conciliación, las respuestas son muy similares, suponiendo casi 1 de cada tres trabajadores/as.
- Destacan las diferencias también en las dos preguntas que se refieren a la discriminación por razón de sexo y al acoso sexual. La visión de hombres y mujeres dista bastante, puesto que en el caso masculino y en valores absolutos prácticamente es residual, mientras que en el caso de las mujeres las cifras son significativas: 1 de cada 4 afirma conocer casos de discriminación por razón de sexo, mientras que un 12% afirma conocer casos de acoso sexual, lo que en valores absolutos representan un total de 10 mujeres.
- Por último, sobre el conocimiento/desconocimiento de qué hacer en caso de sufrir una situación de acoso sexual, las respuestas positivas parecen bastante elevadas, ya que no existe un protocolo en el Ayuntamiento sobre esta cuestión. Sin embargo, tanto hombres como mujeres, aunque más estos primeros, responden muy mayoritariamente de manera afirmativa.

Después de analizar todas las cuestiones presentadas hasta el momento, más descriptivas o de percepción, en la última pregunta cerrada y múltiple, se trataban de valorar las diferentes y más usuales **medidas de conciliación** que se dan en diferentes organizaciones.

En el gráfico que se muestra a continuación, se pueden apreciar en porcentajes la suma de las opciones de respuesta "bastante necesaria" y "totalmente necesaria", es decir, aquellas que con mayor o menor intensidad consideran que serían medidas que podrían ser implementadas por el Ayuntamiento para la plantilla.

Aunque en valores absolutos las cifras entre hombres y mujeres tienden bastante a la paridad, en valores porcentuales respecto al propio sexo, como se presenta en el gráfico, se puede ver cómo las mujeres valoran como más necesarias las medidas que los hombres.



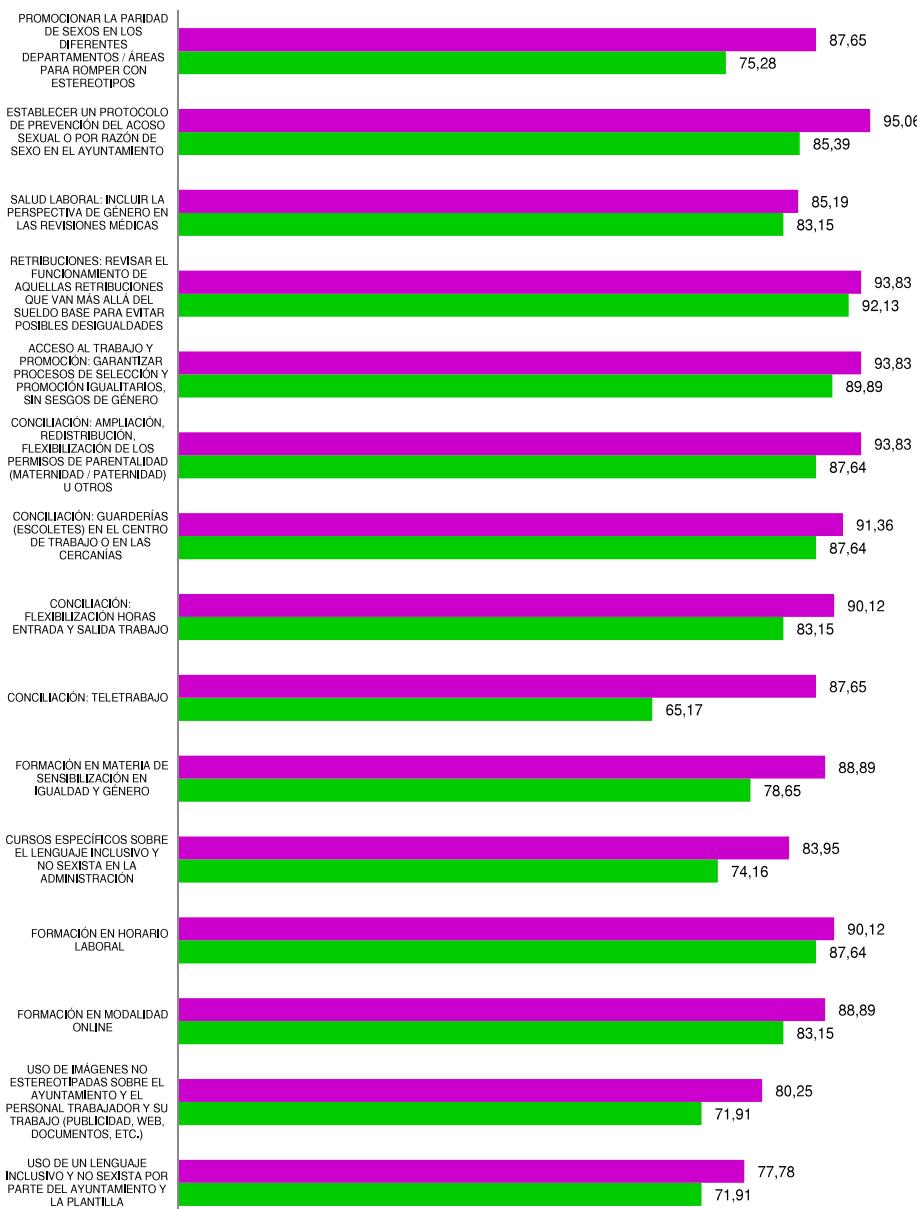
132

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

 N.º 191  
 2-X-2020

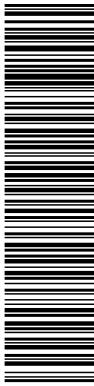
**Valoración necesidad medidas igualdad posibles para el plan (en % sobre el sexo)**

■ Mujeres ■ Hombres



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 85 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

133

Aunque la mayoría de las propuestas son consideradas significativamente tanto por hombres como por mujeres como bastante o totalmente necesarias, estas últimas, como se señala, se acercan en la gran mayoría de respuestas a porcentajes elevadísimos, cercanos o superiores al 80% o 90%.

En todos los casos, y proporcionalmente dentro de cada sexo, hay más mujeres a favor de estas medidas que hombres. En valores absolutos, como también se apunta, las cifras son parecidas, de lo que se puede deducir que, cuantitativamente, hay un apoyo muy importante de hombres y mujeres a estas medidas, especialmente algunas de ellas.

A modo de resumen, y sin pretensión de hacer un análisis detallado de cada una de las opciones de medidas valoradas, se presentan a continuación una serie de puntos donde se sintetizan las cuestiones más destacables a nuestro juicio.

- La creación del protocolo en materia de acoso sexual es la medida mejor puntuada por las mujeres, prácticamente todas lo consideran necesario. También un porcentaje muy significativo de hombres (85%).
- La diferencia más importante entre mujeres y hombres la encontramos en el tema del teletrabajo, opción que de todas las propuestas es la que menos necesaria ven los hombres (65%), mientras que las mujeres tienen una valoración de su necesidad bastante más elevada (87%).
- Los hombres parecen dar menos importancia a los temas "símbólicos" aunque con efectos bien reales. De media, se puede calcular alrededor de entre un 25 y un 30% de estos que no consideran necesarias medidas en materia de lenguaje inclusivo (incluyendo formación) o uso de imágenes no estereotípicas.
- En el caso de las mujeres, aunque consideran más necesarias que los hombres estas medidas, tampoco parece ser su principal necesidad o preocupación, especialmente en el uso del lenguaje no sexista.
- Cuando se habla directamente de medidas concretas de conciliación, los hombres las valoran como las más necesarias, al menos algunas de estas, aunque la medida considerada como más necesaria por los hombres es la referida a las retribuciones.
- Hay que tener en cuenta que, con la información disponible y analizada en este diagnóstico, algunas de las medidas contempladas en esta pregunta, ya se desarrollan directamente o de manera similar en el Ayuntamiento, o al menos por parte de algunas áreas o departamentos.
- Los hombres parecen bastante menos preocupados que las mujeres en el tema de la composición equilibrada por sexo de las áreas y departamentos, puesto que aproximadamente un 25% de ellos, no considera una actuación en esta línea como necesaria.
- Las diferencias de valoración de hombres y mujeres, puesto que estas últimas puntuán más alto en la percepción de la necesidad de las medidas, parecen responder a lógicas sociales que tienen que ver con la necesidad de poder conciliar que experimentan de manera más directa en nuestra sociedad las mujeres.
- Con estos resultados, y considerando que la muestra es bastante amplia y diversa, podrían aceptarse como valoradas y como necesarias, todas y cada una de las propuestas.

Para acabar ya con este análisis, la última pregunta del cuestionario, que era abierta, daba la posibilidad de aportar alguna **reflexión final**. Aunque ha habido pocas respuestas, algunas de ellas con reflexiones escuetas y de carácter muy general, destacan algunas cuestiones que se reproducen literalmente a continuación y se considera que pueden resultar de interés:

- La mayoría del personal ha participado en cursos de lenguaje igualitario, pero luego no hay manera de hacer cumplir la "norma" aunque tienen manual y "corrector". En conciliación no se contempla la atención a personas en centros residenciales como una necesidad de dedicación (sea en centros hospitalarios, residencias...)
- Realizar un análisis de género de la plantilla, un diagnóstico y promocionar medidas para facilitar la conciliación, sin que ello que suponga problema o alteración del servicio.
- Importante cubrir la plaza de Agente de Igualdad de forma estable.
- ... hay colectivos como policía y brigada de obras donde por su naturaleza es más fácil acceder a sobresueldos. Y luego la distribución de productividades y gratificaciones se reparten con criterios más que discutibles...

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 86 de 97</b>	FIRMAS



134

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

**ANEXO**

**Documentos y canales de comunicación incluidos en la revisión del uso no sexista del lenguaje:**

- Instancia general.
- Formularios solicitud RRHH: Solicitud de Mejoras Sociales, Modelo de solicitud de permisos y licencias, Solicitud de asistencia a juicio, Solicitud de propuesta de gratificación, solicitud de anticipo, etc.
- Formularios de biblioteca: desiderates, formularios carnés y reservas.
- Formulario de matriculación Aula Mentor.
- Modelo de declaración responsable del/la contratista.
- Ficha de "terceros"
- Edicto "Bases generales reguladoras de la concesión de ayudas de carácter singular para el pago de alquiler/hipoteca a familias del municipio de Aldaia".
- Resolución de Alcaldía "Registro de Armas de categoría 4"
- Solicitud de licencia de ocupación de vía pública.
- urb-2.5.3.14 Licencia de ocupación vía pública
- Declaración- autoliquidación de obras-ovp-zanjas-grúas.
- Publicaciones facebook (20-07-2018 a 20/09/2018)
- Página web municipal: <http://www.aldaia.es/>

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN  
DE SEXO EN EL ÁMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE ALDAIA**

**1. MARCO JURÍDICO**

**Normativa Europea**

- Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

**Normativa Estatal**

- **La Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1). El artículo 35.1 de la CE incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además en su artículo 9.2 dispone que 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. El artículo 10.1 de la CE también impone a los poderes el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 87 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

135

- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que “*las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo*”.

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

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

Y el artículo 62 dispone:

*“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 a 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.*
  - d. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.*
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal
  - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 5 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
  - 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.

**Normativa Autonómica**

- Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 88 de 97	FIRMAS



136

**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de Igualdad, de la Comunitat Valenciana
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este protocolo es de aplicación a todo el personal que trabaje en el Ayuntamiento (incluido personal en prácticas y becario).

Si se produjese una situación de acoso sexual o por razón de sexo entre el personal al Servicio de este ayuntamiento y de una empresa externa que compartiera el lugar de Trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la Administración, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

## 3. OBJETIVOS

**3.1. Objetivo general:** Prevenir, sensibilizar y eliminar el acoso sexual y acoso por razón de sexo del comportamiento, en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en el ayuntamiento y afrontarlas de manera efectiva en caso de que éstas lleguen a producirse.

**3.2. Objetivos específicos:**

- A. Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- B. Dar pautas para identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir y evitar que se produzcan.
- C. Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- D. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas, acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

## 4. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres define, en el artículo 7, qué es acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1. **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 89 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

137

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El **acoso sexual** se distingue de las aproximaciones o relaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El **acoso por razón de sexo** tendría comportamientos de infravaloración, menoscabo o humillación a una persona y/o su trabajo, por ser de un sexo determinado, normalmente dentro de un ambiente laboral con gran segregación (masculinizado o feminizado).

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

**Indemnidad frente a represalias:** También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o acoso por razón de sexo, o la de otra persona.

Como ejemplo, y sin ánimo excluyente, se relacionan las siguientes conductas:

Tipología de acoso sexual:

- Observaciones, sugerencias, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o trabajador.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Uso de imágenes gráficas o audiovisuales de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impudicas.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, masajes no deseados, etc...) o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- Invitaciones impudicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objeto la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la trabajadora o trabajador por razón de su condición sexual.

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 90 de 97</b>	FIRMAS



138

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

Tipología de acoso por razón de sexo:

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

La diferencia entre ambas modalidades de acoso es que la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, mientras que segundo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener porque existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

## 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de prevenir, desalentar, evitar y resolver y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo se realizarán las siguientes:

- Campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y sus consecuencias. Incrementar la formación de aquellos colectivos en los que por su plantilla muy feminizada o masculinizada, funcionamiento, cultura de género o por antecedentes, son susceptibles de acoso.
- Formación general en políticas de género, igualdad entre mujeres y hombres e intervención ante los casos de acoso.
- Formación a las personas que van a dar apoyo (instructor o instructora), a las víctimas que sufren acoso, sobre el procedimiento a seguir y manera de actuar.
- Información al conjunto de la plantilla de la aprobación de este Protocolo y de su contenido, en el marco del Plan de Igualdad para Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de Aldaia.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 91 de 97</b>	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

139

## 6. COMPETENCIA

La competencia para conocer de la prevención, instrucción, resolución y sanción de comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo corresponderá a:

- COMISIÓN ANTIACOSO, que estará conformada por:
- Concejal/a de Recursos humanos
- Agente de Igualdad Municipal
- Técnico/a jurídico/a adscrita al área de Servicios Sociales.
- Funcionario/a designada por Recursos Humanos.
- Un miembro designado, para cada caso concreto, por los sindicatos con representación en el Ayuntamiento de Aldaia.

La persona implicada no podrá formar parte de la Comisión Antiacoso.

- ÓRGANO INSTRUCTOR: El órgano instructor estará compuesto por una mujer y un hombre prioritariamente, de entre el personal técnico funcionarial de la corporación. Para poder formar parte del órgano instructor, se conformará una lista con todas aquellas personas que tengan formación específica en la materia.

**COMISIÓN ANTIACOSO.** - La Comisión Antiacoso se constituirá una vez recibida la queja o la comunicación de una situación de acoso a través de los cauces habilitados. Las competencias y atribuciones de la Comisión Antiacoso en relación con los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo:

- a. Recomendar y gestionar ante el departamento de personal, las medidas cautelares que estime convenientes a propuesta del órgano instructor.
- b. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes e instando, en su caso a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada.
- c. Supervisar el efectivo cumplimiento de las medidas adoptadas para acabar con la situación de acoso y de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- d. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- e. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En todo caso, todas las personas que compongan la comisión antiacoso tendrán el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

**ÓRGANO INSTRUCTOR** de un caso de acoso, tendrá las siguientes las competencias:

- a. Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 92 de 97</b>	FIRMAS



140

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

- b. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas, recabar la intervención de personas expertas (profesionales de psicología, juristas, médicas...) mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas y tener acceso a todas las dependencias de la corporación.
- c. Reportar a la Comisión Antiacoso el informe con las conclusiones y medidas a adoptar.

El órgano instructor contará con la autorización de la Delegación de Personal para entrevistarse con personal diferente de la víctima y la presunta persona acosadora o acosadora, así como para acceder a las diferentes dependencias municipales.

Cuando la corporación municipal abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, la Comisión Antiacoso trasladará, al órgano instructor para la incoación del mismo, toda la información y documentación que obre en su poder en relación con el caso.

## 7. ABSTENCIÓN Y RECUSACIÓN

Quienes formen parte de la Comisión Antiacoso, y las personas que puedan formar parte del órgano instructor deberán abstenerse de serlo, cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.

Quienes denuncien y/o las personas denunciadas, podrán recusar al órgano instructor, cuando juzguen que concurren en ellas algunas de las circunstancias señaladas en el art. 24 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público.

## 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso sexual y por razón de sexo debe ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y se ha de proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas (víctima, supuesto acosador o acosadora y testigos);

Se procurará la protección de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodean a la víctima.

### 8.1. De la iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará con la presentación de la comunicación verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal ante la Comisión Antiacoso, la agente de igualdad, superior jerárquico, departamento de RRHH o correo electrónico correspondiente.

Podrá iniciarse asimismo por queja o comunicación de la representación sindical de plantilla en la corporación, siempre con autorización expresa de la persona presuntamente acosada.

En todo caso, cualquier persona empleada pública que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo, podrá presentar una queja.

Si la formulación de la queja fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

Se facilitará un correo electrónico a toda la plantilla donde no sólo se podrán enviar las quejas, sino también hacer consultas, plantear dudas, etc.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 93 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

141

## 8.2 De la comunicación

Una vez recibida la comunicación de una presunta situación de acoso sexual o por razón de sexo quién la recibiere, la notificará al Servicio de Personal en el plazo máximo de 2 días hábiles, quién a su vez convocará reunión de la Comisión Antiacoso en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción de la notificación.

## 8.3 De la instrucción

La Comisión Antiacoso nombrará al órgano instructor que no tendrá relación con ninguna de las partes, para la investigación en un plazo no superior a diez días laborales. El nombramiento se realizará entre el personal funcionario formado en la materia, quienes deberán seguir los criterios establecidos en este protocolo.

Al comienzo del procedimiento se codificará el expediente como garantía de intimidad y confidencialidad. Tanto la persona denunciante como la denunciada como la presunta víctima, se identificarán por sus iniciales y su servicio.

Tan sólo tendrá información del nombre, apellidos, servicio y teléfonos de contacto la Comisión Antiacoso y el órgano instructor del expediente.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con el órgano instructor y podrá explicar por una sola vez su situación, para evitar una posible victimización secundaria, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso.

En el supuesto de no haber interpuesto la presunta víctima la queja, deberá ratificar su voluntad de interponer denuncia formalmente para que la instrucción continúe su trámite.

En todo caso, a la vista de la gravedad o no de los hechos comunicados, si la presunta víctima declina formalizar la queja por escrito, el órgano instructor emitirá informe, que será elevado a la Comisión Antiacoso, para que ésta decida si se continua con la instrucción de oficio.

En todo momento tendrá derecho a ser a ser asistida por un/a representante sindical si así lo desea.

En primera instancia, el órgano instructor podrá proponer a las partes, presunta víctima y la persona denunciada que pueda sustanciarse el proceso a través de mediación, mediación que se llevará a cabo por parte del órgano instructor. Si las partes acceden y el procedimiento acaba con acuerdo, se dará por finalizado. Si no finaliza con acuerdo entre las partes, continuará la instrucción.

Después de haber escuchado a la presunta víctima y a la persona denunciada, así como cualquier otra que considere el órgano instructor, éste podrá proponer a la Comisión la adopción de medidas cautelares mientras se sustancia el procedimiento.

El archivo del expediente, dejará sin efecto cuantas medidas cautelares se hubieren tomado.

El órgano instructor dispondrá de un plazo máximo, para emitir un informe, que en ningún caso podrá superar los 15 días laborales.

En dicho informe, propondrá alguna de las siguientes medidas:

- El archivo del procedimiento cuando no se haya podido determinar la verosimilitud de los hechos o su autoría, o bien,
- La apertura de expediente disciplinario por los hechos denunciados.

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 94 de 97	FIRMAS



142

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

#### 8.4 De la resolución. Informe de conclusiones

La Comisión Antiacoso decidirá, en el plazo máximo de 7 días desde la remisión del informe-propuesta realizado por el órgano instructor, una vez finalizada la investigación. Dicho informe no vinculará a la Comisión.

La Comisión elaborará el informe final sobre el supuesto acoso investigado. En éste, se indicarán las conclusiones alcanzadas o las circunstancias agravantes observadas e instará al órgano competente para que proceda, en su caso, a la apertura del expediente disciplinario a la persona acosadora o a la falsa víctima de conformidad con lo establecido en el art. 95 y 96 del Real Decreto 5/2015 de 30 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en los Capítulos I, II y III del Título X , de la Ley 10/2010 , de 19 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

Las decisiones de la Comisión Antiacoso sobre la conclusión del procedimiento, no serán objeto de recurso.

Dicho expediente se realizará en los mínimos plazos posibles y mientras no se solucione, seguirán en vigor las medidas cautelares establecidas al inicio de la denuncia.

#### 8.5 De las medidas Cautelares

Si de conformidad con las averiguaciones hechas en un primer momento, hubiere indicios suficientes de la existencia del acoso denunciado, la Comisión Antiacoso, propondrá para su valoración a las Jefaturas de Servicio correspondientes, la adopción de medidas preventivas o de medidas cautelares que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, tales como:

- Separación de víctima y presunta persona acosadora mediante un cambio en el puesto de trabajo. En estos casos, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora.
- Reordenación del tiempo de trabajo,
- Cambio de oficina
- Cambio de turnos
- Otras adecuadas a la circunstancia

En ningún caso, estas medidas podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo y/o salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo.-La jefatura de servicio o dirección, facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

#### 8.6 De la confidencialidad de la investigación

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con discreción y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada. El

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: 3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39 Página 95 de 97	FIRMAS



N.º 191  
2-X-2020

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

143

órgano instructor y la comisión de igualdad, pondrán, de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervenientes la obligación de confidencialidad.

### 8.7 De las circunstancias agravantes

Se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- Quién acose sea reincidente en la Comisión Antiacoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- La relación laboral de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicaamente acreditadas.
- La relación de la víctima sea no indefinida, o que su relación con el Ayuntamiento no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

## 9. DISPOSICIONES GENERALES

- a. Todas las actuaciones, tanto de la Comisión como del órgano Instructor, se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión y de las declaraciones de la persona denunciante, presunto agresor y personas que actúen en calidad de testigos. En el supuesto de incluir declaraciones o testimonios, éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieren realizado, entregando copia de las mismas.
- b. En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.
- c. En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con sanción que no conlleve el traslado forzoso o despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar el traslado, el cual será resuelto de manera ágil. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
- d.
- e. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.

ESTADO  
**NO REQUIERE FIRMAS**

DOCUMENTO DOCUMENTACIÓN: PUBLICACIÓN BOP Plan de igualdad íntegro	IDENTIFICADORES
OTROS DATOS Código para validación: <b>VVJ5B-0TI2R-Z0TWI</b> Fecha de emisión: <b>3 de Diciembre de 2020 a las 15:07:39</b> <b>Página 96 de 97</b>	FIRMAS



144

**BUTLLETÍ OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA | BOLETÍN OFICIAL  
DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

N.º 191  
2-X-2020

- f. El órgano instructor supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso sexual o por razón de sexo, para lo que será informado de tales extremos por parte del departamento de personal.
- g. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

#### **10. DISPOSICIÓN FINAL**

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

#### **11. DIFUSIÓN**

Este protocolo será entregado a todo el personal que trabaje para la corporación (incluidas las personas en prácticas y becadas).

Tanto el departamento de personal como los sindicatos proporcionarán información y asesoramiento a todo el personal que lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como las posibles maneras de resolver las reclamaciones o denuncias.

La Corporación informará de la aprobación de este Protocolo a todos los organismos autónomos municipales, sin perjuicio de que éstos elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios protocolos.

Correo electrónico específico, que se le comunicará a todas las personas que se incorporan al Ayuntamiento de Aldaia, y anualmente a todo el personal en enero, informando también de la composición de la Comisión Antiacoso.

N.º 191  
2-X-2020
**BUTLLETÍ OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALÈNCIA** | **BOLETÍN OFICIAL**  
**DE LA PROVINCIA DE VALENCIA**

145

**DIAGRAMA RESUMEN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
