



Ajuntament
de Benissanó

I PLAN IGUALDAD INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ

2020-2023



I PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ 2020-2023

DICIEMBRE 2019



**Ajuntament
de Benissanó**

Coordinador del Plan:

Jose L. Sahuquillo Orozco, socio-director en EQUÀLITAT, participació i igualtat

Equipo impulsor:

Lorena García Villar, coordinadora de proyectos en EQUÀLITAT, participació i igualtat

Sonia Morató Piño, consultora de igualdad en EQUÀLITAT, participació i igualtat

Noelia Jareño Soto, promotora de igualdad en EQUÀLITAT, participació i igualtat

Natxo Ginestar Martí, consultor junior en datos en EQUÀLITAT, participació i igualtat

Lourdes Pastor Verdú, colaboradora en EQUÀLITAT, participació i igualtat

M^a José Farga Domínguez, agente de desarrollo local del Ayuntamiento de Benissanó

Neus Gómez Fernández, concejala de igualdad del Ayuntamiento de Benissanó

PROYECTO SUBVENCIONADO POR:

Servei d'Igualtat de la Diputació de València



Convocatoria para la concesión de subvenciones a los ayuntamientos de hasta 30.000 habitantes destinadas a implantar medidas para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Año 2019.

PROYECTO ELABORADO POR:

 **equàlitat**
participació i igualtat
www.equalitat.es

Índice

Saluda de la alcaldesa	5
Saluda de la regidora	6
1. Introducción	8
2. Principios fundadores del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Benissanó	11
3. Marco jurídico	16
3.1. Normativa internacional	16
3.2. Normativa europea	18
3.3. Normativa estatal	19
3.4. Normativa autonómica	21
4. Diagnóstico organizacional	25
5. Informe Cuestionario Online de Igualdad	32
6. Informe de Participación Cualitativa	65
7. Plan de Acción	69
7.1. Área de acceso a la ocupación y contratación	69
7.2. Área de conciliación y corresponsabilidad	70
7.3. Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina	71
7.4. Área de retribuciones y auditorías salariales	73
7.5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	74
7.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista	75
8. Cronograma	78
9. Seguimiento y evaluación	87
9.1. Procedimiento de seguimiento del I Plan de Igualdad de Benissanó	88
9.2. Informe de evaluación final del Plan Interno de Benissanó	89

SALUDA DE LA ALCALDESA - SRA. DÑA. AMPARO NAVARRO BARGUES

Es un verdadero placer presentar, como alcaldesa, pero sobre todo como mujer, este **I Plan interno de Igualdad del Ajuntament de Benissanó 2020-2023**. Nuestro país está viviendo un hito histórico en cuanto a la igualdad de género. Las Administraciones Públicas y las personas representantes políticas estamos destinando los recursos necesarios para intentar eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación de nuestras localidades o ámbitos de actuación o trabajo.



Desde hace más de 4 años, los ayuntamientos estamos recibiendo ayuda por parte de las entidades supramunicipales para diseñar o implementar proyectos o acciones encaminadas a la igualdad de género o la prevención y lucha contra la violencia de género. Este documento es fiel reflejo de ello, ya que se ha financiado parcialmente por la Diputació de València, entidad a la que agradezco su impulso e iniciativa en materia de igualdad de género y su sensibilidad con las necesidades económicas y de recursos humanos de las entidades locales.

La sociedad no puede cambiar si las entidades públicas que las gestionan no son respetuosas con los principios constitucionales de la igualdad y la diversidad. Es por ello que hace unos meses, el Ajuntament de Benissanó decidió diseñar su I Plan de Igualdad, con el objetivo de “dar ejemplo” a la ciudadanía de que los primeros en mantener los espacios seguros y respetuosos con los derechos de las mujeres somos los consistorios.

Este documento nos ayudará a planificar nuestra política de igualdad interna y así poder trabajar más capacitados en la implementación de acciones de igualdad municipal que redunden en una mejor convivencia entre nuestros vecinos y vecinas.

Quiero agradecer al equipo de profesionales, tanto externos como del ayuntamiento, que han trabajado durante los últimos 6 meses en este innovador, y necesario, documento que regirá durante los próximos 4 años la estrategia de igualdad funcional. Además, quiero felicitar a nuestra concejala de Igualdad, Neus Gómez Fernández, por coordinar, de una manera impecable, este proyecto público que beneficiará, no sólo al funcionariado de nuestro consistorio, sino a la vecindad de nuestro pueblo.

Tan sólo me queda animar al personal del Ajuntament de Benissanó a cumplir con todo el plan de acción del documento para conseguir que seamos un consistorio ejemplar en la consecución de la igualdad, ya no sólo legal, sino real y efectiva.

Dña. Amparo Navarro Bargues, alcaldesa de Benissanó.

SALUDA DE LA REGIDORA – SRA.DÑA. NEUS GÓMEZ FERNÁNDEZ

Benissanó es un municipio ejemplarizante en las políticas sociales que lleva impulsando desde hace ya más de 4 años. Es por ello que, desde la Concejalía de Igualdad, queríamos seguir con el impulso de otras áreas de gobierno y hemos diseñado nuestro ***I Plan interno de Igualdad del Ajuntament de Benissanó 2020-2023.***



Durante los últimos 6 meses hemos trabajado codo con codo con todos los departamentos del ayuntamiento para conocer las inquietudes, problemas o necesidades que tenía nuestra plantilla en materia de igualdad de género. Para ello se han organizado numerosas entrevistas y reuniones con el objetivo de poder diseñar un plan de acción que cubra aquellas debilidades que nuestro consistorio pueda tener en la actualidad.

Creemos que el trabajo que aquí se recoge es fruto de una fructífera metodología que desde el ayuntamiento hemos desarrollado junto a la consultora EQUÀLITAT, participació i igualtat. Todo ello unido a la gran participación y la buena acogida que el proyecto ha tenido en la plantilla del ayuntamiento, a los que aprovecho estas palabras para agradecerles su confianza y objetividad en todas las fases del proyecto.

Los consistorios, como entidades más cercanas a la ciudadanía, hemos de ser los primeros en impulsar proyectos sociales que redunden en la vecindad. Este plan, destinado al funcionamiento del ayuntamiento, empoderará y capacitará a nuestra plantilla para que puedan desarrollar su trabajo de una manera más inclusiva y con una gran capacidad analítica de la perspectiva de género.

Como responsable de las políticas de igualdad de Benissanó creo necesario que los derechos de las mujeres sean respetados en todos los ámbitos, es por esto por lo que hemos creído necesario comenzar por la entidad que gestiona las políticas públicas locales para, en breve, seguir con el diseño de políticas públicas de igualdad.

Nuestro I Plan de Igualdad es sólo la primera piedra que vamos a colocar para construir unos sólidos pilares que fundamenten las políticas de nuestro Estado de Bienestar que desde el ayuntamiento impulsamos en nuestras tareas diarias.

Espero que este proyecto ayude a que nuestro consistorio y nuestro pueblo sean un ejemplo a seguir para el resto de los municipios. Ello será prueba fehaciente de que estamos haciendo las cosas bien.

Dña. Neus Gómez Fernández, regidora de Igualdad de Benissanó.



INTRODUCCIÓN

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ



1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la igualdad se ha convertido en una de las principales preocupaciones sociales. La mayor visibilidad que las reivindicaciones feministas han dado a la problemática de las mujeres ha hecho de la igualdad un objetivo prioritario tanto en el ámbito público como en el privado.

La desigualdad se manifiesta en los más diversos casos y ámbitos: las mujeres siguen cobrando menos que los hombres por un mismo trabajo, es la llamada “brecha salarial”; los roles tradicionalmente asignados a las mujeres les complican la conciliación laboral, familiar y personal, padeciendo el “techo de cristal” que les dificulta la promoción profesional; o el grave problema de la violencia machista, que a pesar de los recursos y normativa destinada a combatirla sigue asesinando a decenas de mujeres en nuestro país.

Es por ello que toda la sociedad civil, desde el sector público, pero también en privado, tenemos la obligación de tomar medidas encaminadas a erradicar las desigualdades por cuestión de sexo que todavía relegan a las mujeres a un segundo plano viéndose perjudicadas en su desarrollo personal, profesional y ciudadano.

El municipio de Benissanó se encuentra en el norte de la provincia de Valencia en la comarca de Camp de Turia, contando en 2018 con una población de 2.224 habitantes, de los cuales 1.111 son mujeres y 1.113 son hombres. La principal actividad económica con la que cuenta la población son los servicios, conservando así mismo un rico patrimonio artístico y cultural con el emblemático Castillo de Benissanó, la Iglesia Parroquial y las Murallas. El municipio ha ido evolucionando con los tiempos, adaptándose a las nuevas demandas sociales y dando respuesta a la ciudadanía; con el I Plan de Igualdad damos un paso más hacia la consecución de una sociedad que brinde las mismas oportunidades a las personas, sin discriminaciones de ningún tipo; avanzando a su vez hacia una sociedad y un municipio más inclusivo y respetuoso con la diversidad.

Con este Plan de Igualdad queremos dar también respuesta a la normativa que la fomenta y la reconoce como un derecho fundamental. La Constitución Española, como norma suprema que rige nuestro ordenamiento jurídico ya le confiere este carácter a la igualdad en su artículo 2; hecho que vino a reafirmarse con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a la que principalmente damos respuesta con este plan. Las administraciones públicas somos las encargadas de fomentar e impulsar los contenidos

normativos, así como los valores democráticos, por tanto, debemos ser ejemplo de conducta.

Este plan nace con el objetivo principal de la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres; comenzando por la plantilla de nuestro ayuntamiento donde el plan establece una serie de medidas encaminadas a la no discriminación, mejora del ambiente laboral, conciliación o inclusión; que harán del Ayuntamiento de Benissanó un mejor entorno, más dinámico y diverso.

A través de un proceso de análisis con encuestas al personal y entrevistas grupales, se ha realizado un diagnóstico que ha derivado en la propuesta de una serie de acciones a implementar en nuestro ayuntamiento, ajustándose al camino de consecución del objetivo de igualdad real. Medidas que beneficiarán a la plantilla, la cual ha sido partícipe del proceso de elaboración del plan, tanto a través de su participación en el análisis como siendo parte de la Comisión de Igualdad creada para el seguimiento, implementación y evaluación del Plan de Igualdad. Se trata por tanto, de un plan hecho por y para la plantilla del Ayuntamiento de Benissanó, que persigue garantizar un espacio libre de discriminaciones donde todas las personas puedan acceder y desarrollarse profesionalmente en igualdad de condiciones, libres de estereotipos siendo un referentes en igualdad dentro de nuestro municipio.

Así pues, desde el Ayuntamiento reafirmamos nuestro compromiso en pro de la Igualdad, dedicando esfuerzos y recursos a su consecución con medidas como este plan, esperando con su implementación la consecución de los objetivos marcados en pro de un entorno más diverso, respetuoso e igualitario.



PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ



2. PRINCIPIOS FUNDAMENTADORES DEL I PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE BENISSANÓ

Hay una serie de principios y valores que inspiran este Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres. Una sociedad libre, progresista y democrática debe garantizar los derechos de toda la ciudadanía; luchar contra la discriminación y hacer pueblos y ciudades más inclusivos y diversos, y para conseguirlo se necesita el compromiso.

El machismo en cualquiera de sus formas de expresión no tiene cabida en la sociedad, y es por ello que desde el Ayuntamiento de Benissanó impulsamos este Plan de Igualdad en base a unos principios rectores con un espíritu de progreso y bienestar social.

Igualdad de trato y oportunidades

El objetivo principal del plan es garantizar la igualdad para todas las personas que trabajan en nuestro ayuntamiento; que nadie se sienta discriminado por razón de sexo y para ello disponemos de las medidas contenidas en este plan.

Además, con ello también queremos garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas que trabajan en nuestro ayuntamiento, tanto para la plantilla actual como para las personas que desean acceder a un empleo público.

Inclusión

Toda persona tiene derecho a desarrollar su potencial y su carrera profesional en un entorno inclusivo, donde pueda expresarse tal y como es sin sentirse discriminada ni menospreciada. Desde el Ayuntamiento de Benissanó trabajamos para que nadie se sienta excluido, protegiendo de esta forma el derecho fundamental que supone respetar la libertad de las personas y su desarrollo social en condiciones de igualdad.

Diversidad

La concienciación y sensibilidad en materia de diversidad es un principio esencial en una sociedad democrática. Garantizar que todas las personas se sienten integradas independientemente de su sexo, raza, religión o condiciones funcionales es un ámbito en el que este ayuntamiento está comprometido a trabajar. Es por ello que este Plan de

Igualdad supone un instrumento adicional de gestión de la diversidad, creando espacios de trabajo que fomenten la creatividad y mejoren la eficacia de la plantilla.

Participación

Este I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Benissanó ha contado con la participación de la propia plantilla del Ayuntamiento en su elaboración, a través de los grupos para el diagnóstico previo, así como en la Comisión Permanente de Igualdad, donde están representadas todas las partes implicadas en el plan y que además se encargarán de supervisar el desarrollo del mismo.

Transparencia

El proceso de elaboración del plan se ha elaborado con total transparencia, informando y comunicando en todo momento a la plantilla sobre el plan a través de diversos canales, así como haciéndola partícipe del mismo en su diseño, estableciendo un plan de acción ajustado a la realidad del equipo humano que compone el Ayuntamiento de Benissanó.

Bienestar social

Un entorno de trabajo igualitario es generador de bienestar para la plantilla que se traduce en mejores relaciones y un desarrollo de tareas más eficiente. Las administraciones públicas deben garantizar bienestar en todos los ámbitos para sus ciudadanos, y los centros de trabajo, donde pasamos tanto tiempo a lo largo de la vida; son clave para ello.

Perspectiva de género

Para la consecución de la igualdad en todos los ámbitos es importante introducir la perspectiva de género en todos ellos. Vivimos en una cultura donde los vicios del sistema patriarcal están fuertemente arraigados, y con frecuencia las personas no son conscientes de hasta qué punto el machismo impregna todo. Sensibilizar para crear conciencia de género es una poderosa herramienta para lograr la igualdad efectiva.

Lenguaje inclusivo y no sexista

Tradicionalmente se viene usando el género masculino en el lenguaje, así como también ocurre en textos escritos. Superar el uso del genérico universal masculino es una forma de hacer un lenguaje más objetivo e inclusivo, ya que no se hace prevalecer un sexo sobre otro; así como se evita distinguir a través un constructo social como lo es el género. Con ello se introduce la igualdad en la comunicación política, administrativa, etc. Que se genere desde el Ayuntamiento de Benissanó, tanto a nivel interno como externo, evitando así la comunicación sexista y el uso del género cuando no es estrictamente necesario.

Conciliación y corresponsabilidad

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal supone un reto en las sociedades modernas debido al ritmo de vida actual, así como a los roles estereotipados que tradicionalmente han recaído sobre las mujeres y que aún a día de hoy siguen soportando. Pero no solo la conciliación, la corresponsabilidad es actualmente un reto aún mayor; que la plantilla pueda acceder a medidas flexibles para conjugar las diferentes facetas de su vida es esencial, pero que esas medidas sean disfrutadas cada vez más por los hombres supone otro reto del feminismo; aliviando de esta forma la carga que soportan las mujeres, éstas podrán desarrollarse plenamente como profesionales y como personas en condiciones de igualdad con los hombres.

Transversalidad - Mainstreaming de género

Para alcanzar el objetivo de igualdad efectiva, ésta debe implementarse en todos los ámbitos del ayuntamiento. Supone ver desde la perspectiva del género cualquier decisión que se toma o cualquier acción que se lleva a cabo; mirar todas las áreas, actividades y políticas bajo el prisma del género para avanzar en igualdad.

Consenso

La igualdad no debe depender de ideologías ni de partidos políticos, se trata de un problema estructural en la sociedad que debe combatirse con grandes pactos políticos y consenso. Este I Plan de igualdad del Ayuntamiento de Benissanó nace fruto del consenso y la unánime acción contra la discriminación por razón de sexo o cualquier otra.

Sororidad

La plantilla del Ayuntamiento de Benissanó está muy feminizada, sobre todo el personal de administración y educación. El trabajo entre mujeres y prestarse ayuda entre ellas ha sido clave para la generación de un buen ambiente de trabajo; se convierte así en un principio base de este plan al ser una práctica que ya se venía trabajando en el ayuntamiento, aportando con ello al empoderamiento de la mujer y relaciones de cooperación y ayuda mutua.



MARCO JURÍDICO

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ



3. MARCO JURÍDICO

La normativa en materia de igualdad es muy extensa, ya que se reconoce este derecho en el ámbito internacional, europeo, nacional y autonómico; garantizando así la igualdad a efectos legales, pero la realidad es que todavía se está lejos de alcanzar la igualdad efectiva.

Para la articulación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Benissanó se ha tenido en cuenta la normativa a través de la cual se da vida a los mecanismos dirigidos a garantizar a la igualdad, mecanismos que las administraciones públicas debemos poner en marcha a efectos de lograr una sociedad no discriminatoria e inclusiva, donde toda persona se sienta libre y con las mismas oportunidades independientemente de su sexo, religión, origen, etc.

Así pues, se recoge a continuación la normativa más importante bajo la cual se ha elaborado este I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Benissanó.

3.1. Normativa internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos

La norma más importante de carácter internacional, y la primera que recoge y reconoce la igualdad como un derecho fundamental es la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por Naciones Unidas en 1948 y que ha sido traducida a más de 500 idiomas. Dicha declaración marcó un hito al ser la primera vez que se establecen una serie de derechos inherentes a las personas por el hecho de serlo, y en consecuencia son derechos que deben ser protegidos por los estados. Entre estos derechos, se encuentra la igualdad, recogida como derecho fundamental en sus artículos 1 y 2:

- *Artículo 1: "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros".*
- *Artículo 2: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o*

cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía".

- Conferencias Internacionales de la Mujer

De nuevo a iniciativa de Naciones Unidas, se han celebrado varias conferencias donde se ha reflexionado y debatido sobre igualdad, dando como resultado medidas para erradicar las desigualdades por cuestión de género. Hasta la fecha se han celebrado 4 conferencias: la primera de ellas se celebró en 1975 en México; en 1980 en Copenhague; en 1985 en Nairobi y en 1995 en Beijing. Esta última fue de una relevancia especial, ya que supuso el establecimiento de una Plataforma de acciones a través de doce áreas de acción para lograr la igualdad de género a nivel global: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y adopción de decisiones, mecanismos institucionales; derechos humanos de las mujeres; medios de difusión; medio ambiente; la niña.

Además, en 1979 se celebró la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que entró en vigor en 1981 como tratado internacional y tras haber sido ratificada por 20 países. Dicho documento se centra en varios aspectos fundamentales en relación a la igualdad de mujeres y hombres: derechos civiles, condición jurídica y social de las mujeres, y reproducción humana.

3.2. Normativa europea

- Tratado de Ámsterdam

Firmado en febrero de 1992, supuso la modificación de los tratados europeos anteriores y que estaban vigentes en esa fecha. Introdujo medidas para garantizar un funcionamiento más democrático de la Unión, así como cuestiones relativa a la seguridad común, política exterior y cooperación en política interior y justicia.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Fue aprobada en Niza en el año 2000, pero no tuvo efectos directos hasta 2009. Como novedades introdujo cuestiones discriminatorias prohibidas, como la discapacidad, edad u orientación sexual.

Los artículos 21 y 23 son importantes en materia de igualdad:

Artículo 21: No discriminación. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 23: Igualdad entre mujeres y hombres. La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

- Directiva 2006/54/CE del 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo

Esta directiva garantiza el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito de la ocupación, empleo y formación. Supone la unificación de las directivas en materia de igualdad que había hasta la fecha,

generándose así una nueva normativa que salvaguarda el principio de igualdad en el ámbito laboral prohibiendo expresamente cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo, contratación, formación, promoción, retribución, etc.

- Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020

Con este pacto la Unión Europea reafirma los compromisos con la igualdad ya adquiridos, centrándose en 3 pilares básicos: reducción de las desigualdades en materia de empleo y protección social, conciliación familiar y laboral y lucha contra la violencia de género. Para el logro de objetivos propone una serie de recomendaciones a los estados miembros.

3.3. Normativa estatal

Nuestro país ha sido pionero en legislar en materia de igualdad, sobre todo a través de dos importantes normas: la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y posteriormente con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres.

- Constitución española

Nuestra Carta Fundamental de 1978 ya reconoce la igualdad en 2 de sus artículos:

Artículo 9.1: *“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 (...)”*.

Artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo,*

religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

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

En 2004 surge la primera ley específica en materia de igualdad en España, poniendo de relieve la preocupación e importancia de la violencia de género y machista en nuestro país. Introduce una serie de medidas que van desde la educación hasta la esfera judicial, abordando la problemática desde una perspectiva integral. Supuso una manera diferente de concebir la violencia machista, sacándola del ámbito privado y considerando por fin que se trata de un problema social fuertemente arraigado en el sistema patriarcal que va más allá del hogar. Una violencia que mata a las mujeres por el mero hecho de serlo, siendo la peor consecuencia de los roles y estereotipos que padecen.

La ley aborda todos los aspectos importantes que intervienen en una situación de este tipo:

- Medidas de sensibilización, prevención y detección.
- Protocolos sanitarios específicos de atención a las víctimas.
- Derechos de las mujeres víctimas de violencia machista: información, asistencia social, asistencia jurídica gratuita, así como modificaciones normativas que faciliten el empleo y su mantenimiento.
- Medidas de apoyo económico.
- Creación de órganos para la tutela judicial de las víctimas.
- Profunda reforma del ordenamiento jurídico de forma que se dé una mejor respuesta garantizando un tratamiento adecuado a cada situación.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

Fue una ley pionera a nivel estatal en la que por primera vez se regulan cuestiones de igualdad expresa relacionadas con el ámbito laboral, la formación y la ocupación. Así pues, en su artículo 1.1 expone: *Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular*

mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

3.4. Normativa autonómica

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

Dicha ley se promulga antes que la ley a nivel nacional, y nace con el objetivo, según su artículo 1:

“Objeto: La presente ley tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.”

Articula cada capítulo de la ley dedicándolo a un ámbito de acción: educación, participación política, ámbito laboral, bienestar y familia, violencia, sociedad de la información, medios de comunicación y administración pública.

Contempla la creación del Observatorio de Género y la Defensoría de la Igualdad dentro del Síndic de Greuges.

- Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana de 25 de abril de 2006

En su artículo 13 (que modifica el artículo 10 del anterior Estatuto) contempla la igualdad dentro de las áreas de acción donde la Generalitat Valenciana se centra, entre otros ámbitos de carácter social y de derechos. Concretamente, el artículo 14 (que modifica el artículo 11 del Estatuto anterior) establece: *“La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar*

y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral."

Dentro de las competencias que tiene la administración autonómica valenciana, destaca la competencia 26 en materia de igualdad: Promoción de la mujer.

- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista

Se trata de un Pacto que agrupa instituciones valencianas de diferentes ámbitos, y se estructura en 5 ejes, 21 objetivos, 293 medidas concretas; teniendo por objetivo la erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres.

-Línea 1: Garantizar una sociedad segura y libre de violencia de género y machista. Contiene objetivos relacionados con la sensibilización, formación en materia de género, prevención, alternativa residencial para las mujeres víctimas garantizándoles una vida independiente, así como lucha contra el acoso sexual.

-Línea 2: Feminizar la sociedad. Promoción de la coeducación, fomento de relaciones más igualitarias, promoción de nuevas masculinidades, corresponsabilidad y el favorecimiento de la responsabilidad social a través de los planes de igualdad.

-Línea 3: Coordinar el trabajo en red para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y machista y sus hijos e hijas. Contemplando medidas como la atención y recuperación integral de las víctimas y sus descendientes fomentando en trabajo en red, y coordinación y cooperación institucional.

-Línea 4: Romper los muros que invisibilizan la violencia de género y machista, y socializarlo como un conflicto político y social. A través de la generación de un relato compartido en la lucha contra la violencia de género y machista que evite la doble victimización de las mujeres; la condena y rechazo institucional, junto con la redefinición y fortalecimiento del Observatorio de Publicidad no Sexista que elimine los roles de género tradicionales y estereotipados

-Línea 5: Garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos. Proveer de los recursos necesarios

a la lucha contra la violencia de género y machista es requisito indispensable para el logro de los objetivos planteados en el Pacto.

Tal y como se ha expuesto, existe una extensa normativa dirigida a eliminar la discriminación por razón de género en todos los ámbitos, combatir los roles y estereotipos que padecen las mujeres en su día a día siendo víctimas del sistema patriarcal y dispone recursos y esfuerzos en la lucha contra la violencia de género y machista.

Pero la realidad es que todavía no se ha logrado una igualdad efectiva, y es por ello que desde el Ayuntamiento de Benissanó damos un paso más con la lucha feminista y mostramos nuestro compromiso con ella con la elaboración de este I Plan de Igualdad.



DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ



4. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Datos generales

Institución	Ajuntament de Benissanó (València)
CIF	P4606900A
Domicilio social	Plaza Ayuntamiento 1
Teléfono	962780701

Distribución de empleados según sexo e instalaciones del Ayuntamiento de Benissanó

Instalación/ Dependencia municipal	Dirección	Personas que trabajan en la instalación/dependencia		
		Mujeres	Hombres	Total
Oficinas municipales	Plaza Ayuntamiento 1	4	1	5
Policía local	Centro Policía Local	0	4	4
Conserjes	-Centro médico -Centro de la juventud -Centro social	2	0	2
Biblioteca	Centro juventud	1	0	1
Escuela infantil	Escuela infantil	2	0	2
Ayuda a domicilio	Varios	1	0	1
Bienestar social	Plaza Ayuntamiento 1	1	0	1
Patrulla municipal	Varios	0	3	3
TOTAL		11	8	19

Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	-	-	-
20 – 29 años	0	1	1
30 – 39 años	0	2	2
40 – 49 años	6	3	9
50 y más años	5	2	7
TOTAL	11	8	19

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	-	-	-
Estudios primarios	1	3	4
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	4	3	7
Estudios Universitarios	6	2	8
TOTAL	11	8	19

Distribución total de la plantilla por grupos de clasificación laboral

	Mujeres	Hombres	Total
A1	-	-	-
A2	4	1	5
B	-	-	-
C1	3	4	7
C2	1	0	1
AP	3	3	6
TOTAL	11	8	19

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

	Mujeres	Hombres	Total
Funcionariado de carrera	1	1	2
Funcionariado de interinidad	1	4	5
Personal laboral fijo	9	3	12
Personal laboral indefinido	-	-	-
Personal laboral temporal	-	-	-
Personal eventual	-	-	-
TOTAL	11	8	19

Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	0	0	0
De 20 a 34 horas	4	0	4
De 35 a 39 horas	7	8	15
40 horas	-	-	-
TOTAL	11	8	19

Movimientos de personal

Ingresos y bajas

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2019	-	-	-	1	1	2

Movimiento de las bajas producidas en el último año (2019)

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	-	-	-
Despido	-	-	-
Finalización del contrato	-	-	-
Baja voluntaria	1	1	2
Abandono por cuidado de personas a cargo	-	-	-
Excedencias	-	-	-
Otros	-	-	-
TOTAL	1	1	2

Número de horas de baja temporal en el último año (2019)

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	0	0	0
Por maternidad/paternidad/adopción	0	0	0
Por atención a personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	0	0	0

Responsabilidades familiares

Número de descendientes (de la plantilla actual)

	Mujeres	Hombres	Total
Sin descendientes	-	-	-
1	2	2	4
2	8	1	9
3	-	-	-
Más de 3	-	-	-
Total	10	3	13

Edades hijas e hijos (de la plantilla actual)

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	-	-	-
De 4 a 6 años	1	1	2
De 7 a 14 años	0	2	2
15 y más años	4	10	14
Total	5	13	18

Formación

Tabla de formación del último año (2019)

Número de personas que han recibido formación el último año		Total	Mujeres	%	Hombres	%
Tipo de formación	Habilidades directivas	-	-	-	-	-
	Formación técnica especializada	2	2	100%	0	0
	Formación en igualdad de oportunidades	17	7	41,18%	10	58,52%
	Otros... (especificar)	-	-	-	-	-
Metodología	Formación on-line	-	-	-	-	-
	Presencial	2	2	100%	0	0
Lugar	En el centro de trabajo	-	-	-	-	-
	Fuera del centro de trabajo	2	2	100%	0	0
Horario	Durante la jornada laboral	2	2	100%	0	0
	Fuera de la jornada laboral	-	-	-	-	-

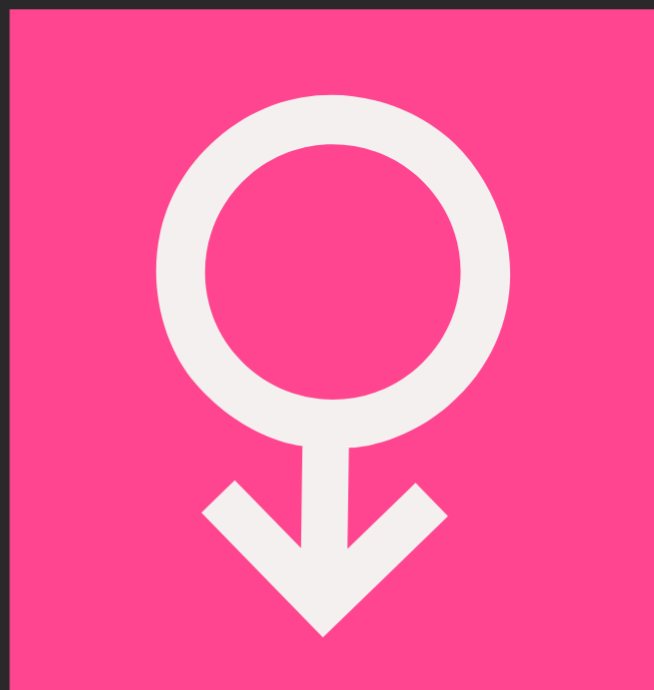
Cuadro de retribuciones brutas anuales

Categoría profesional	Salario base		Complementos retributivos		Total retribución	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
A1	-	-	-	-	-	-
A2	975,38€	1 017,79€	1 046,97€	2 257,34€	2 022,35€	3 375,13€
B	-	-	-	-	-	-
C1	628,32€	764,19€	926,62€	878,95€	1 554,94€	1 643,14€
C2	636,01€	-	1 219,74€	-	1 855,75€	-
AP	271,61€	509,35€	269,21€	547,62€	540,82€	1 056,97€
Media total	627,83€	572,83€	865,63€	920,98€	1 493,47€	1 493,91€



INFORME CUESTIONARIO ONLINE DE IGUALDAD

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ

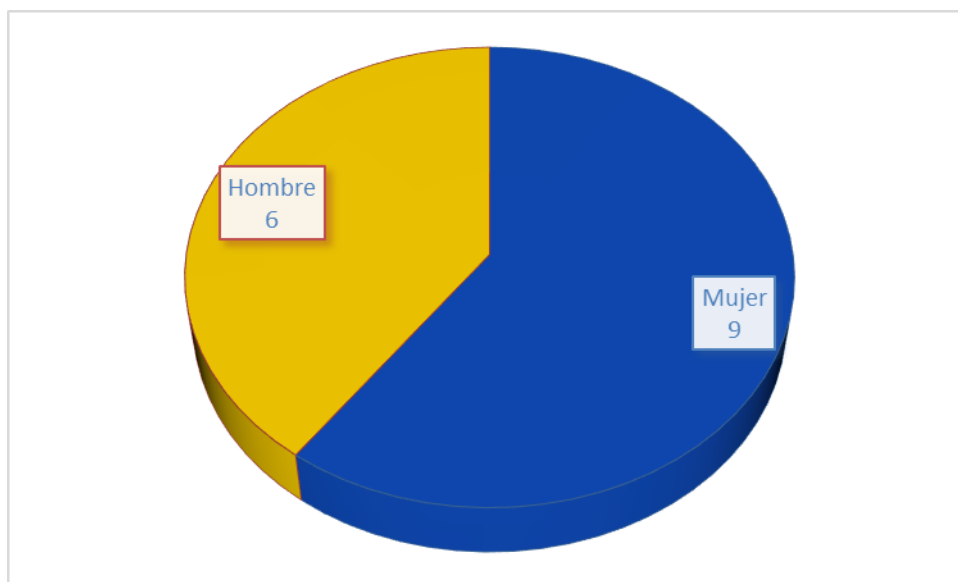


5. INFORME CUESTIONARIO ONLINE DE IGUALDAD

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres se ha realizado un amplio estudio de las condiciones de la plantilla del ayuntamiento para el cual se han empleado diversas herramientas. Una de ellas ha sido un cuestionario que ha sido contestado por 15 personas empleadas en el que se tratan temas de igualdad en las 6 áreas de estudio.

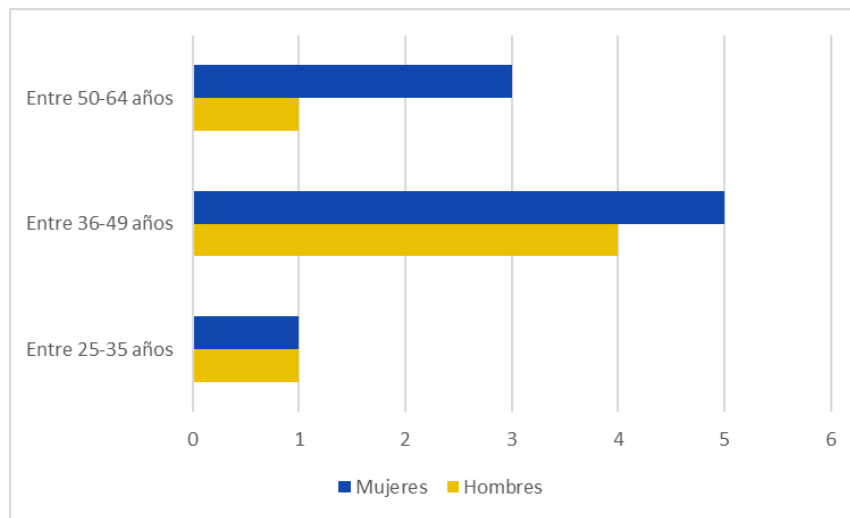
Los resultados de cada pregunta se visualizan con un gráfico que ayuda a la comprensión de los datos, distinguiendo entre hombres y mujeres. Cada gráfico contiene además una descripción del resultado que hace referencia solo y exclusivamente a las personas que han respondido el cuestionario y no al total de la plantilla ni a la población total del municipio.

Gráfico 1 – ¿Cuál es tu sexo?



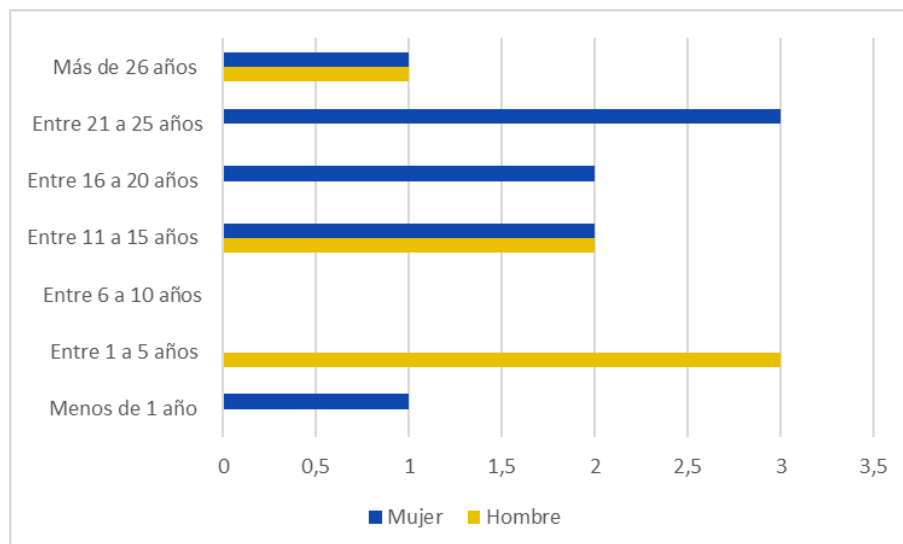
El cuestionario fue realizado por quince personas, de las cuales nueve son mujeres y seis son hombres. Habiendo, por tanto, una mayoría femenina.

Gráfico 2- ¿Qué edad tienes?

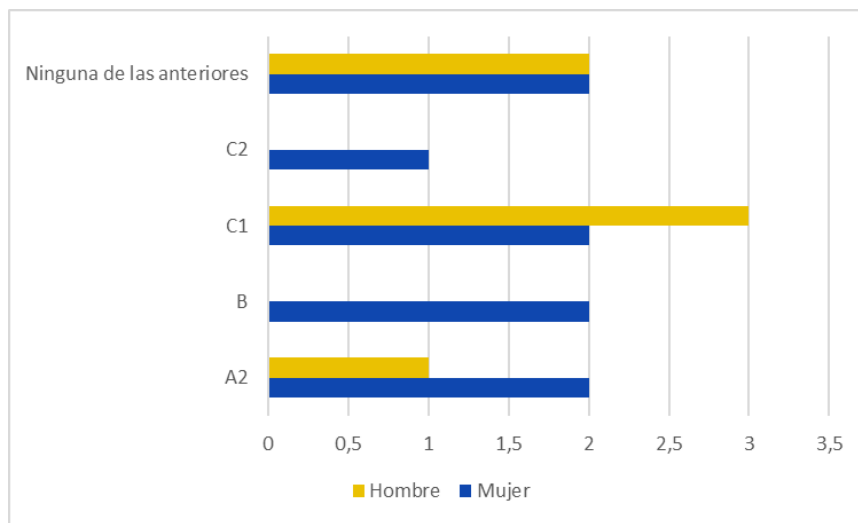


La edad de las personas que contestaron oscila entre los 25 y 64 años, siendo especialmente numeroso el tramo de 36 a 49 años donde se sitúa la mayoría de las personas, cinco mujeres y cuatro hombres.

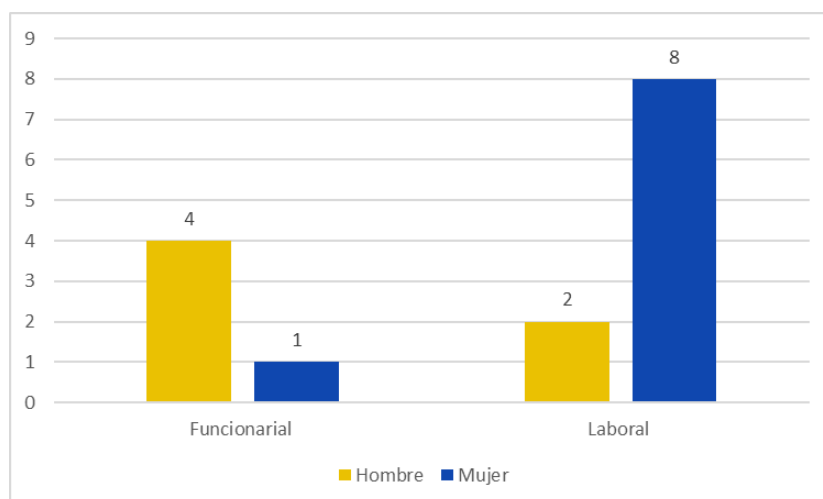
Gráfico 3 – ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el ayuntamiento?



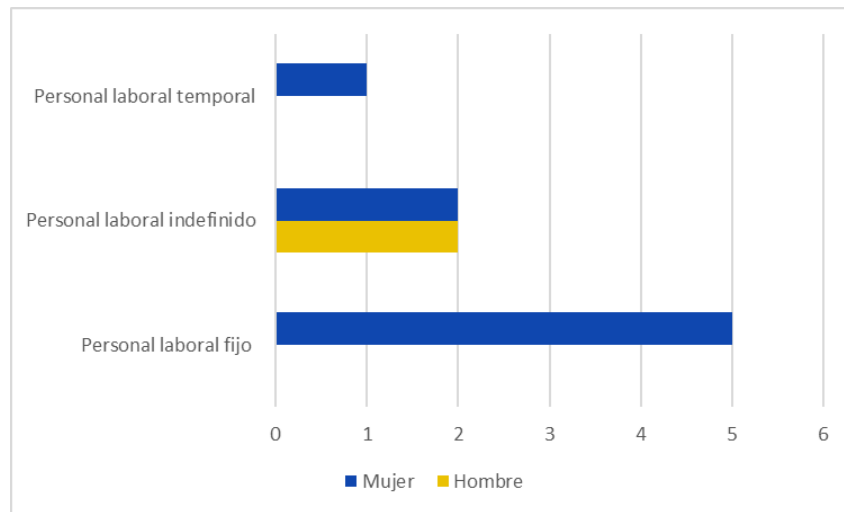
Respecto a los años que llevan trabajando en el ayuntamiento, se deduce que la mayoría de las mujeres llevan trabajando más que los hombres, ya que de los hombres, la mitad lleva solamente entre 1 y 5 año y las mujeres entre 21 y 25 años.

Gráfico 4 – ¿A qué grupo funcional perteneces?

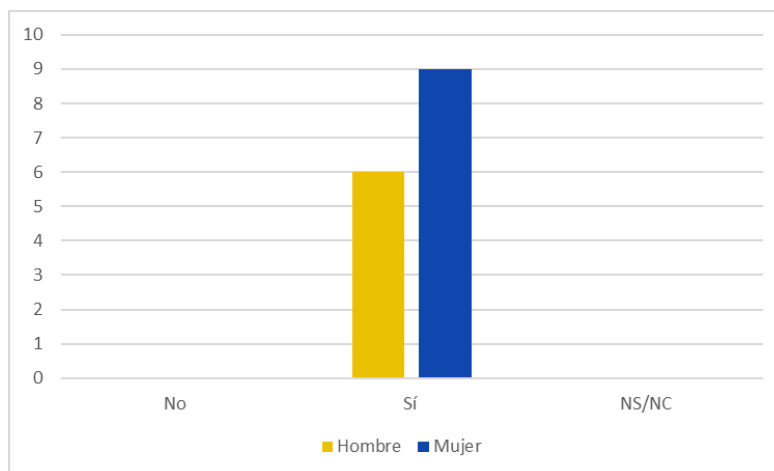
La mayoría de las personas trabajan en el grupo C1 del funcionariado, tres hombres y dos mujeres. Las mujeres trabajan en todos los grupos funcionariales con 2 mujeres por tramo, excepto en el grupo C2 que solo trabaja 1; y los hombres únicamente trabaja en el A2 y C1, 1 en A2 y 3 en C1.

Gráfico 5 – ¿Qué relación contractual te une con el Ayuntamiento de Benissanó?

La mayoría de las mujeres encuestadas, ocho; tienen una relación contractual laboral, en cambio la mayoría de los hombres encuestados, cuatro; tienen una relación contractual funcionarial.

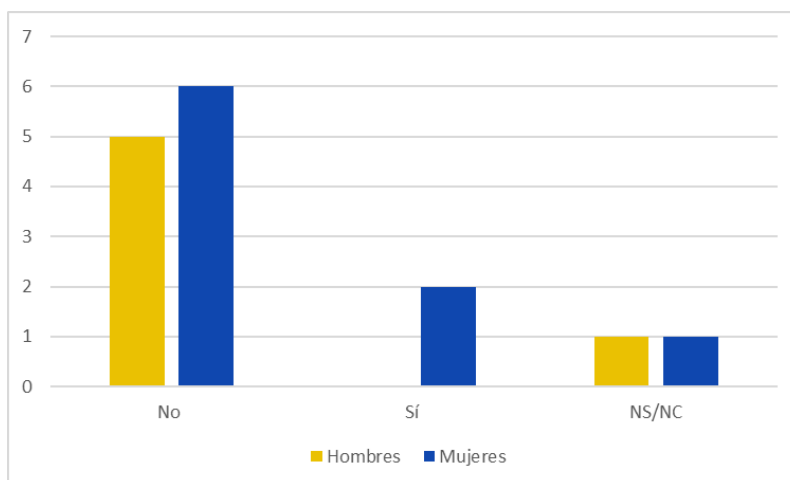
Gráfico 6 – ¿Cuál es tu tipología contractual?

De las diez personas que afirmaron anteriormente tener una relación laboral con el Ayuntamiento de Benissanó, la amplia mayoría de mujeres, cinco, tienen un contrato fijo. Los dos hombres, que afirman tener una relación laboral tienen un contrato indefinido, al igual que dos mujeres. Y una mujer tiene un contrato temporal.

Gráfico 7 – ¿Hay mujeres en el ayuntamiento que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?

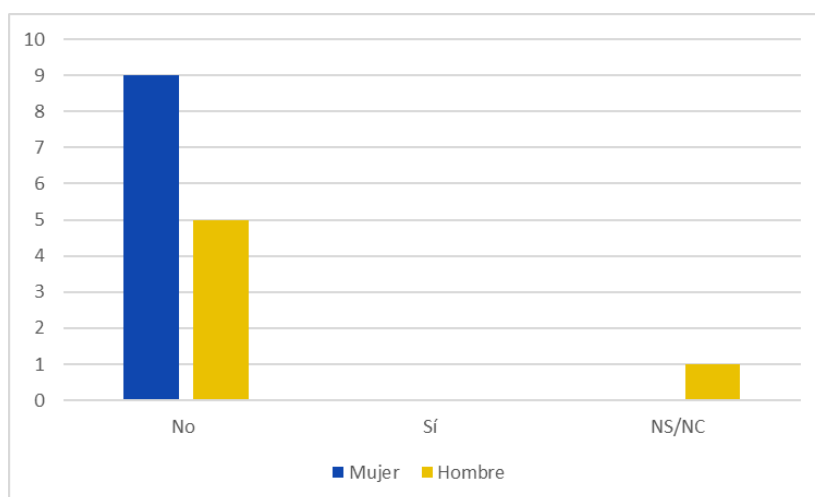
La totalidad de las personas encuestadas afirman que hay mujeres en el ayuntamiento que ocupan cargos de responsabilidad o cargos directivos.

Gráfico 8 – ¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?



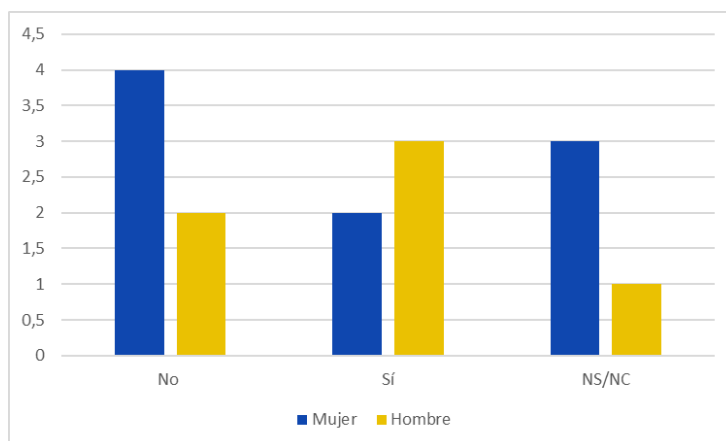
La mayoría de las mujeres y hombres que contestaron el formulario aprecian que no existen categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados. Una mujer sí lo cree, y dos personas, un hombre y una mujer; no saben o no contestan.

Gráfico 9 – ¿Se observa en el ayuntamiento la pertenencia de las mujeres a categorías profesionales de menor jerarquía y de los hombres de mayor jerarquía?



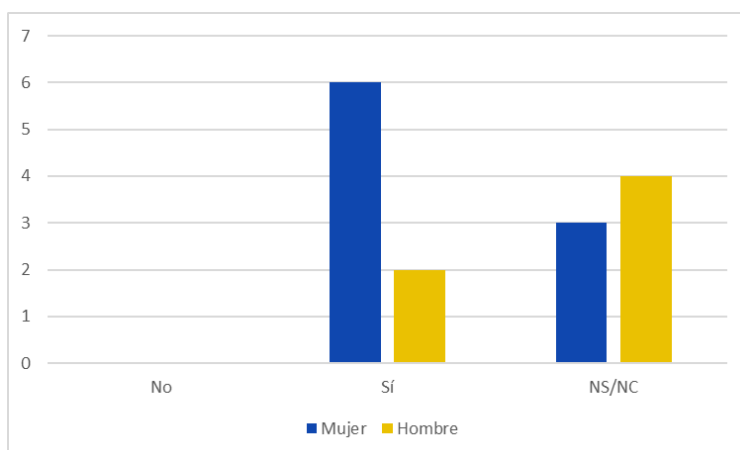
Casi la totalidad de las mujeres y hombres encuestados, excepto un hombre que ha respondido que no sabe o no contesta; no creen que las mujeres pertenecen a categorías profesionales de menor jerarquía y de los hombres de mayor jerarquía.

Gráfico 10 – Los canales para informar al personal de las vacantes en las que pueden promocionar, ¿garantizan la no discriminación por razón de sexo?



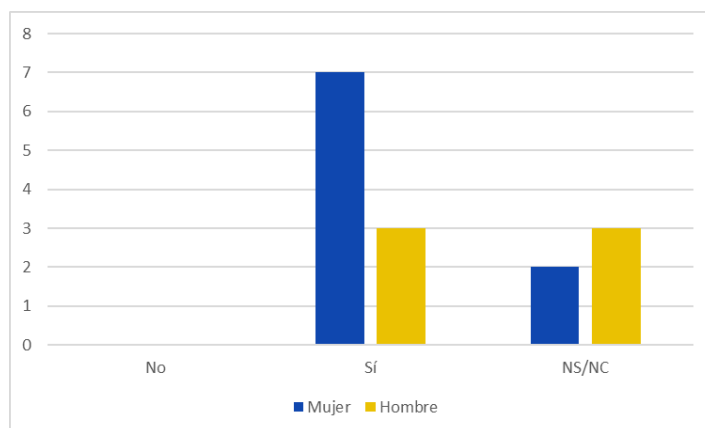
La mayoría de las mujeres, cuatro, han contestado que no; en cambio la mitad de los hombres afirman que los canales para informar al personal de las vacantes en las que pueden promocionar garantizan la no discriminación por razón de sexo.

Gráfico 11 – ¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?



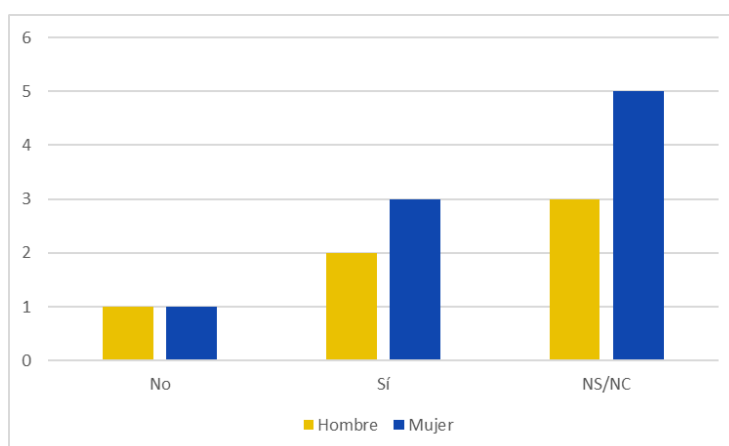
Por un lado, la inmensa totalidad de las mujeres han respondido que "Sí", mientras que los hombres han optado en su mayoría por no saben o no contestan a que la publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género.

Gráfico 12 – ¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en el ayuntamiento tienen las mismas posibilidades de ofrecer un desarrollo de una carrera profesional?



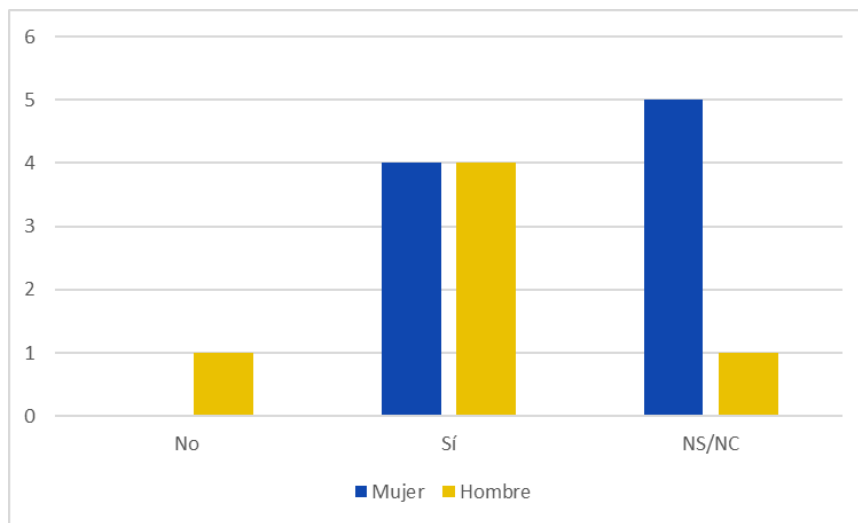
A que los puestos ocupados por mujeres y hombres en el ayuntamiento tienen las mismas posibilidades de ofrecer un desarrollo de una carrera profesional, la casi totalidad de las mujeres encuestadas han contestado que “Sí”, 7 de 9 encuestadas. Mientras que la mitad de los hombres han votado no sabe no contesta y la otra mitad “Sí”. Nadie ha optado por la opción del no.

Gráfico 13 – ¿Hay medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran poco representadas?



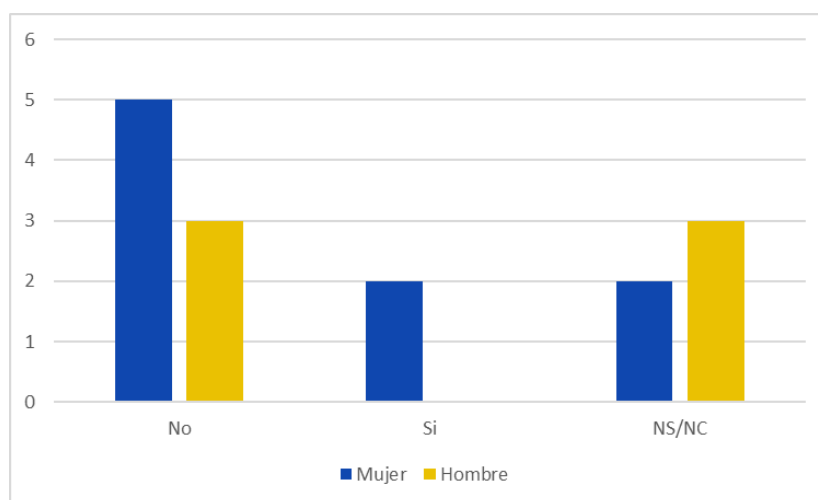
En si creen que las medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran poco representadas, las y los encuestados han respondido de igual forma. La mitad de los hombres y las mujeres han respondido que no saben o no contestan, un 33% cree que “Sí” y sólo un hombre y una mujer han optado por el no.

Gráfico 14 – ¿Se fomenta la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional?



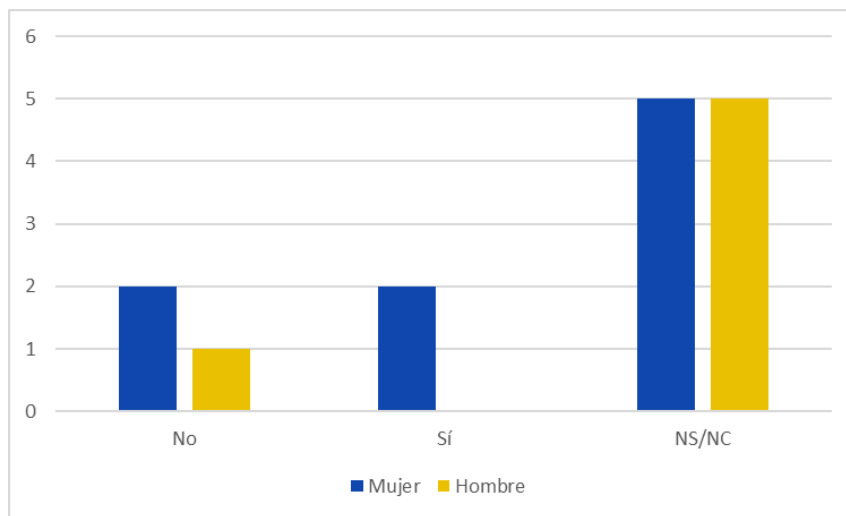
La amplia mayoría de hombres, 4 de 6, cree que “Sí” se fomenta la participación de las mujeres en los procesos de promoción profesional; en cambio las mujeres en su mayoría no saben o no contestan.

Gráfico 15 – ¿Existe un plan de formación en el ayuntamiento que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla?



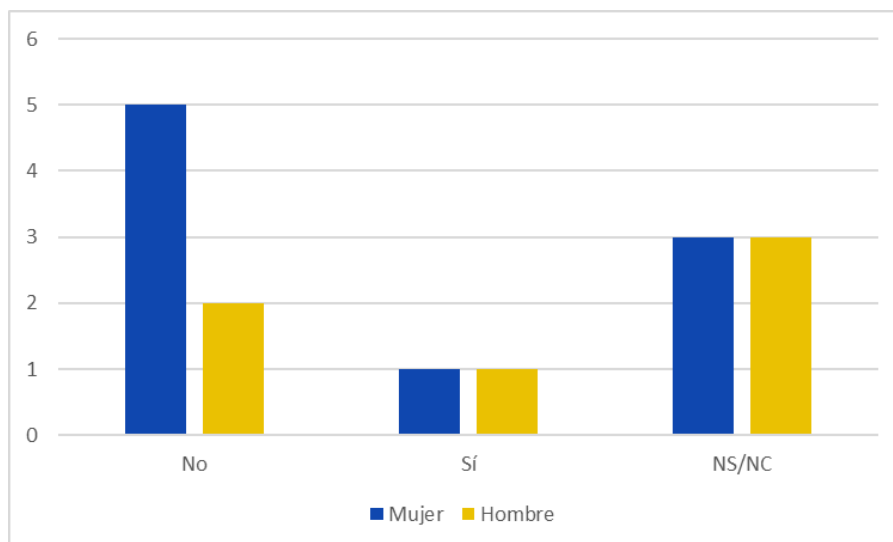
La mayoría de las mujeres y la mitad de los hombres han optado porque no existe un plan de formación en el ayuntamiento que tenga en cuenta las necesidades de toda la plantilla. Dos mujeres han respondido que “Sí” y otras dos que no saben o no contestan, al igual que la otra mitad de los hombres.

Gráfico 16 – ¿Se comunica a todos los ámbitos laborales municipales los contenidos del plan de formación interno del ayuntamiento?



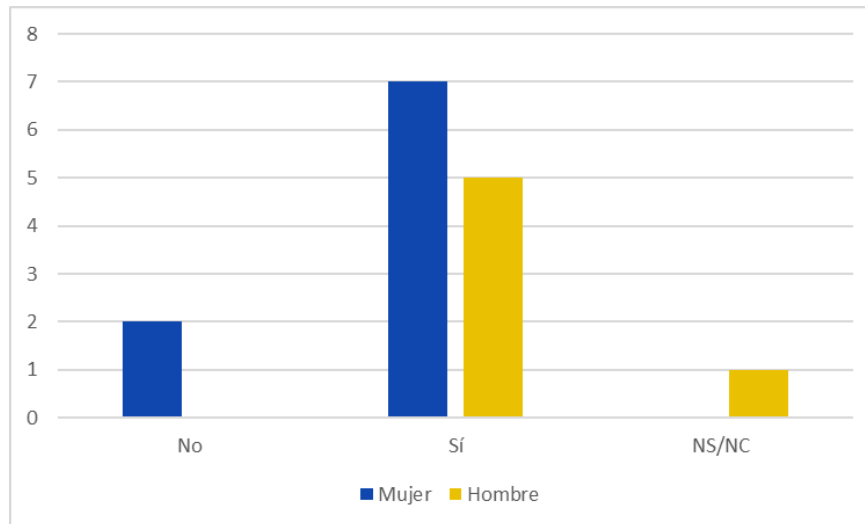
La mayoría de encuestadas y encuestados han optado por no sabe no contesta. Aunque dos mujeres han contestado que “Sí”, otras dos que no; y solamente un hombre ha resuelto que no.

Gráfico 17 – ¿Se analizan las necesidades de formación de cada puesto de trabajo?



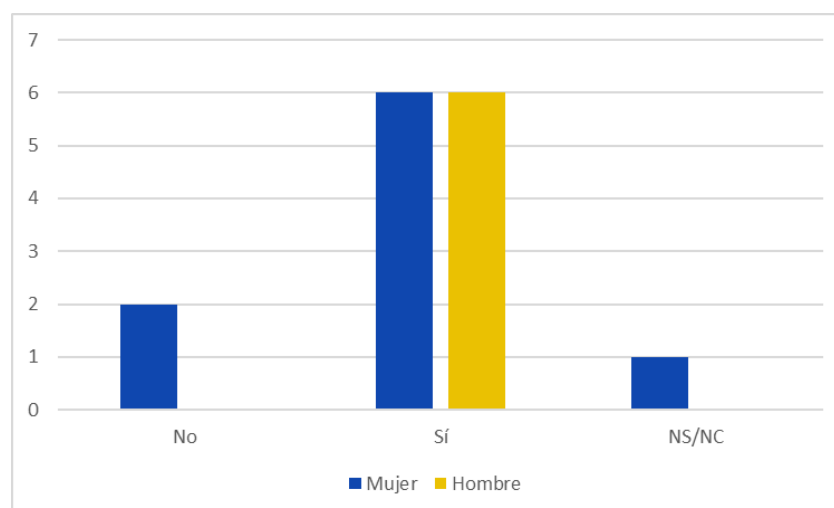
Más de la mitad de las mujeres y la mitad de los hombres han contestado que no se analizan las necesidades de formación de cada puesto de trabajo. Tres hombres y tres mujeres no saben no contestan y únicamente uno de cada sexo ha contestado que “Sí”.

Gráfico 18 – ¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la información?



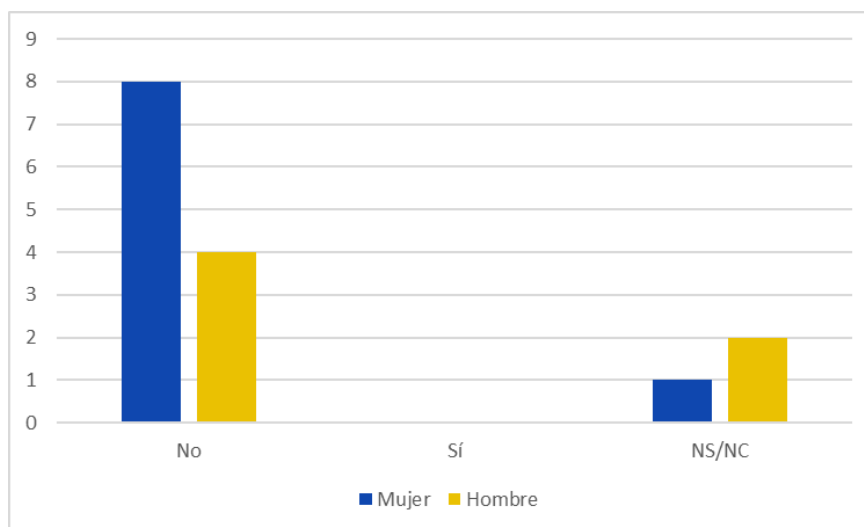
La gran mayoría de los encuestados y las encuestadas, casi su totalidad; sí creen que todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la información. Por otra parte, dos mujeres no lo creen y un hombre no sabe no contesta.

Gráfico 19 – ¿La formación se puede realizar en horario laboral?



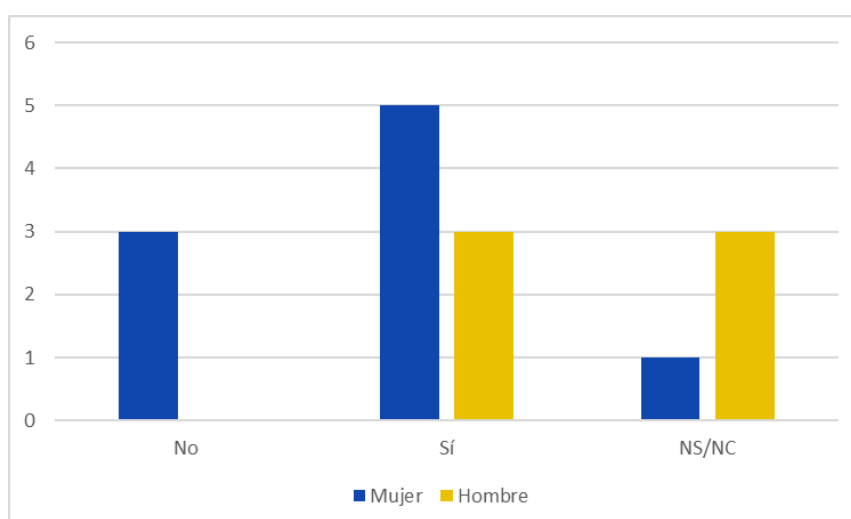
El 66% de las mujeres y el 100% de los hombres afirman que la formación se puede realizar en horario laboral. Dos mujeres no lo creen y únicamente una no sabe no contesta.

Gráfico 20 – ¿El acceso a los programas de formación presenta una dificultad particular para las mujeres?



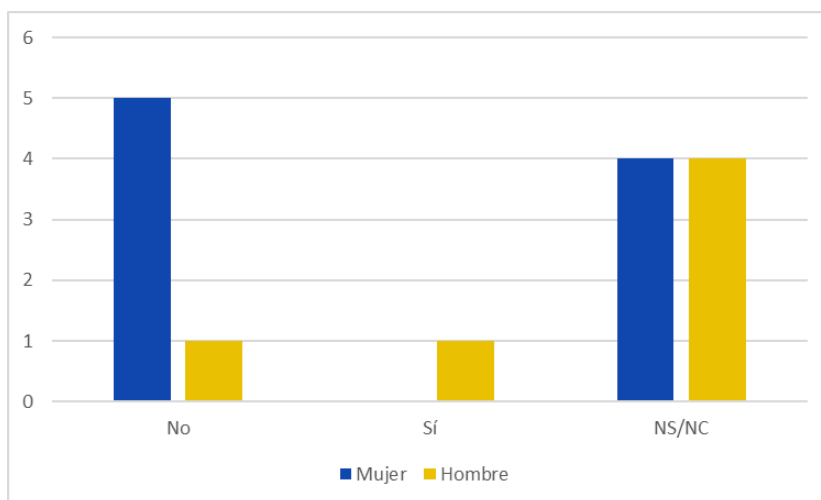
El 90% de las mujeres no creen que el acceso a los programas de formación presenta una dificultad particular para las mujeres, al igual que 4 de los 6 hombres. Los otros dos no saben o no contestan como una mujer de las encuestadas.

Gráfico 21- ¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?



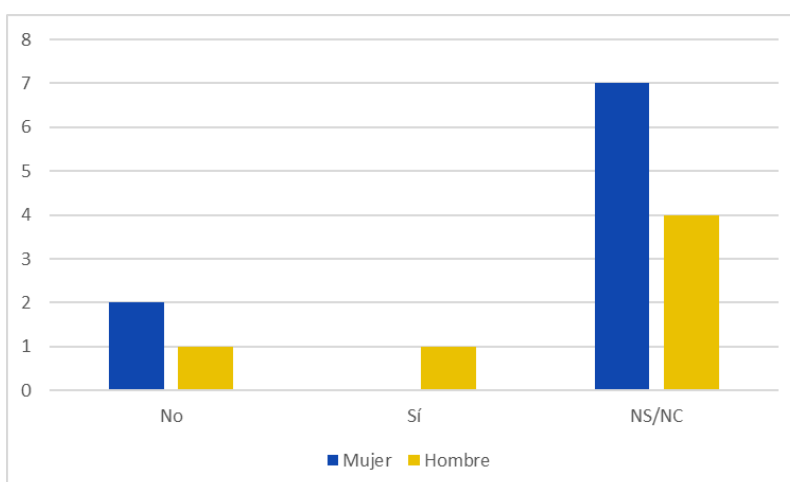
En la cuestión de si se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación, más de la mitad de las mujeres creen que sí, 3 que no y una no sabe o no contesta. La mitad de los hombres han votado que "Sí" y la otra mitad no sabe o no contesta.

Gráfico 22 - ¿Se organizan cursos específicos para las mujeres del ayuntamiento con la finalidad de promocionar los puestos de trabajo o las funciones en las que se encuentran menos representadas?



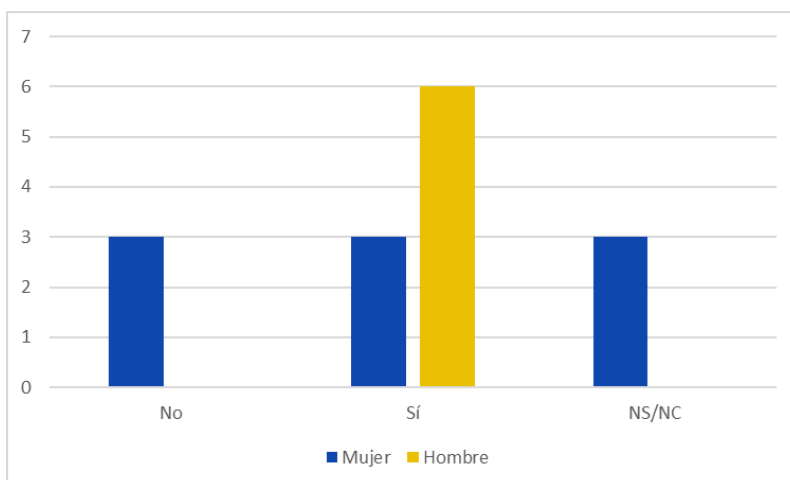
En esta pregunta, 5 de 9 mujeres no creen que organizan cursos específicos para las mujeres del ayuntamiento con la finalidad de promocionar los puestos de trabajo o las funciones en las que se encuentran menos representadas, mientras que el resto no saben o no contestan. Por otro lado, la mayoría de hombres no sabe o no contesta.

Gráfico 23 - ¿Se han examinado las causas de los departamentos en los que existe menor representación de mujeres?



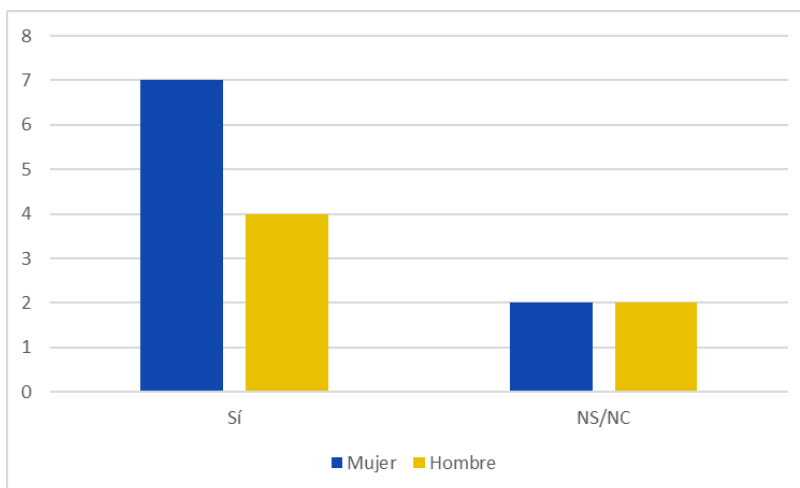
Casi la totalidad de los y las encuestadas no saben o no contestan a esta cuestión. Únicamente un encuestado cree que “Sí” y otro que “No”, al igual que dos mujeres.

Gráfico 24 - ¿El personal técnico del ayuntamiento recibe algún tipo de información en igualdad?



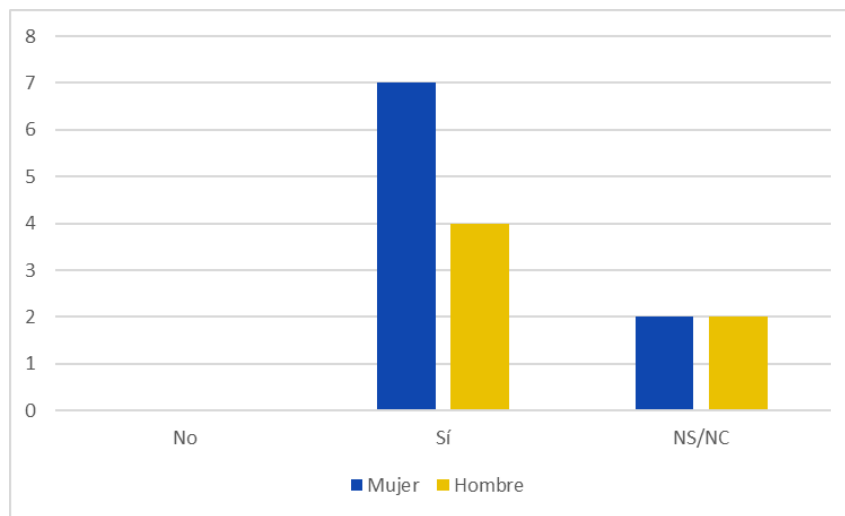
El 100% de los hombres afirman que el personal técnico del ayuntamiento recibe algún tipo de información en igualdad. En cambio, las mujeres han se han dispersado entre las tres opciones de igual forma, 3 en cada opción.

Gráfico 25 - ¿Se publican las ofertas de puestos de trabajo del ayuntamiento de forma que no se exprese claramente la preferencia por ninguno de los dos sexos?



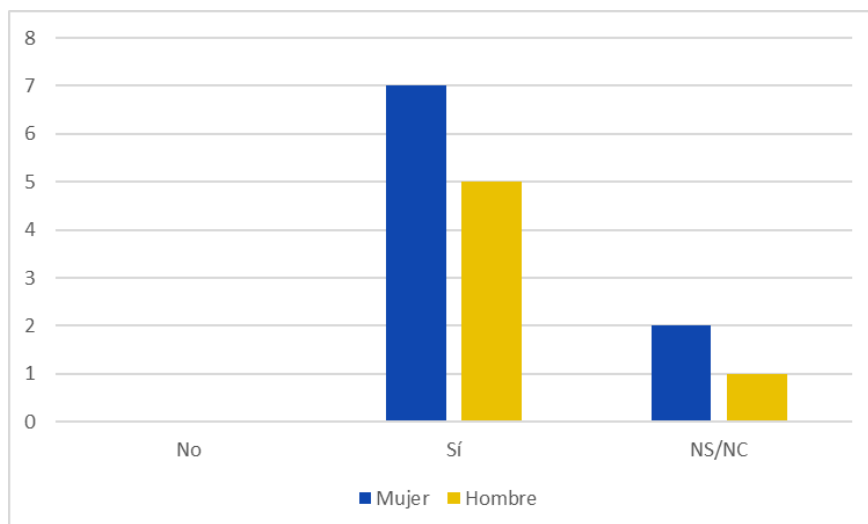
El 77% de las encuestadas y el 66% de los encuestados sí que creen que se publican las ofertas de puestos de trabajo del ayuntamiento de forma que no se exprese claramente la preferencia por ninguno de los dos sexos. Nadie ha optado por el "No".

Gráfico 26- ¿Se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se ofrece una vacante en el ayuntamiento?



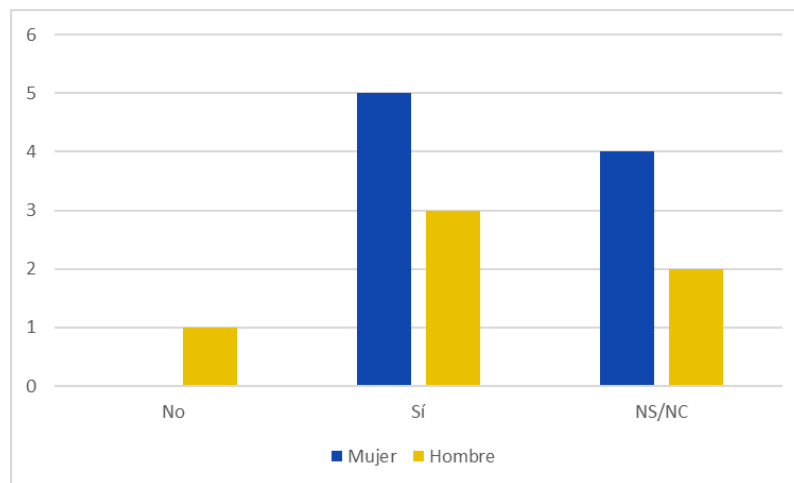
El 77% de las encuestadas y el 66% de los encuestados sí que creen que se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) cuando se ofrece una vacante en el ayuntamiento. Nadie ha optado por el “No”.

Gráfico 27 - ¿El perfil profesional descrito en las ofertas se adapta a los requisitos del puesto de trabajo sin discriminación por razón de sexo?



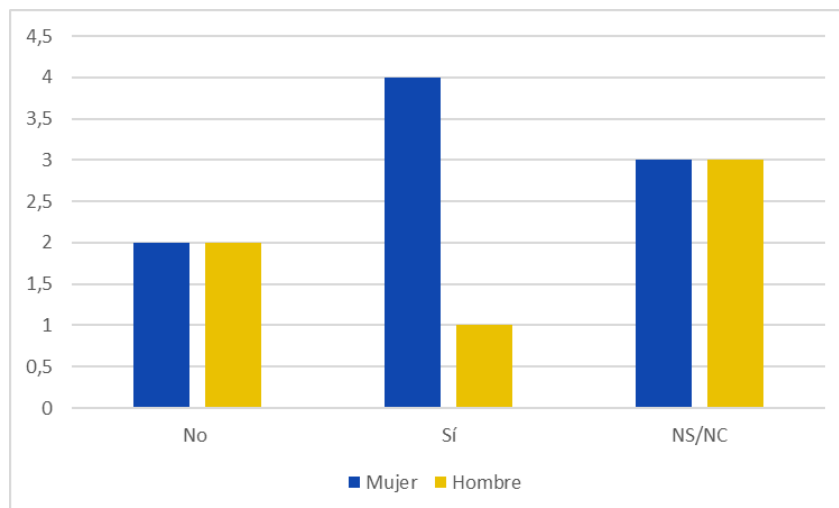
La mayoría de las encuestadas y los encuestados afirman que sí se adapta a los requisitos del puesto de trabajo sin discriminación por razón de sexo. Nadie ha optado por el “No”.

Gráfico 28 - ¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas sin sesgo por razón de género?



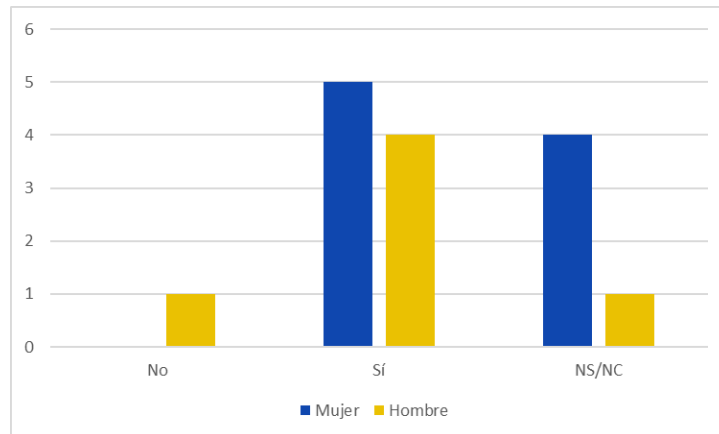
Más de la mitad de las mujeres han afirmado que se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas sin sesgo por razón de género, al igual que los hombres. El 45% de las mujeres no saben no contestan y solo un hombre ha respondido que "No".

Gráfico 29 - ¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran poco representadas?



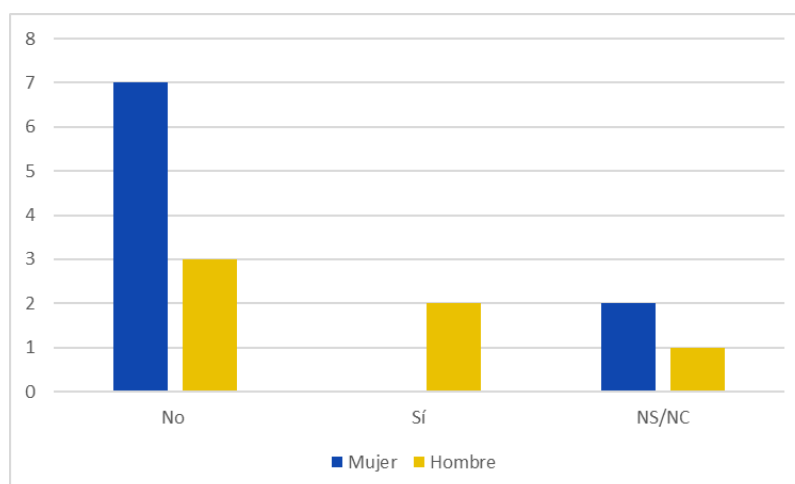
La mitad de las mujeres encuestadas lo afirman, al contrario que los hombres que solo lo afirma uno. Tres mujeres y tres hombres no saben o no contestan, y dos del mismo sexo creen que no se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran poco representadas.

Gráfico 30 - ¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o se encuentran sensibilizadas en materia de igualdad de mujeres y hombres?



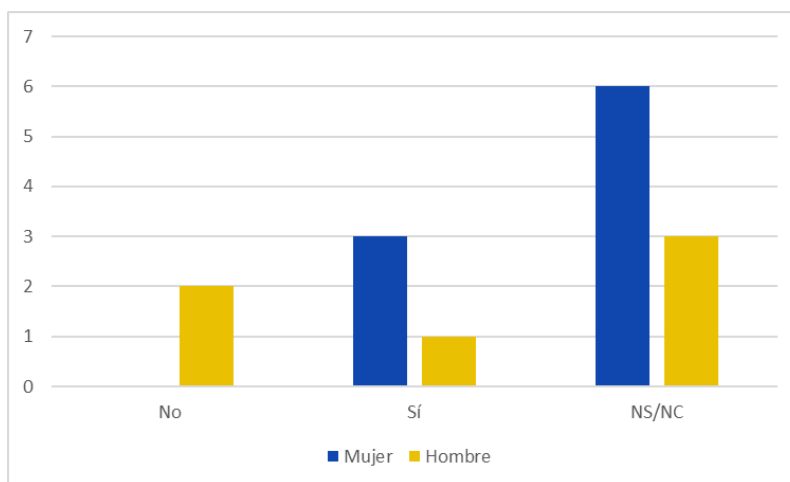
Más de la mitad de los encuestados de ambos sexos creen que "Sí". Un solo hombre cree que no, y cuatro de las nueve mujeres encuestadas no saben o no contestan a la pregunta que si las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o se encuentran sensibilizadas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Gráfico 31 - ¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que pudieran favorecer a un sexo en detrimento del otro?



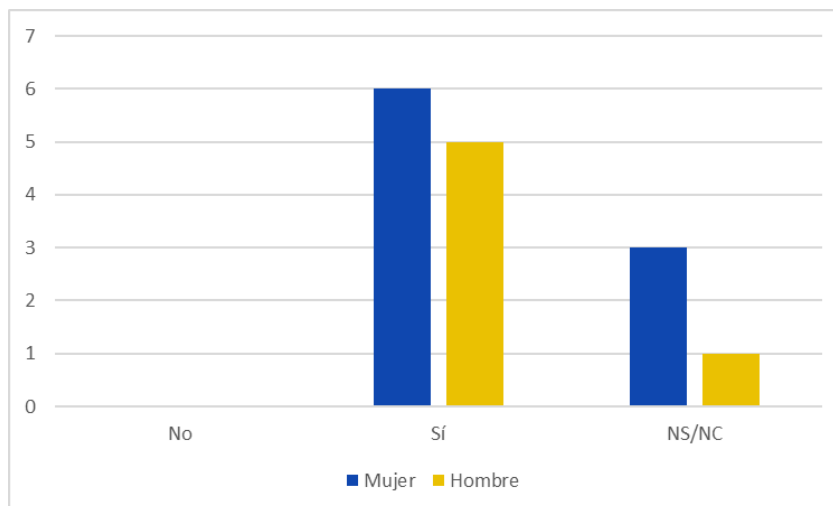
Casi la totalidad de las mujeres, y la mitad de los hombres no creen que en los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que pudieran favorecer a un sexo en detrimento del otro. Dos hombres creen que "Sí" y dos mujeres no saben no contestan.

Gráfico 32 - En las entrevistas personales, ¿se utiliza documentación que evita preguntas personales que pudieran entenderse como discriminatorias?



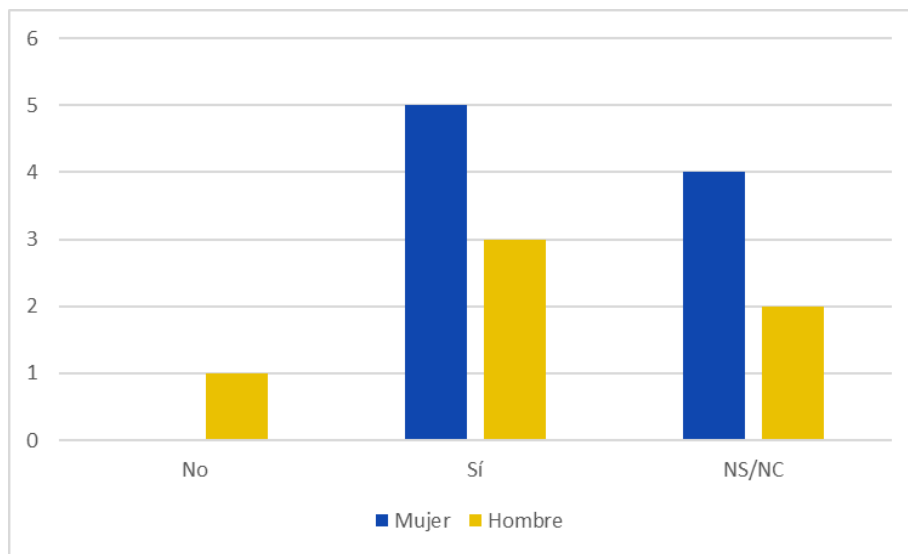
El 66% de las mujeres y el 50% de los hombres no saben o no contestan esta cuestión. Dos hombres y tres mujeres creen que “Sí” y solo dos hombres opinan que “No”.

Gráfico 33 - ¿El ayuntamiento utiliza un lenguaje no sexista al realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?



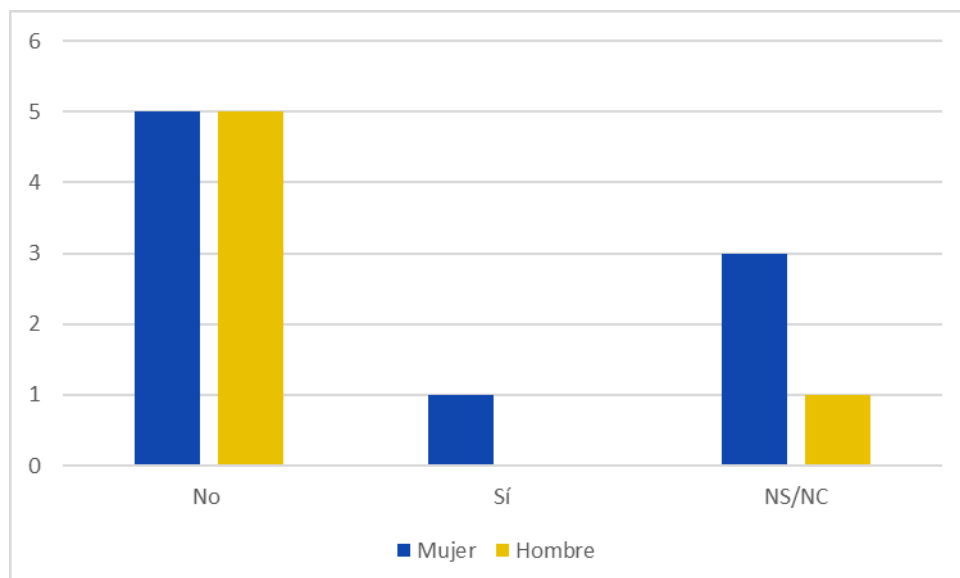
Casi la totalidad de las personas encuestadas afirman que el ayuntamiento utiliza un lenguaje no sexista al realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal. El resto de personas, tres mujeres y un hombre no saben o no contestan esta cuestión.

Gráfico 34 - En el proceso de selección, ¿las preguntas que se hacen atienden tan solo a las características del puesto de trabajo?



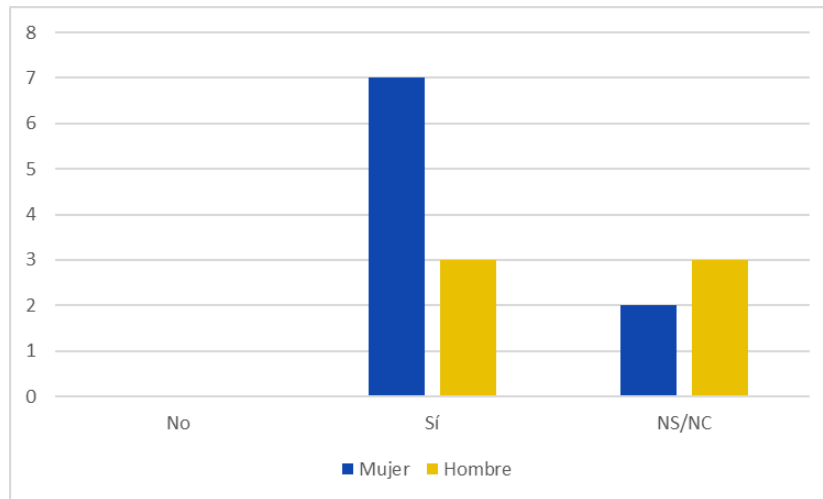
Más de la mitad de las mujeres, y tres hombres creen que las preguntas que se hacen atienden tan solo a las características del puesto de trabajo. Sólo un hombre cree que "No" y 4 mujeres y 2 hombres no saben o no contestan.

Gráfico 35 - ¿Los resultados de cada una de las fases del proceso de selección son estudiados de forma desagregada por sexos?



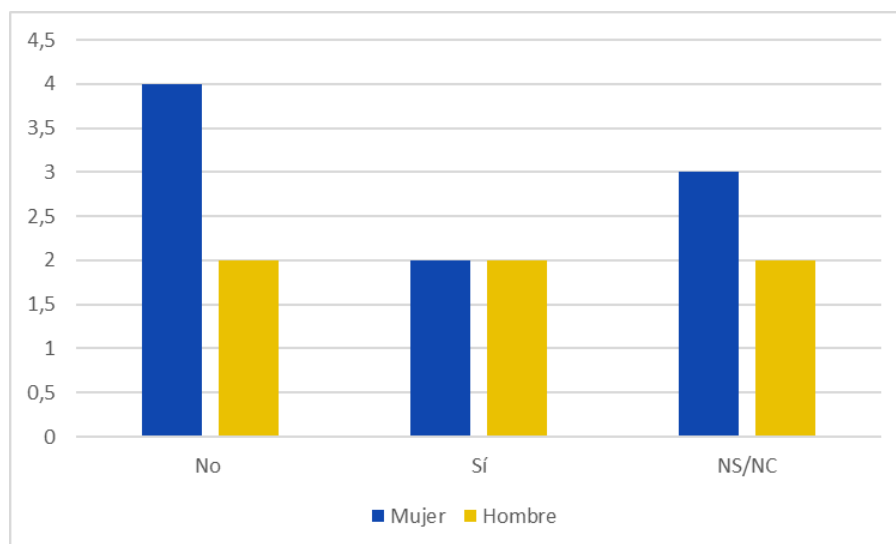
La gran mayoría no cree que los resultados de cada una de las fases del proceso de selección son estudiados de forma desagregada por sexos. Una mujer opina que "Sí".

Gráfico 36 - ¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con motivo de favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de trabajadoras y trabajadores?



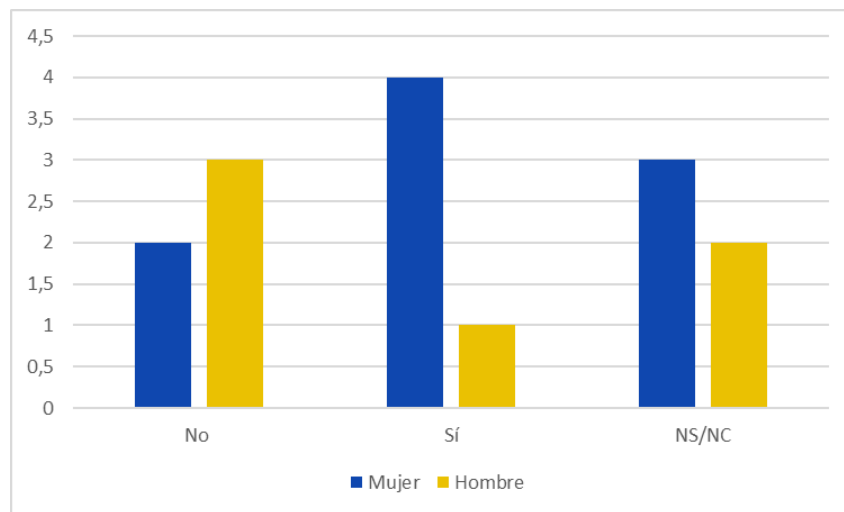
La inmensa mayoría de las mujeres sí lo creen; en cambio una mitad de hombres no sabe o no contesta, y la otra mitad opina afirmativamente.

Gráfico 37 - ¿Se realiza formación dirigida a la plantilla en materia de conciliación?



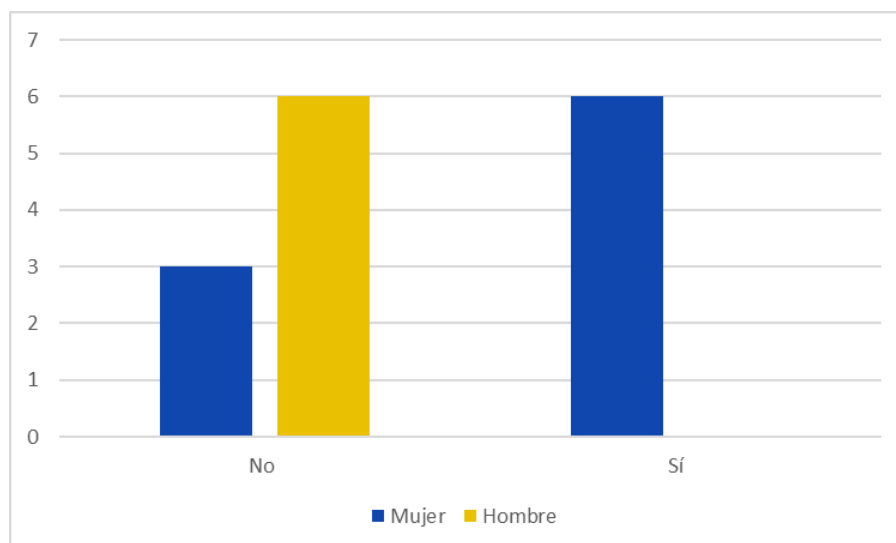
Los hombres se han dispersado entre las tres opciones de igual forma, dos en cada opción; mientras que la mayoría de las mujeres opinan que "No", 2 lo afirman y 2 no saben o no contestan.

Gráfico 38 - ¿Se informa a toda la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones realizadas por el ayuntamiento?

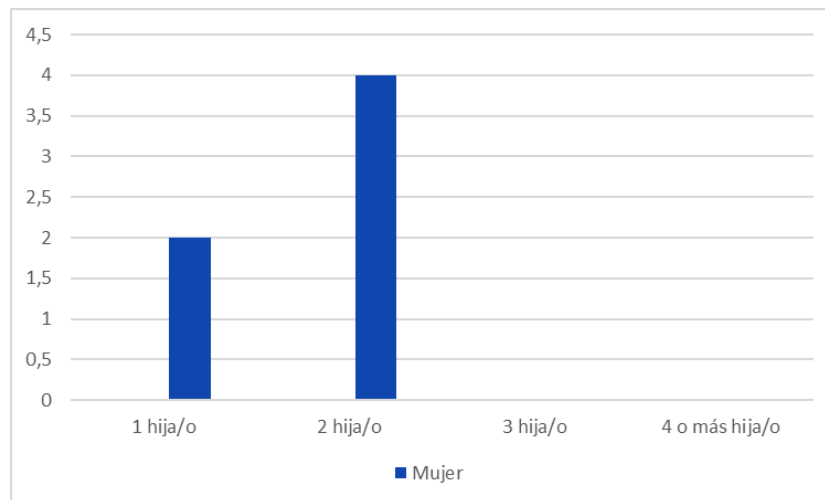


La mayoría de los hombres no cree que se informa a toda la plantilla sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones realizadas por el ayuntamiento, al contrario que las mujeres que mayoritariamente ha optado por el "Sí".

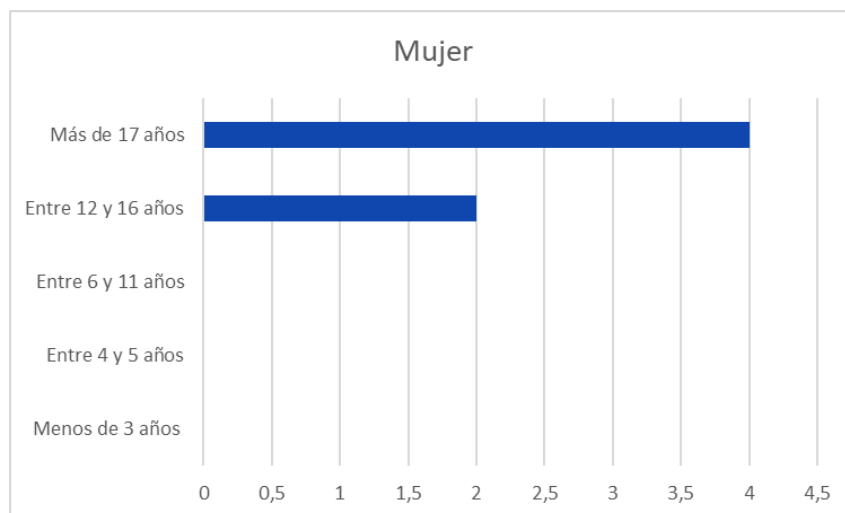
Gráfico 39 - En relación con las responsabilidades familiares, ¿tienes hijas y/o hijos a tu cargo



El 100% de los hombres afirma no tener hija/o a su cargo, al igual que el 33% de las mujeres. El 66% de las mujeres tienen hija/os a su cargo.

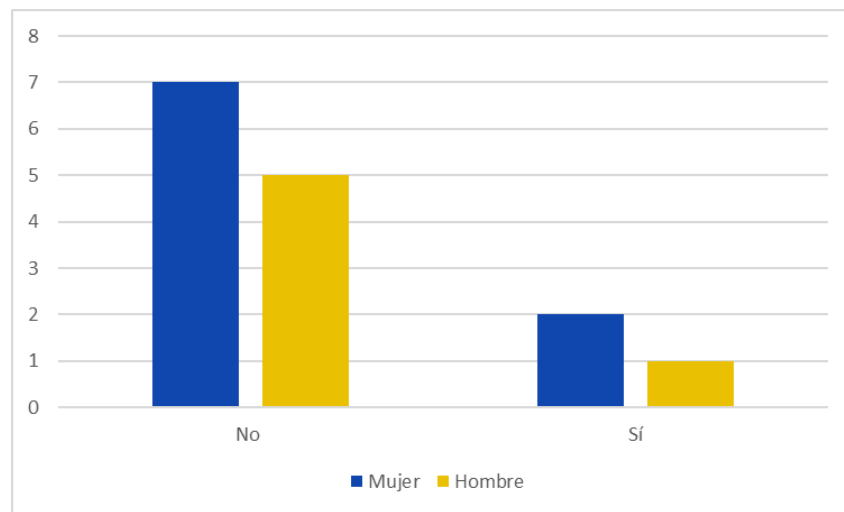
Gráfico 40 - ¿Cuántas hijas y/o hijos tienes a tu cargo?

De las seis mujeres que tienen hijos/as, cuatro afirman tener 2 hijas/os a su cargo, mientras que las otras dos tienen 1 hija/o. De los hombres que han respondido el cuestionario ninguno de ellos tiene descendientes.

Gráfico 41 - ¿Qué edad tienen sus hijas y/o hijos?

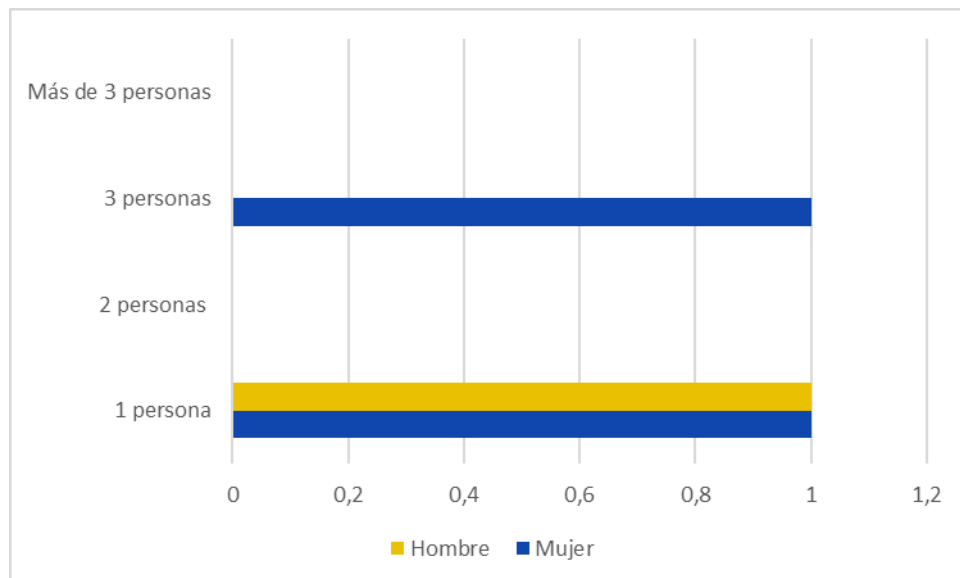
De las seis mujeres que afirman tener hijos/as, dos tienen hijas/os entre 12 y 16 años; y tres tienen hijas/os de más de 17 años.

Gráfico 42 - ¿Tienes a alguna persona en situación de dependencia o de la tercera edad a tu cargo?



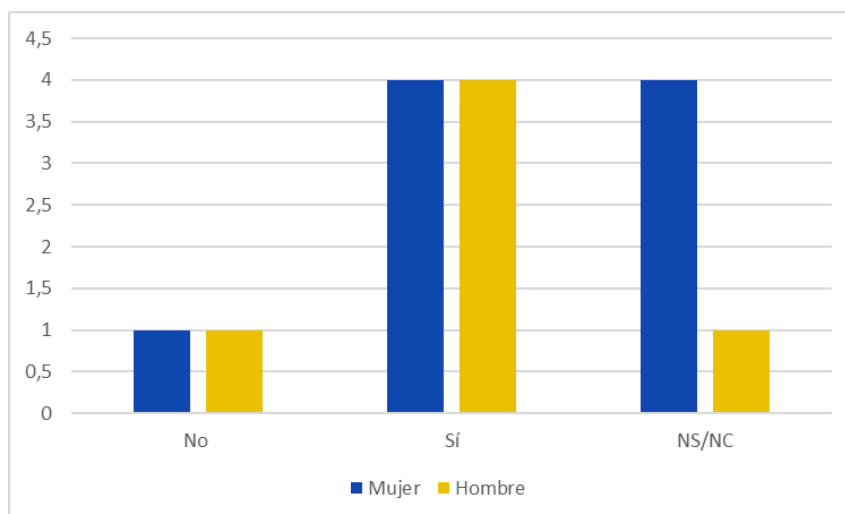
La mayoría de las mujeres y los hombres no tienen personas en situación de dependencia o de la tercera edad a su cargo. Sólo dos mujeres y un hombre las tienen.

Gráfico 43 - ¿Cuántas personas tienes a tu cargo?



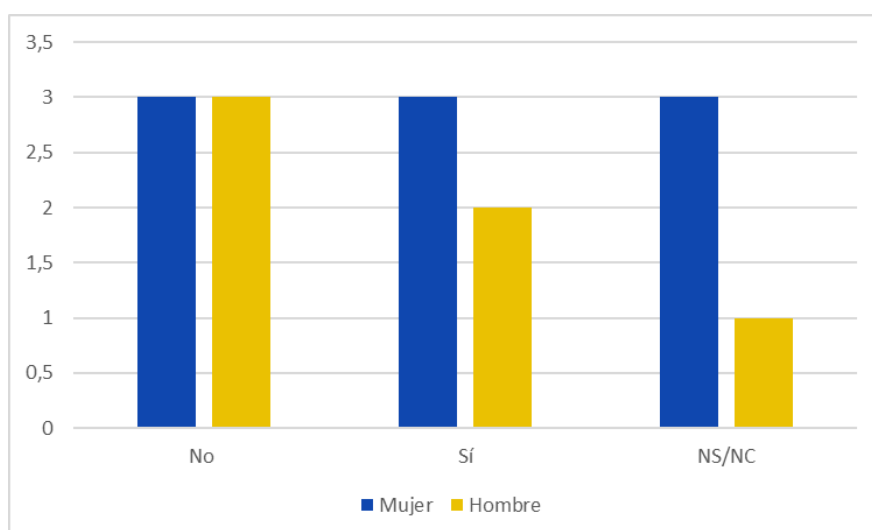
De las tres personas encuestadas, un hombre y una mujer sólo tienen a una persona a su cargo, y otra mujer tiene tres personas en esa situación.

Gráfico 44 - El convenio colectivo del ayuntamiento, ¿define de forma objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?



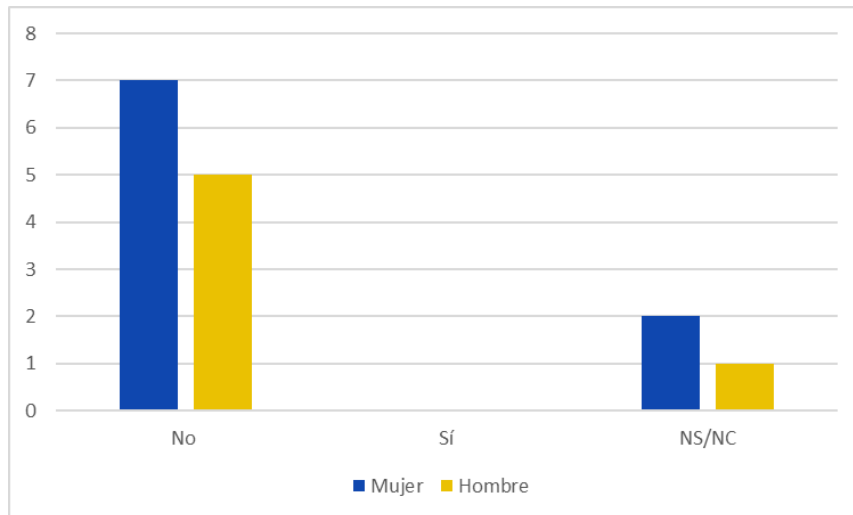
La mayoría de los y las encuestadas afirman que el convenio colectivo del ayuntamiento define de forma objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos. Sólo un hombre y una mujer creen que no. Los y las demás no saben o no contestan.

Gráfico 45 - ¿Los pluses o complementos salariales son accesibles en igualdad de condiciones para toda la plantilla?



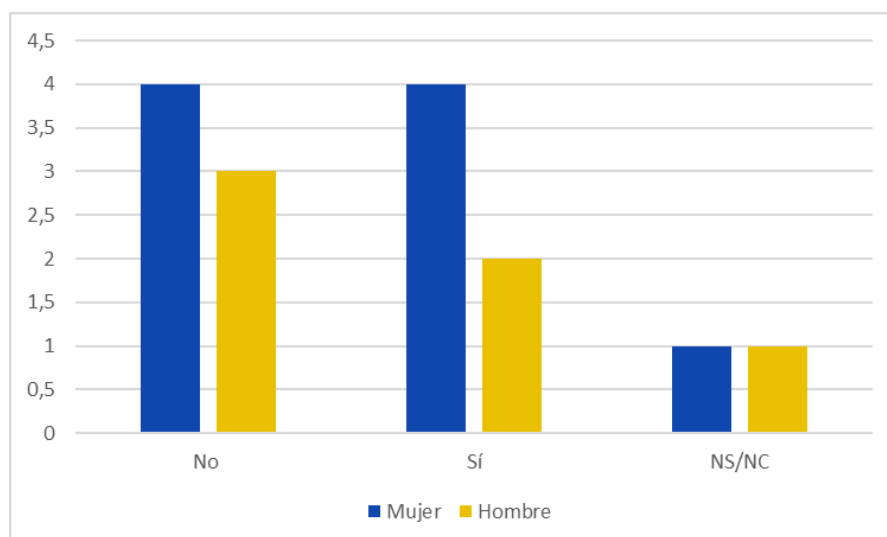
Las mujeres se han dispersado entre las tres opciones de igual forma, 3 en cada opción. Mientras que los hombres en su mayoría han optado por el "No", y dos por el "Sí".

Gráfico 46 - ¿Percibe que las posibles categorías masculinizadas acceden de forma más sencilla a pluses o complementos salariales que las posibles categorías feminizadas?



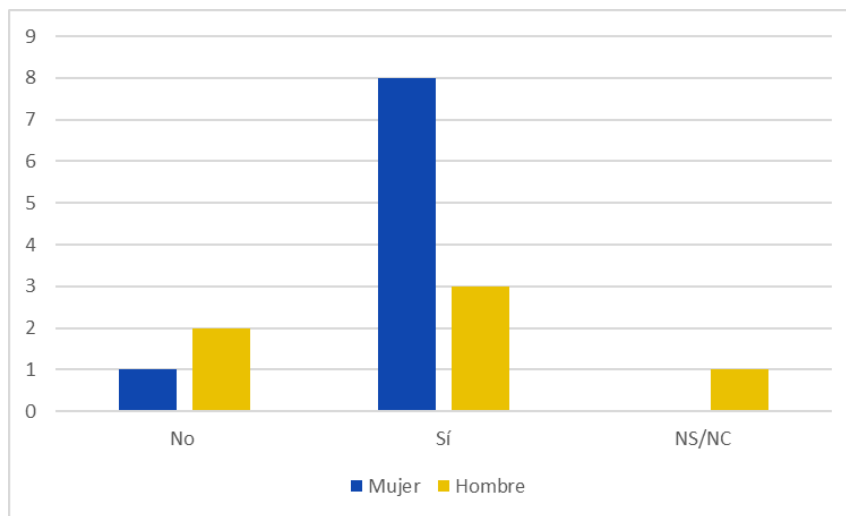
La gran mayoría de los encuestados no percibe que las posibles categorías masculinizadas acceden de forma más sencilla a pluses o complementos salariales que las posibles categorías feminizadas.

Gráfico 47 - ¿Conoce personalmente la política de igualdad del ayuntamiento?



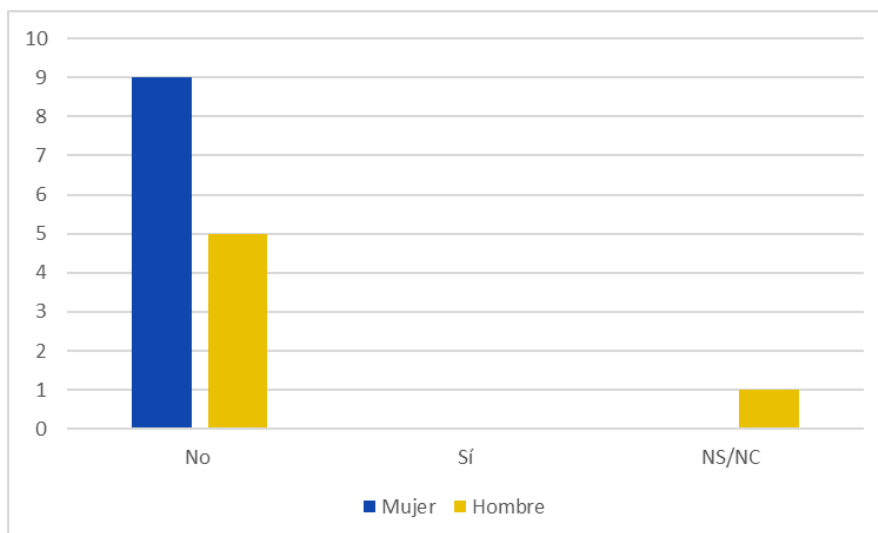
Las mujeres han respondido a esta pregunta, la mitad afirma conocer personalmente la política de igualdad del ayuntamiento, y la otra mitad no. Mientras que los hombres la opción del "No" ha sido la más común.

Gráfico 48 - ¿Crees que se difunden y aprecian los éxitos profesionales de las mujeres del ayuntamiento tanto como los de los hombres?

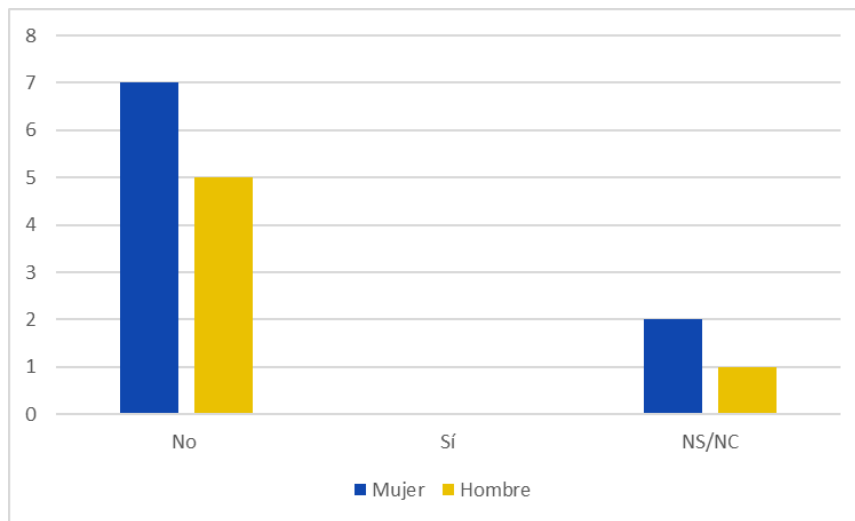


La gran mayoría de las mujeres encuestadas cree que "Sí", mientras que solo la mitad de los hombres encuestados cree que se difunden y aprecian los éxitos profesionales de las mujeres del ayuntamiento tanto como los de los hombres.

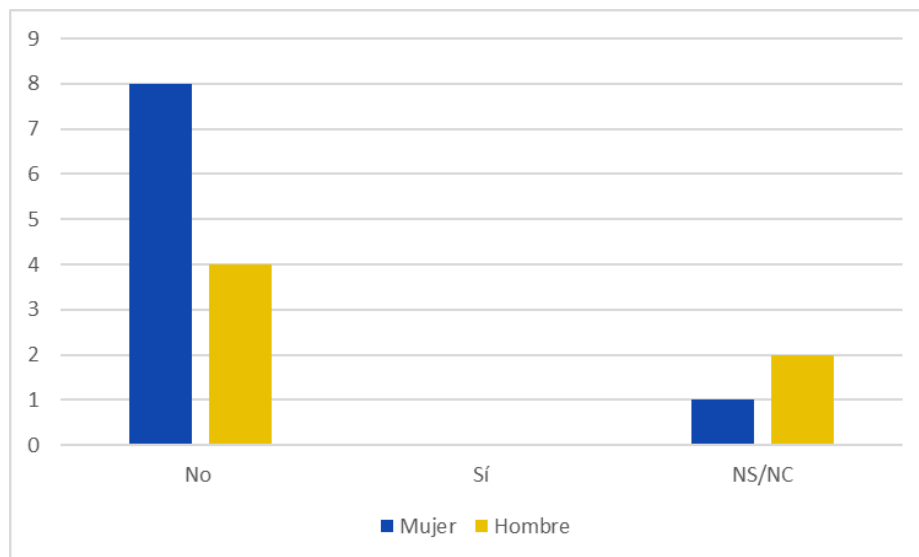
Gráfico 49 - ¿Aparecen en la publicidad del ayuntamiento imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?



Casi la totalidad de las personas encuestadas cree que no aparecen en la publicidad del ayuntamiento imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres.

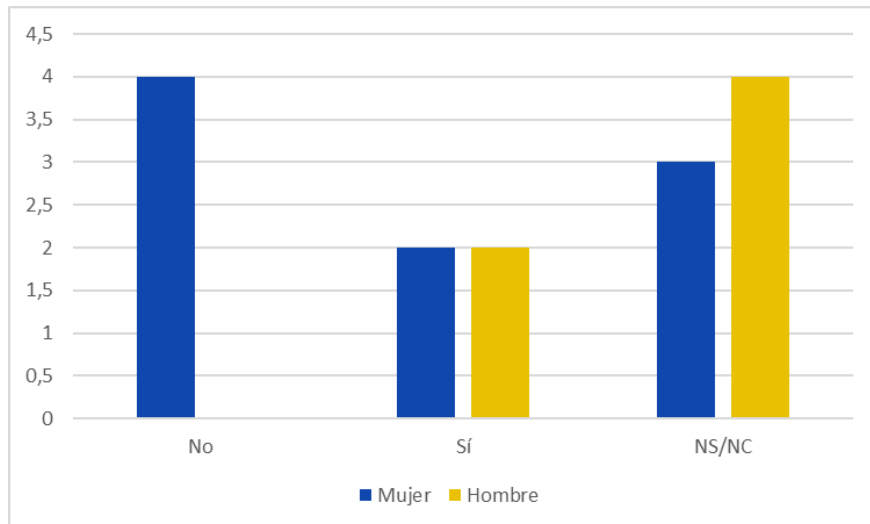
Gráfico 50 - ¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?

Casi el 90% de las personas encuestadas no cree que se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género. Sólo dos mujeres y un hombre no saben o no contestan esta pregunta.

Gráfico 51 - ¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad del ayuntamiento?

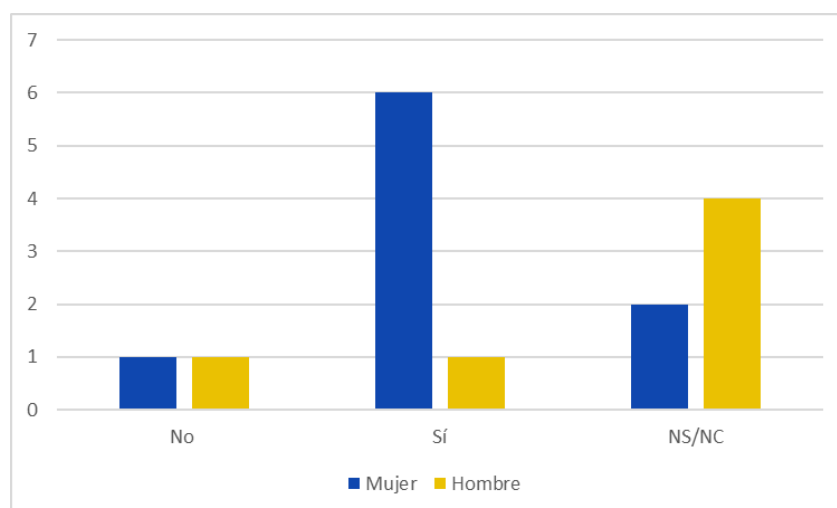
El 90% de las mujeres y el 66% de los hombres no creen que suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad del ayuntamiento. Las tres personas restantes, dos hombres y una mujer no saben o no contestan.

Gráfico 52 - ¿Se hace uso del masculino genérico en los documentos del ayuntamiento independientemente del sexo de la persona a la que nos referimos?



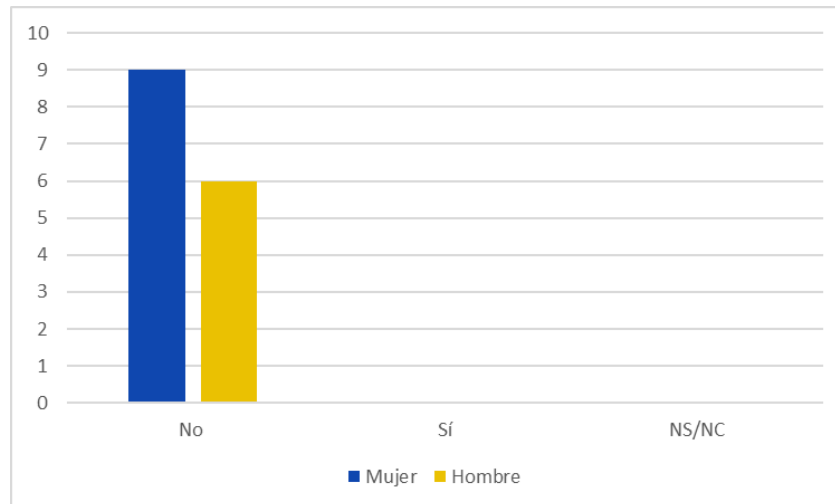
La gran mayoría de las mujeres no creen que se hace uso del masculino genérico en los documentos del ayuntamiento independientemente del sexo de la persona a la que nos referimos. Dos hombres y dos mujeres sí lo creen; además de que la mayoría de hombres y tres mujeres no saben o no contestan

Gráfico 53 - ¿Se utiliza en el ayuntamiento el lenguaje inclusivo?



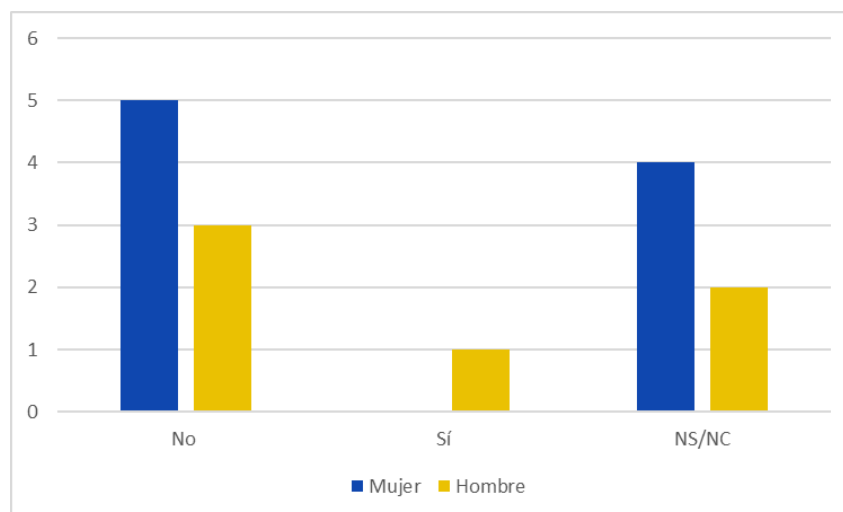
La inmensa mayoría de las mujeres encuestadas sí que creen que se utiliza en el ayuntamiento el lenguaje inclusivo. Mientras que la mayoría de los hombres, cuatro, no saben o no contestan a esta cuestión. Solo una persona de cada sexo piensa que no.

Gráfico 54 - ¿Se producen comentarios irónicos o burlones admitidos con normalidad en relación con el aspecto físico, a la forma de vestir o a la tendencia sexual de compañeras y compañeros?



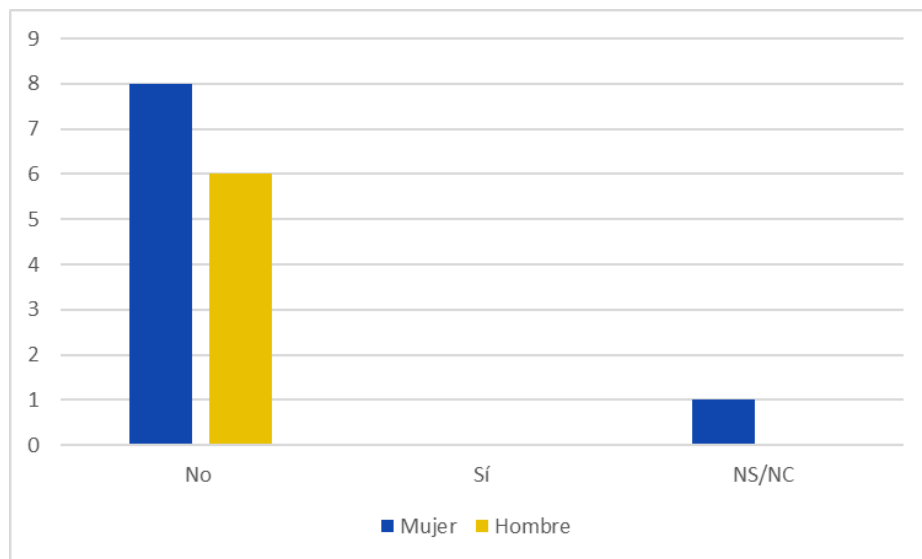
El 100% de las personas encuestadas piensa que no se producen comentarios irónicos o burlones admitidos con normalidad en relación con el aspecto físico, a la forma de vestir o a la tendencia sexual de compañeras y compañeros.

Gráfico 55 - ¿Existe en el ayuntamiento alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, sexual o moral?



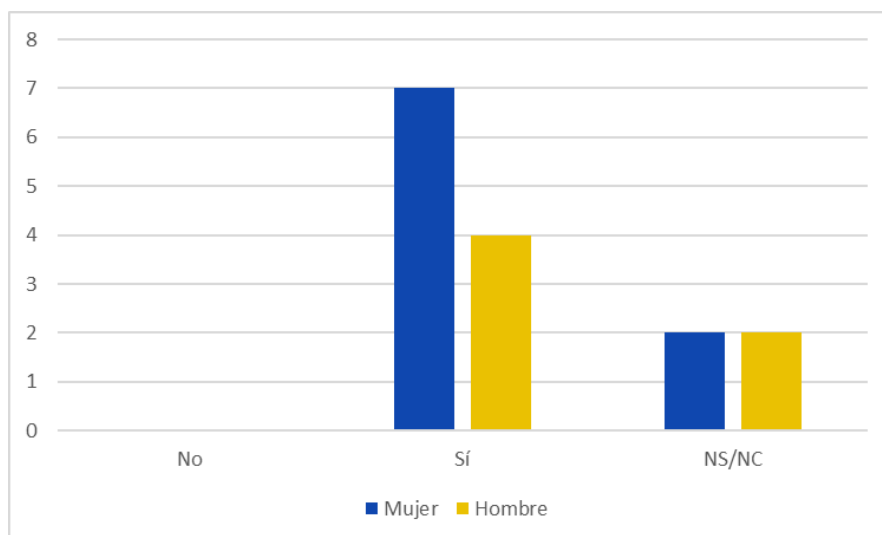
Más de la mitad de las encuestadas, cinco; y la mitad de los varones, tres; no creen que exista en el ayuntamiento alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, sexual o moral. Cuatro mujeres y dos varones no saben o no contestan, y un hombre ha respondido que sí.

Gráfico 56 - ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento?



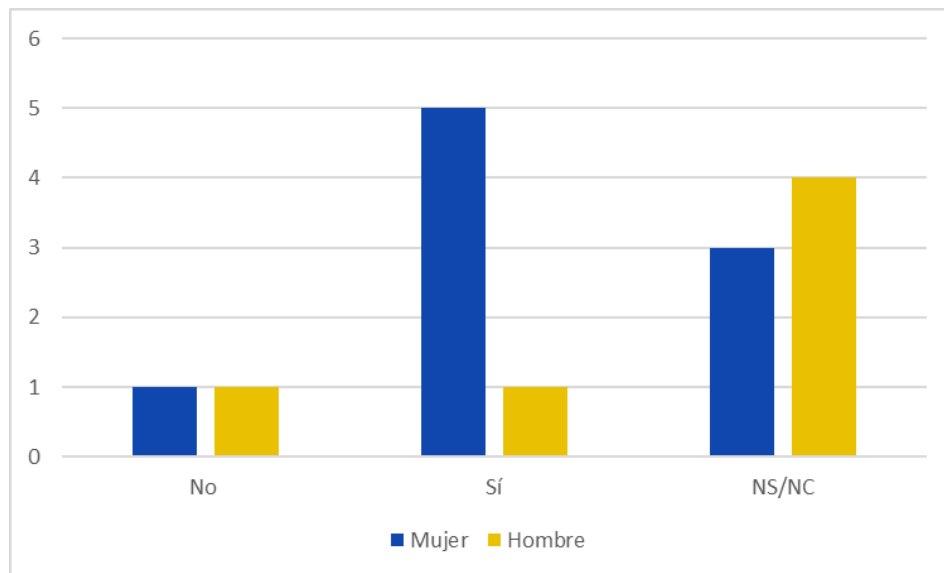
El 100% de los hombres y todas las mujeres, excepto una que no sabe o no contesta, piensa que no se tiene conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo, sexual o moral en el ayuntamiento.

Gráfico 57 - ¿Consideras que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas?



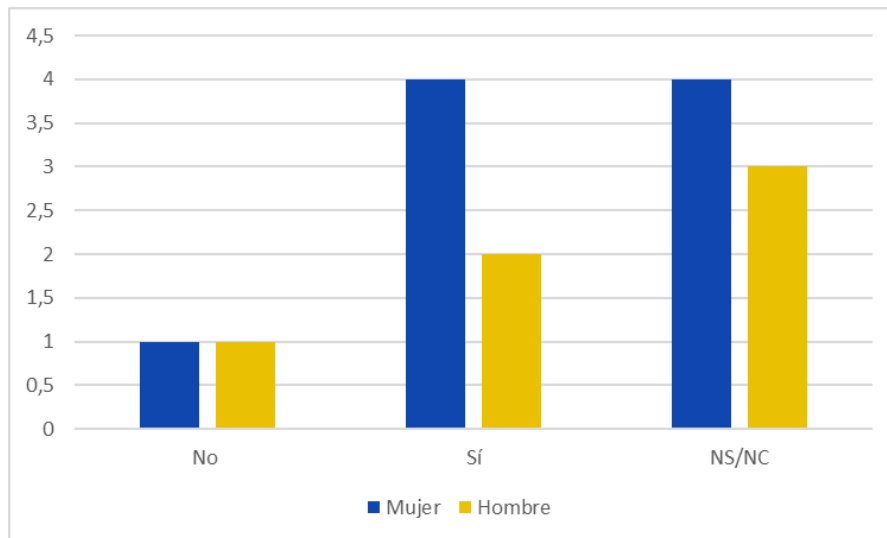
Dos personas de ambos sexos no saben o no contestan a esta cuestión. El resto de las personas sí que consideran que se adapta los horarios y condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas.

Gráfico 58 - ¿Consideras que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos de las mujeres embarazadas?



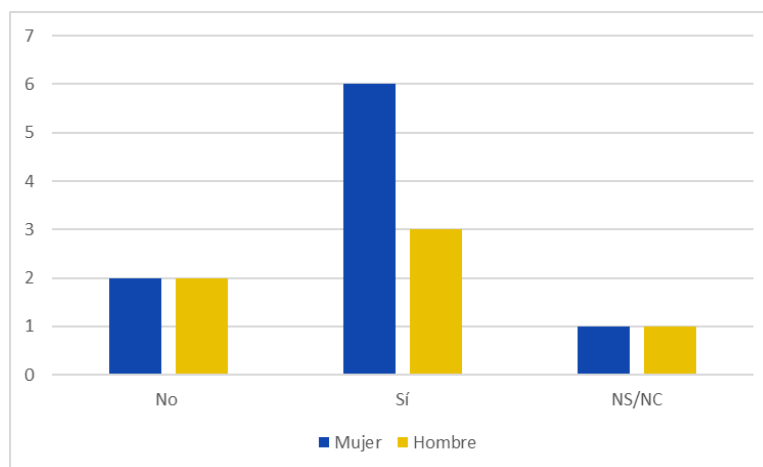
Una mujer y un hombre han optado por el no; tres mujeres y cuatro hombres (la mayoría) no saben o no contesta; y cinco mujeres, el 55%, sí que piensa que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos de las mujeres embarazadas.

Gráfico 59 - ¿Se asegura el cambio o adaptación del lugar de trabajo de las trabajadoras embarazadas en caso de que las funciones que desarrollan habitualmente conlleven peligro, tanto por su salud como la de su futura hija o hijo?



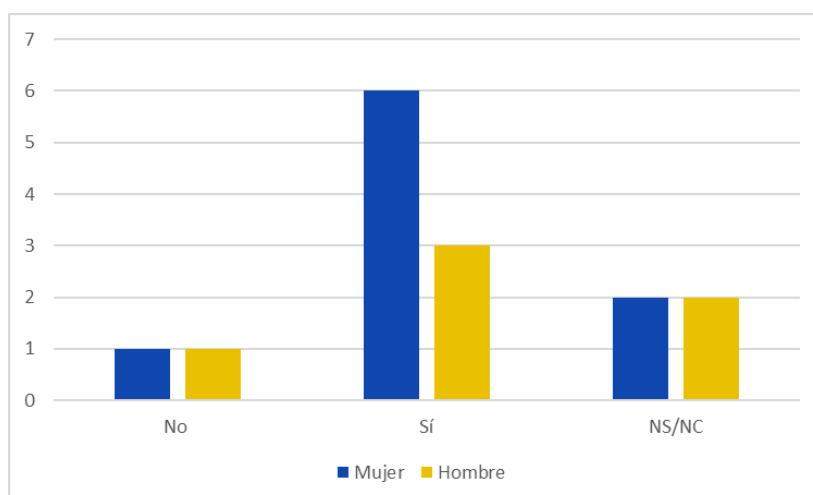
Si se asegura el cambio o adaptación del lugar de trabajo de las trabajadoras embarazadas en caso de que las funciones que desarrollan habitualmente conlleven peligro, tanto por su salud como la de su futura hija o hijo; cuatro mujeres han optado por el no saben o no contestan, otras cuatro piensan que sí, y únicamente una cree que no. En cambio, dos hombres creen que sí, uno que no, y el resto, tres, no saben o no contestan a esta afirmación.

Gráfico 60 - ¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos a su situación personal?



La mayoría de las mujeres, seis; y la mitad de los hombres, tres; creen que sí son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos a su situación personal. Dos mujeres y dos hombres no lo creen, y uno de cada sexo no sabe o no contesta.

Gráfico 61 - ¿Se adapta el mobiliario o las herramientas de trabajo a las características corporales específicas de mujeres y hombres?



El 66% de las mujeres y los hombres consideran que sí se adapta el mobiliario o las herramientas de trabajo a las características corporales específicas de mujeres y hombres. Una mujer y un hombre no lo piensan, y dos hombres y dos mujeres no saben o no contestan.



INFORME PARTICIPACIÓN CUALITATIVA

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ



6. INFORME DE PARTICIPACIÓN CUALITATIVA

Benissanó es un municipio valenciano perteneciente a la comarca de Camp de Turia. En 2018 según datos del INE cuenta con 2.224 habitantes.

Una de sus actividades económicas es la agricultura: cítricos, cereales y hortalizas, no obstante, es mayoritario el sector servicio.

La población surgió a principios del S. XII, poseyendo un rico patrimonio artístico y cultural formado principalmente por su emblemático castillo, construido en la segunda mitad del S. XV siendo uno de los mejor conservados actualmente en la Comunidad Valenciana. Cuenta con 4 torres y varias estancias destacables, entre ellas el Vestíbulo, la Sala Noble o el Patio de Armas. Formando la muralla junto con una de las torres, se encuentran todavía los portales de Bétera, Lliria y Paterna que todavía mantienen su estado original.

Benissanó celebra sus fiestas mayores en septiembre, en honor a la Verge del Fonament, patrona del municipio; junto con la festividad de la Virgen de los Dolores y San José. Además, a lo largo del año también se celebran las festividades de Sant Antoni, Sant Vicent Ferrer o la Setmana del Castell.

Las entrevistas personales y los focus groups tienen como objetivo acercarse en mayor medida a la realidad del ayuntamiento y su personal. La cercanía de las entrevistas y las dinámicas de grupo, a través de la visión y apreciaciones de personas que conocen bien el consistorio se evalúan las condiciones actuales en los diversos ámbitos de intervención del Plan de Igualdad para posteriormente establecer un plan de acción adaptado a las necesidades detectadas a través de esta herramienta de análisis y otras empleadas.

Los temas tratados giran en torno a 6 áreas a través de las cuales se ha analizado la situación del Ayuntamiento de Benissanó en torno a la igualdad.

Se trata de un ayuntamiento feminizado, contando también con áreas en las que todo su personal es masculino, como ocurre con la policía local o la brigada. Del total de 19 personas que componen la plantilla del ayuntamiento, 7 personas son funcionarias y 12 personal laboral fijo.

Dada la normativa actual que rige la contratación de personal público, el acceso a la ocupación se hace sobre todo mediante planes procedentes de la Diputación de Valencia. Los requisitos de contratación a través de este tipo de procesos vienen ya establecidos, y en general,

los refuerzos de personal a través de planes de empleo son muy bien recibidos por la plantilla, ya que cualquier ayuda siempre es buena para desarrollar con eficacia el gran volumen de trabajo que se maneja.

En el caso del cuerpo de Policía Local, el personal es interino en su totalidad y suele haber momentos de rotación, a pesar de ser un trabajo más administrativo y tranquilo que en municipios más grandes.

La percepción general es que la plantilla trabaja mucho y en un buen clima laboral, lo que se aprecia como beneficioso para sacar adelante la creciente actividad del ayuntamiento. Son conocedores de las limitaciones normativas en cuanto a contratación y trabajan en equipo para el logro de los objetivos que se les plantean junto al equipo de gobierno y la corporación municipal.

La media de edad de la plantilla está en torno a los 48-50 años, no presentando ninguna persona cargas familiares por cuidado de descendientes menores significativas. No obstante, cuando se produjeron embarazos, nacimientos y la carga que conlleva, no hubo ningún impedimento para acceder a todas las medidas de conciliación que fueron necesarias: bajas, reducción de jornadas, visitas médicas, etc. En los casos de ascendientes a cargo, también se concilia esta obligación con normalidad.

Si algún miembro del personal necesita gestionar asuntos familiares y/o personales, se ajustan los tiempos entre el propio equipo para mantener los servicios cubiertos. En el caso de la escoleta los niños y niñas no pueden quedarse solos; no obstante, las trabajadoras avisan con antelación para que desde el ayuntamiento se puedan cubrir las horas con otras personas.

Dado que el horario es de mañanas, normalmente de 8:00 a 14:30, es sencillo conciliar la vida familiar y personal con el trabajo. En el caso de la brigada y la policía el horario puede cambiar, pero aún así les resulta fácil la conciliación y corresponsabilidad.

En lo que respecta a la clasificación profesional, el Ajuntament de Benissanó no cuenta con la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) aprobada; no obstante, el proceso está iniciado y se prevé su aprobación en breve.

Actualmente se rigen por el convenio de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, y al tratarse de un municipio pequeño

históricamente y en general no ha habido procesos de promoción interna.

La formación que se realiza es a través de los planes de la Diputación de Valencia, y sobre todo cuando están relacionados con el uso de nuevas aplicaciones o plataformas para el buen desempeño del trabajo en el ayuntamiento. Por otro lado, la Policía Local realiza formaciones a través de organizaciones propias como Ivaspe, Itropol, etc. en una gran variedad de temas.

Se trata de un ayuntamiento pequeño con un ambiente familiar, en el que se aprecia que el factor humano se tiene muy en cuenta, y ello puede suponer en cierto modo un componente de salario emocional que contribuye al buen ambiente de trabajo y compensa otros aspectos retributivos.

Los espacios de trabajo y equipos de protección que velan por la salud laboral del personal están adaptados y, como no puede ser de otro modo, cumplen con la normativa actual en materia de prevención de riesgos. Fruto de ello, apenas se dan casos de bajas laborales.

En cuanto a la organización del trabajo, se aprecia una alta actividad que requiere una buena comunicación entre el personal y las diferentes áreas de gobierno.

No tienen conocimiento de que se hayan producido casos de acoso sexual.

A pesar de no encontrarse institucionalizado, el ayuntamiento se muestra sensibilizado hacia el lenguaje inclusivo; apreciándose áreas que podrían tenerlo más interiorizado que otras debido a cuestiones más culturales o personales.

En el área de comunicación no se aprecia existencia casos de usos inadecuados de la imagen de las personas.



PLAN DE ACCIÓN

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ



7. PLAN DE ACCIÓN

Este plan de acción aborda seis áreas fundamentales del ámbito laboral: el acceso a la ocupación y contratación, la conciliación y corresponsabilidad, la clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina, las retribuciones y auditorías salariales, la salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, la comunicación y el lenguaje no sexista.

Por cada una de ellas se proponen diferentes acciones para que, a través de su implementación, se consigan los diferentes objetivos planteados. Tanto los generales como los específicos. Se contemplan un total de 52 acciones.

También se recoge, por cada una de estas áreas, un objetivo general y diversos objetivos específicos, derivados de la necesidad de cumplir con los primeros.

7.1. Área de acceso a la ocupación y contratación.

Objetivo general: Conseguir la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la ocupación y a la contratación de cualquier persona en el Ayuntamiento de Benissanó.

Objetivos específicos:

Primero: Introducir la perspectiva de género en los todos procesos de selección y contratación de personal.

Segundo: Erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los procesos de selección y contratación de personal.

Tercero: Implementar la igualdad de oportunidades y de trato en todos los procesos de ofertas públicas de empleo.

Acciones:

Acción 1: Formar al personal del Ayuntamiento de Benissanó en materia de perspectiva de género y su aplicación en los procesos de selección y contratación de personal.

Acción 2: Concienciar a la plantilla municipal sobre la importancia de introducir la perspectiva de género en los procesos de oferta pública para la selección y contratación de nuevas incorporaciones.

Acción 3: Incorporar acciones positivas que fomenten la incorporación de mujeres a los departamentos y grupos masculinizados, así como de hombres a aquellos que estén feminizados.

Acción 4: Establecer criterios y cláusulas de desempate, en caso de que se sucedan durante los procesos de selección; a favor del sexo que esté subrepresentado al área al que se pretenda acceder, para romper la feminización y la masculinización de según qué colectivos.

Acción 5: Tender hacia la paridad en los órganos de selección de cada proceso de selección que se lleve a cabo.

Acción 6: Implantar en los temarios para las pruebas de selección de personal, temas relacionados con la normativa vigente en igualdad de género.

Acción 7: Asegurar el uso de un lenguaje inclusivo en la publicación de las ofertas y las bases que regulan los procesos de selección y contratación de personal.

7.2. Área de conciliación y corresponsabilidad

Objetivo general: Favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal entre todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Benissanó

Objetivos específicos:

Primero: Asegurar el acceso a medidas necesarias en la conciliación y la corresponsabilidad a todas las personas de la plantilla municipal.

Segundo: Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad a todo el personal municipal como herramienta en la mejora de su calidad de vida personal y laboral.

Acciones:

Acción 8: Diseñar un protocolo con medidas para la conciliación que aborde las gestiones en las solicitudes de manera eficiente y permita la flexibilidad en el uso de las mismas.

Acción 9: Elaborar este protocolo a través de trabajos de puesta en común y contemplando las necesidades reales de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.

Acción 10: Dar difusión entre toda la plantilla municipal del protocolo de medidas de conciliación.

Acción 11: Concienciar a todo el personal y, especialmente a los hombres; de la necesidad de acogerse a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para actuar corresponsablemente.

Acción 12: Favorecer el uso de los permisos de lactancia entre todas las personas de la plantilla municipal.

Acción 13: Fomentar el uso de permisos y reducciones de jornada para el cuidado de personas mayores y/o dependientes entre todo el personal del Ayuntamiento.

Acción 14: Incorporar la regulación de medidas que favorezcan cambios y adaptaciones en los horarios de la plantilla municipal, en aquellos casos en los que sea necesario por responsabilidades familiares.

Acción 15: Establecer un canal a través del cual se reciban sugerencias sobre posibles medidas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que el Ayuntamiento de Benissanó se puedan implementar.

Acción 16: Garantizar que la elección y la concesión de permisos, días libres y vacaciones permita la conciliación del personal municipal.

7.3. Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina.

Objetivo general: Garantizar la representación equilibrada y equitativa de hombres y mujeres en todas las áreas y niveles laborales.

Objetivos específicos:

Primero: Asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en los procesos de promoción profesional internos.

Segundo: Fomentar la promoción profesional de las personas trabajadoras del Ayuntamiento.

Tercero: Impulsar la formación en las aptitudes de la plantilla en materia de igualdad de género mediante cursos de formación que permitan mejorar funciones.

Acciones:

Acción 17: Promocionar la realización de formaciones en materia de igualdad de género entre todo el personal municipal.

Acción 18: Organizar una formación en igualdad de género anual dirigida a toda la plantilla que sea propia y que sea homologable.

Acción 19: Difundir activamente la formación que se ofrece desde otras entidades como, por ejemplo, la que se oferta desde Diputación de València.

Acción 20: Incentivar la asistencia de todo el personal municipal a cursos y formaciones en horario laboral para proteger el derecho a la conciliación familiar, personal y laboral.

Acción 21: Desarrollar charlas o talleres de formación, dirigidas a toda la plantilla municipal, para sensibilizar y concienciar en materia de igualdad de género.

Acción 22: Establecer y acordar en jornadas de trabajo grupales, los criterios sobre los que desarrollar y proponer una Relación de Puestos de Trabajo adecuada a las necesidades de la administración local de Benissanó.

Acción 23: Garantizar que las decisiones de propuesta de selección y contratación de personal a través de los planes de empleo sea consensuada por toda la plantilla.

Acción 24: Introducir la perspectiva de género en la propuesta de selección de personal por el sistema de planes de empleo.

Acción 25: Publicitar entre todo el personal municipal toda la información relativa a las promociones internas que puedan sucederse.

Acción 26: Incentivar que las trabajadoras participen de aquellas convocatorias de promoción interna de puestos de trabajo en los cuales estén subrepresentadas, así como incentivar que los trabajadores lo hagan de aquellas en las que estén subrepresentados.

Acción 27: Incluir la valoración de cursos y formaciones en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de formaciones, en los procesos de promoción interna.

Acción 28: Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción de la plantilla municipal.

Acción 29: Tender hacia la paridad en la configuración de los órganos de valoración de los procesos de promoción interna.

Acción 30: Establecer, en los procesos de promoción interna, como criterio de desempate en los supuestos casos en los que se produzca un empate entre dos personas trabajadoras aspirantes de sexos opuestos, la obtención de la mayor puntuación para la del sexo subrepresentado en el área a la cual corresponda la plaza a la que se promociona.

7.4. Área de retribuciones y auditorías salariales

Objetivo General: Asegurar que, por un trabajo de igual valor, las retribuciones percibidas por trabajadoras y trabajadores, son las mismas.

Objetivo específico:

Primero: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor para evitar cualquier forma de discriminación por razón de sexo y erradicar cualquier forma de brecha salarial.

Acciones:

Acción 31: Realizar una revisión salarial de todos los puestos de trabajo y que ésta se incluya en la propuesta de RPT de cara a la aprobación de la misma y su establecimiento en un futuro.

Acción 32: Revisar y actualizar el convenio colectivo aplicable al Ayuntamiento de Benissanó con el objetivo de regular la situación salarial a medio o largo plazo.

Acción 33: Estudiar los complementos salariales asociados a los diferentes puestos de trabajo para conocer su asignación y se contempla, adecuadamente, el principio de igualdad salarial.

Acción 34: Valorar la posibilidad de revisar el plan de ajuste y proponer opciones que permitan su modificación y favorezcan la mejora en las retribuciones salariales, teniendo en cuenta la aplicación de la perspectiva de género.

7.5. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general: Prevenir y erradicar cualquier forma de violencia sexista o acoso sexual o por razón de sexo que se pudiera producir en el Ayuntamiento de Benissanó, así como promover la salud laboral.

Objetivos específicos:

Primero: Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y en la prevención de riesgos laborales.

Segundo: Prevenir cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo que se puedan producir entre las trabajadoras y los trabajadores de la plantilla municipal.

Tercero: Actuar eficazmente ante cualquier situación de violencia sexista detectada en el Ayuntamiento.

Cuarto: Asegurar el buen estado y la accesibilidad de los edificios y dependencias municipales.

Acciones:

Acción 35: Elaborar y aprobar un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo o caso moral del Ayuntamiento de Benissanó.

Acción 36: Dar difusión, entre todo el personal municipal, al protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo o caso moral del Ayuntamiento de Benissanó.

Acción 37: Concienciar a toda la plantilla sobre las actuaciones que conducen a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral al ámbito laboral.

Acción 38: Difundir una campaña de prevención del acoso sexual, por razón de sexo o moral, entre todo el personal municipal.

Acción 39: Llevar a cabo charlas dirigidas a toda la plantilla del Ayuntamiento de Benissanó sobre sensibilización y prevención de las violencias machistas que se pueden dar en el mundo laboral.

Acción 40: Promocionar la salud y concienciar en materia de prevención de enfermedades específicas asociadas a cada sexo.

Acción 41: Incluir en las revisiones médicas pruebas específicas para mujeres y pruebas específicas para hombres con el objetivo de prevenir enfermedades asociadas a cada sexo.

Acción 42: Promocionar un buen uso de la maquinaria de las áreas de obras y limpieza que hacen las trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento para evitar riesgos y lesiones.

Acción 43: Favorecer la adquisición de maquinaria adaptada y de fácil manejo para que pueda ser usada, indistintamente, por mujeres y por hombres.

Acción 44: Realizar una priorización en los trabajos a realizar y establecer una organización laboral que permita una mayor sistematización de los mismos, para evitar situaciones que generen estrés y ansiedad entre el personal de la plantilla municipal.

7.6. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Objetivo general: Hacer un uso inclusivo del lenguaje en todo tipo de comunicación que genera el Ayuntamiento de Benissanó.

Objetivos específicos:

Primero: Facilitar al personal de la plantilla municipal las herramientas para que las comunicaciones y los documentos de trabajo se escriban haciendo uso de un correcto lenguaje inclusivo.

Segundo: Asegurar que se hace uso del lenguaje inclusivo y no sexista en imágenes y comunicación no verbal que emita el Ayuntamiento de Benissanó.

Acciones:

Acción 45: Detectar los usos indebidos del lenguaje que se hacen en las comunicaciones del Ayuntamiento de Benissanó, para adecuarlas al uso del lenguaje inclusivo.

Acción 46: Concienciar a todo el personal municipal sobre la necesidad de usar adecuadamente un lenguaje inclusivo, así como también evitar el uso de imágenes estereotipadas y sexistas.

Acción 47: Formar en materia de lenguaje inclusivo en la administración a todo el personal de la plantilla municipal.

Acción 48: Elaborar una guía básica, como herramienta de consulta y trabajo, para usar el lenguaje en su forma inclusiva en la administración local y, darle difusión entre todo el personal de la plantilla.

Acción 49: Auditar cada año las comunicaciones que se producen para constatar los resultados y seguir detectando posibles dificultades, para tratar de solventarlas y favorecer un mayor dominio de una forma del lenguaje inclusiva.

Acción 51: Revisar los formularios y documentos de gestión y solicitudes de la administración local para erradicar cualquier forma de lenguaje sexista que pueda detectarse.

Acción 52: Adecuar el uso de las imágenes que acompañen a las comunicaciones públicas de la administración para evitar que caigan en el sexismo y el estereotipar.



CRONOGRAMA

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ



8. CRONOGRAMA

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ	2020				2021				2022				2023			
ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
Acción 1: Formar al personal del Ayuntamiento de Benissanó en materia de perspectiva de género y su aplicación en los procesos de selección y contratación de personal.																
Acción 2: Concienciar a la plantilla municipal sobre la importancia de introducir la perspectiva de género en los procesos de oferta pública para la selección y contratación de nuevas incorporaciones.																
Acción 3: Incorporar acciones positivas que fomenten la incorporación de mujeres a los departamentos y grupos masculinizados, así como de hombres a aquellos que estén feminizados.																
Acción 4: Establecer criterios y cláusulas de desempate, en caso de que se sucedan durante los procesos de selección, a favor del sexo que esté subrepresentado al área al que se pretenda acceder, para romper la feminización y la masculinización de según qué colectivos.																
Acción 5: Tender hacia la paridad en los órganos de selección de cada proceso de selección que se lleve a cabo.																
Acción 6: Implantar en los temarios para las pruebas de selección de personal, temas relacionados con la normativa vigente en igualdad de género.																
Acción 7: Asegurar el uso de un lenguaje inclusivo en la publicación de las ofertas y las bases que regulan los procesos de selección y contratación de personal.																

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ	2020				2021				2022				2023			
ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
Acción 8: Diseñar un protocolo con medidas para la conciliación que aborde las gestiones en las solicitudes de manera eficiente y permita la flexibilidad en el uso de las mismas																
Acción 9: Elaborar este protocolo a través de trabajos de puesta en común y contemplando las necesidades reales de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal.																
Acción 10: Dar difusión entre toda la plantilla municipal del protocolo de medidas de conciliación.																
Acción 11: Concienciar a todo el personal y, especialmente a los hombres, de la necesidad de acogerse a medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para actuar corresponsablemente.																
Acción 12: Favorecer el uso de los permisos de lactancia entre todas las personas de la plantilla municipal.																
Acción 13: Fomentar el uso de permisos y reducciones de jornada para el cuidado de personas mayores y/o dependientes entre todo el personal del Ayuntamiento.																
Acción 14: Incorporar la regulación de medidas que favorezcan cambios y adaptaciones en los horarios de la plantilla municipal, en aquellos casos en los que sea necesario por responsabilidades familiares.																
Acción 15: Establecer un canal a través del cual se reciban sugerencias sobre posibles medidas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar que el Ayuntamiento de Benissanó se puedan implementar.																

Acción 16: Garantizar que la elección y la concesión de permisos, días libres y vacaciones permita la conciliación del personal municipal.																			
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ	2020				2021				2022				2023			
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
Acción 17: Promocionar la realización de formaciones en materia de igualdad de género entre todo el personal municipal.																
Acción 18: Organizar una formación en igualdad de género anual dirigida a toda la plantilla que sea propia y que sea homologable.																
Acción 19: Difundir activamente la formación que se ofrece desde otras entidades como, por ejemplo, la que se oferta desde Diputación de València.																
Acción 20: Incentivar la asistencia de todo el personal municipal a cursos y formaciones en horario laboral para proteger el derecho a la conciliación familiar, personal y laboral.																
Acción 21: Desarrollar charlas o talleres de formación, dirigidas a toda la plantilla municipal, para sensibilizar y concienciar en materia de igualdad de género.																
Acción 22: Establecer y acordar en jornadas de trabajo grupales, los criterios sobre los que desarrollar y proponer una Relación de Puestos de Trabajo adecuada a las necesidades de la administración local de Benissanó.																
Acción 23: Garantizar que las decisiones de propuesta de selección y contratación de personal a través de los planes de empleo sea consensuada por toda la plantilla.																

Acción 24: Introducir la perspectiva de género en la propuesta de selección de personal por el sistema de planes de empleo.																			
Acción 25: Publicitar entre todo el personal municipal toda la información relativa a las promociones internas que puedan sucederse.																			
Acción 26: Incentivar que las trabajadoras participen de aquellas convocatorias de promoción interna de puestos de trabajo en los cuales estén subrepresentadas, así como incentivar que los trabajadores lo hagan de aquellas en las que estén subrepresentados.																			
Acción 27: Incluir la valoración de cursos y formaciones en materia de igualdad, en las mismas condiciones que el resto de formaciones, en los procesos de promoción interna.																			
Acción 28: Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción de la plantilla municipal.																			
Acción 29: Tender hacia la paridad en la configuración de los órganos de valoración de los procesos de promoción interna.																			
Acción 30: Establecer, en los procesos de promoción interna, como criterio de desempate en los supuestos casos en los que se produzca un empate entre dos personas trabajadoras aspirantes de sexos opuestos, la obtención de la mayor puntuación para la del sexo subrepresentado en el área a la cual corresponda la plaza a la que se promociona.																			

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ	2020				2021				2022				2023			
ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acción 31: Realizar una revisión salarial de todos los puestos de trabajo y que ésta se incluya en la propuesta de RPT de cara a la aprobación de la misma y su establecimiento en un futuro.																
Acción 32: Revisar y actualizar el convenio colectivo aplicable al Ayuntamiento de Benissanó con el objetivo de regular la situación salarial a medio o largo plazo.																
Acción 33: Estudiar los complementos salariales asociados a los diferentes puestos de trabajo para conocer su asignación y se contempla, adecuadamente, el principio de igualdad salarial.																
Acción 34: Valorar la posibilidad de revisar el plan de ajuste y proponer opciones que permitan su modificación y favorezcan la mejora en las retribuciones salariales, teniendo en cuenta la aplicación de la perspectiva de género.																

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ	2020				2021				2022				2023			
ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
Acción 35: Elaborar y aprobar un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo o caso moral del Ayuntamiento de Benissanó																
Acción 36: Dar difusión, entre todo el personal municipal, al protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo o caso moral del Ayuntamiento de Benissanó.																
Acción 37: Concienciar a toda la plantilla sobre las actuaciones que conducen a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o moral al ámbito laboral.																
Acción 38: Difundir una campaña de prevención del acoso sexual, por razón de sexo o moral, entre todo el personal municipal.																
Acción 39: Llevar a cabo charlas dirigidas a toda la plantilla del Ayuntamiento de Benissanó sobre sensibilización y prevención de las violencias machistas que se pueden dar en el mundo laboral.																
Acción 40: Promocionar la salud y concienciar en materia de prevención de enfermedades específicas asociadas a cada sexo.																
Acción 41: Incluir en las revisiones médicas pruebas específicas para mujeres y pruebas específicas para hombres con el objetivo de prevenir enfermedades asociadas a cada sexo.																

Acción 42: Promocionar un buen uso de la maquinaria de las áreas de obras y limpieza que hacen las trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento para evitar riesgos y lesiones.																	
Acción 43: Favorecer la adquisición de maquinaria adaptada y de fácil manejo para que pueda ser usada, indistintamente, por mujeres y por hombres.																	
Acción 44: Realizar una priorización en los trabajos a realizar y establecer una organización laboral que permita una mayor sistematización de los mismos, para evitar situaciones que generen estrés y ansiedad entre el personal de la plantilla municipal.																	

PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ	2020				2021				2022				2023			
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
Acción 45: Detectar los usos indebidos del lenguaje que se hacen en las comunicaciones del Ayuntamiento de Benissanó, para adecuarlas al uso del lenguaje inclusivo.																
Acción 46: Concienciar a todo el personal municipal sobre la necesidad de usar adecuadamente un lenguaje inclusivo, así como también evitar el uso de imágenes estereotipadas y sexistas.																
Acción 47: Formar en materia de lenguaje inclusivo en la administración a todo el personal de la plantilla municipal.																
Acción 48: Elaborar una guía básica, como herramienta de consulta y trabajo, para usar el lenguaje en su forma inclusiva en la administración local y, darle difusión entre todo el personal de la plantilla.																
Acción 49: Auditar cada año las comunicaciones que se producen para constatar los resultados y seguir detectando posibles dificultades, para tratar de solventarlas y favorecer un mayor dominio de una forma del lenguaje inclusiva.																
Acción 51: Revisar los formularios y documentos de gestión y solicitudes de la administración local para erradicar cualquier forma de lenguaje sexista que pueda detectarse.																
Acción 52: Adecuar el uso de las imágenes que acompañen a las comunicaciones públicas de la administración para evitar que caigan en el sexismo y el estereotipar.																



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I PLAN DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE BENISSANÓ



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La duración de la implementación, desarrollo y vigencia del plan es de 3 años, desde 2020 a 2023, realizando la evaluación final a principios de 2024.

- Primer año de implementación: enero de 2020 a enero 2021.
- Segundo año de implementación: enero 2021 a enero 2022.
- Tercer año de implementación: enero 2022 a enero 2023.

Para garantizar el éxito del plan y lograr los objetivos que se han marcado, es necesario cumplir los plazos en cuanto a la realización de las acciones calendarizadas, que deben ser claras, concisas, precisas y enfocadas a lograr el objetivo último de la igualdad de mujeres y hombres.

Cada año de vigencia del plan se realizará un informe de seguimiento de todo lo realizado para examinar si se cumple con lo establecido. Al finalizar el periodo de duración del plan se realizará un informe final que recogerá todos los anteriores donde se analizarán los logros del plan, posibles desviaciones respecto al plan inicial, así como propuestas de mejora.

Primer informe de seguimiento	Enero 2020 - enero 2021
Segundo informe de seguimiento	Enero 2021 - enero 2022
Tercer informe de seguimiento	Enero 2022 - enero 2023
Tercer informe de seguimiento	Enero 2023 – enero 2024
Evaluación final	Enero 2024

9.1 Procedimiento para el seguimiento del I Plan de Igualdad de Benissanó

Al finalizar cada año de implementación se elaborará un informe donde se recogerán todas las acciones realizadas y los objetivos alcanzados, teniendo en cuenta los criterios siguientes:

1.- Acciones realizadas en cada año de vigencia del Plan (para tener en cuenta en cada informe de seguimiento)

Evaluación de las acciones teniendo en cuenta:

- Eficacia de la acción: valorando si la acción ha beneficiado o no al municipio.
- Metodología utilizada: evaluación del proceso metodológico utilizado para poner en marcha las acciones propuestas, siempre contando con las personas participantes en ellas.
- Impacto de la acción: midiendo el alcance de la acción y el efecto que ha podido causar.
- Recursos humanos: se cotejarán los medios humanos para la correcta implementación y éxito de las mismas.
- Materiales empleados: se analizarán los recursos que se han movilizado para la realización de acciones y si han sido adecuados y suficientes.
- Temporalización: analizar el tiempo empleado en la implementación de cada acción ajustándolos en caso de ser necesario.

2. Objetivos alcanzados:

- Objetivo general de cada una de las acciones de Plan: Se determinará si el objetivo establecido se ha cumplido, tomando como base los resultados obtenidos, eficacia de cada objetivo propuestos y el impacto logrado.

La realización de informes es indispensable, es la forma de saber si los objetivos propuestos se han alcanzado y de qué forma, así como también se conoce a través de ellos si las acciones han sido planteadas de forma correcta, es decir, si han sido alcanzables y están produciendo sus efectos, valorando su alcance relacionado con el impacto de cada una. A través de los informes de seguimiento se detectan fallos y se pueden proponer mejoras de cara al futuro, ya que se comparan resultados positivos y negativos de cara a posibles reformulaciones de las acciones. Los informes de seguimiento permiten que el plan sea un elemento vivo, pudiendo detectar puntos débiles y fuertes actuando así en consecuencia. Un plan de igualdad no es un proyecto cerrado, se pueden ir introduciendo cambios en función del ritmo de implementación y los inconvenientes que puedan ir surgiendo.

9.2. Informe de evaluación final del Plan de Igualdad de Benissanó

Por lo que respecta al informe de evaluación final, se trata de un documento que concluye los 3 años de desarrollo del Plan de Igualdad. Este informe engloba las evaluaciones elaborados año a año según la implementación del Plan.

El objetivo del documento es identificar los efectos desplegados por la implementación de las acciones realizadas en el ayuntamiento; si se han ejecutado de forma correcta y si se han alcanzado los logros planteados. A ello deberán dar respuesta reflexionada los diferentes agentes

involucrados en su diseño y desarrollo; evaluando el impacto del Plan así como su eficacia y eficiencia.

La importancia de la evaluación es máxima, ya que no solo será la base para futuras acciones de igualdad en el consistorio, sino también para futuros planes de igualdad que se desarrollen en el municipio de Benissanó.

El informe de evaluación recogerá los aspectos que se detallan a continuación:

1. Resultados del I Plan de Igualdad de Benissanó en cuanto a los objetivos

Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Consecución y alcance de los diferentes objetivos.
- Eficacia y eficiencia del plan de igualdad.
- Agentes sociales implicados en el desarrollo y elaboración del plan.

2. Resultados del I Plan de Igualdad en lo que respecta a las acciones

Será tenido en cuenta lo siguiente:

- Impacto de las diferentes acciones.
- Transversalidad de las mismas.
- Eficiencia y eficacia.
- Calidad de las acciones implementadas.

3. Resultados del I Plan de Igualdad según el impacto alcanzado

- Impacto del plan de igualdad en el ayuntamiento.
- Factores externos que han favorecido la implementación del plan.
- Factores externos que han dificultado la implementación del plan.



**Ajuntament
de Benissanó**

