



II Plan de Igualdad

Excmo Ayuntamiento de Elda y sus OOAA

SUMARIO

1.- INTRODUCCIÓN.....	3
2.- REFERENCIA DE GÉNERO.....	3
3.- ANTECEDENTES.....	4
4.- MARCO NORMATIVO.....	4
5.- PRINCIPIOS RECTORES.....	7
6.- INFORME DIAGNÓSTICO.....	8
6.1. Situación actual de la plantilla desagregada por sexo.....	8
6.1.1. Modalidad de empleo.....	9
6.1.2. Distribución de la plantilla municipal por franjas de edad.....	9
6.1.3. Distribución de plantilla municipal por antigüedad en la organización.....	10
6.1.4. Distribución de plantilla municipal por grupos de clasificación profesional.....	10
6.1.5. Distribución de la plantilla municipal por nivel jerárquico.....	11
6.1.6. Distribución de la plantilla por bandas salariales.....	12
6.1.7. Distribución de permisos, enfermedad común y accidentes desagregado por sexo.....	13
6.1.8. Representación sindical.....	13
6.1.9. Representación sindical elecciones 2018.....	14
6.1.10. Formación en materia de igualdad.....	14
6.1.11. Conclusiones.....	15
6.2 Detección de necesidades según áreas estratégicas a partir del resultado de la encuesta del I plan de igualdad del Ayuntamiento de Elda y sus Organismo Autónomos y detección de necesidades para la elaboración del II plan de igualdad interno.....	16
7.- ÁREAS DE TRABAJO.....	26
EJE 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.....	27
EJE 2. CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD FAMILIAR.....	34
EJE 3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....	39
EJE 4. ACCESO AL EMPLEO Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL. PRESENCIA EQUILIBRADA.....	45
EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	50
8.- METODOLOGÍA.....	56
9.- ÓRGANOS DE IMPULSO INSTITUCIONAL.....	57
9.1. Comisión Permanente y de Seguimiento.....	57
9.1.1. Funciones de la Comisión Permanente y de Seguimiento.....	57
9.1.2. Composición y funcionamiento.....	57
9.2. Comisión Interdepartamental.....	59
9.2.1. Funciones.....	59
10.- VIGENCIA, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.....	62
11.- GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	65
12.- ANEXOS.....	70
ANEXO I.- DIAGNÓSTICO SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ELDA.....	70
ANEXO II.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN IDELSA.....	74
ANEXO III.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EURLE.....	76
ANEXO IV.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EMUDESA.....	80
ANEXO V.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN IMSSE.....	83
ANEXO VI.- ENCUESTA DE VALORACIÓN.....	86
ANEXO VII.- FICHA DE SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD.....	93
ANEXO VIII.- FICHA DE EVALUACIÓN INTERMEDIA.....	94
13.- AGRADECIMIENTOS.....	95

1 INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos son conscientes de que el principio de igualdad recogido y defendido legislativamente no es suficiente para acabar con las situaciones de discriminación y hacen un ejercicio de responsabilidad colectiva, en respuesta al cual se plantea este documento.

El II Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Elda y sus OOA continua con el espíritu de su antecesor, como una guía para un proceso de actuación, no debiendo entenderse como un documento cerrado, sino como una herramienta dinámica y flexible que permita adaptar la realidad social y los cambios legislativos a las medidas recogidas en el mismo.

La participación de los departamentos municipales y de los diferentes organismos autónomos es fundamental para el desarrollo del mismo, ya que la puesta en práctica de las medidas precisa de su implicación y materialización de cambios estructurales y organizativos que posibiliten la transversalidad.

2 REFERENCIA DE GÉNERO

En 1931, la Gramática de la Real Academia Española decía que el género era “un accidente gramatical que sirve para indicar el sexo de las personas y de los animales y el que se atribuye a las cosas, o bien para indicar que no se atribuye ninguno”, si bien es comprensible teniendo en cuenta que se trata de un contexto social, cultural, político e intelectual dominado por varones en el que no era necesario plantear si los nombres personales en masculino incluían a las mujeres.

Es a partir de la integración de la mujer en la esfera pública, cuando se comienza a utilizar el “masculino genérico”. El género masculino tiene un doble valor, el específico (varón) y el genérico (hombres y mujeres), mientras que el género femenino tiene una valor restrictivo, designando solo a mujeres.

Partiendo de que lengua es un instrumento de comunicación y de relación interpersonal, así como un símbolo mediante el cual los seres humanos expresan su pensamiento, queda patente que esta discriminación lingüística tienen su raíz en la desigualdad de género y se justifica en el “principio de economía del lenguaje”, lo cual ha originado que en las últimas décadas proliferen alternativas o técnicas inclusivas para referirse a los grupos mixtos de un modo sintético y preciso (sustantivos epicenos, colectivos y abstractos, etc.).

Teniendo en cuenta que la mayor parte de la actuación administrativa tiene carácter documental, existe una nivel de exigencia ético superior para las administraciones públicas que deben cumplir con la obligación de evitar los sesgos discriminatorios en el lenguaje¹, por ello desde el Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos, siendo conscientes del papel que desempeña el lenguaje en la discriminación social de un grupo, se proponen hacer un uso inclusivo del lenguaje, siendo este II Plan de Igualdad un ejemplo de ello.

1. Informe sobre el lenguaje no sexista del Parlamento Europeo del 13 de febrero de 2008: La utilización de un lenguaje no-sexista es más que un asunto de corrección política.

3 ANTECEDENTES

Cumpliendo con el mandato constitucional de velar por que la igualdad sea real y efectiva se aprueba el I Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos en el año 2018, el cual tenía como finalidad impulsar la igualdad dentro de la institución municipal.

Durante la vigencia del mismo se han alcanzado muchos de los retos que se planteaban en su nacimiento, como concienciar de la importancia sobre la igualdad, no solo en las relaciones laborales, si no también en las personales y/o familiares fomentando la conciliación, ya sea mediante la información de los permisos y derechos que les corresponden, como la aprobación de “ayudas sociales” destinadas al pago de las escuelas de verano de los progenitores que trabajen durante los meses estivales. Además, se ha emplazado al personal para formarse en materia de igualdad, ya sea mediante sus propias acciones formativas o las ofertadas por otras entidades de carácter público, y en el caso de aquellos que participan en los procesos selectivos para formar parte de la plantilla, se han introducido como parte del temario contenidos específicos en materia de igualdad.

Además, para fomentar un espacio libre de discriminación, se aprobó el “Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral”, que tiene por objeto eliminar dichas conductas del lugar de trabajo, creando un procedimiento que se lleva a cabo a través de una mediación externa a la corporación, eliminando así los elementos subjetivos y facilitando la denuncia de la persona afectada así como la negociación.

Por todo ello, y teniendo en cuenta que la igualdad es un derecho inherente a toda persona, el Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos renuevan su compromiso con el personal a su servicio mediante este II Plan de Igualdad, concebido como un instrumento para promover la igualdad entre el personal del Ayuntamiento de Elda y sus OOAA.

4 MARCO NORMATIVO

La Carta de las Naciones Unidas de 1945, considerada un tratado internacional, en su exposición de motivos o introducción, es el primer acuerdo en el que se recoge el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La igualdad es un derecho universal que viene expresado en La Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, que ya en su artículo primero asigna el mismo valor y derechos a todos los seres humanos. Esto significa que toda persona debe ser reconocida como un igual ante la ley y disfrutar de sus derechos, sin discriminación.

En 1979 la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer, en la cual se hace una condena de la discriminación contra la mujer en todas sus formas (art. 2) e insta a los Estados parte del convenio para que tomen las medidas apropiadas *“para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con*

el hombre” (art. 3). España ratifica el convenio el 16 de diciembre de 1983 con la siguiente reserva: “*no afectará a las disposiciones constitucionales en materia de sucesión a la Corona española*”.

La Organización de Naciones Unidas a través de su agencia de desarrollo “Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)” han creado 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible que tienen como finalidad una llamada universal a la acción de los países para garantizar que en el año 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad, entre los que se incluye la “Igualdad de Género (ODS 5)”, poniendo de manifiesto la necesidad de eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer. Para su cumplimiento los gobiernos han desarrollado medidas que favorezcan tanto la igualdad en derechos económicos o laborales, como la violencia y explotación sexual, y el acceso universal a la salud reproductiva y sexual.

Desde la perspectiva institucional, encontramos que el Convenio Europeo de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, ya reconoce en su artículo 14 la prohibición de discriminación por razón de sexo, entre otras.

Sin embargo, a pesar de las múltiples manifestaciones públicas² de la necesidad de combatir la violencia y discriminación de las mujeres, no es hasta el 1 de mayo de 1999, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, que se establece la igualdad entre mujeres y hombres como un principio fundamental de la Unión Europea, lo cual repercute en el desarrollo de políticas europeas, favoreciendo la aparición de legislación en materia de igualdad.

Finalmente, la promulgación de La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de junio de 2016, se transforma el principio en un derecho fundamental que propugna la igualdad ante la ley de todos los ciudadanos, así como la prohibición de discriminación. Además, en su artículo 23 se establece “*El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado*”.

En el plano nacional, la Constitución Española de 1978 comienza propugnando la igualdad como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico (art. 1 CE), es por ello que se reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación (art.14 CE) y se establece la obligación de los poderes públicos para promover la libertad e igualdad (art. 9.2 CE).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular

² IV Conferencia Ministerial sobre Mujeres y Hombres del Consejo de Europa, celebrada en Estambul en 1997. Se insta a los estados miembros a preparar un Plan de Acción para combatir la violencia contra las mujeres.
Declaración Final de la Segunda Cumbre del Consejo de Europa, firmada en 1997 en Estrasburgo. Los jefes de estado y de gobierno afirman su determinación de combatir la violencia y la explotación sexual que sufren las mujeres.
Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa (2002) sobre la protección de las mujeres contra la violencia (adoptada el 30 de abril de 2002).

mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida. Para ello hace una definición, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia³, de los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene por objeto por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su Título III establece que las actuaciones de la Generalitat, en materia de igualdad, se centrarán en la *“igualdad de derechos y deberes de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género”* (art. 10) y *“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”* (art.11). De acuerdo con estos preceptos se concibe la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, de 15 de octubre, que en su título II fija la igualdad como el principio que se proyecta en la regulación de otros derechos en los que se establecen sus manifestaciones (ámbito familiar, laboral y educativo).

La Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres tiene como finalidad establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la

discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para
³ La Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro

las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, que de acuerdo, con los niveles de competencia, tienen en unos casos un carácter más prescriptivo y en otros más de fomento o promoción, siempre con la obligatoriedad que deviene del carácter de norma legal.

Por ultimo, se debe hacer una mención al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ya que es en su Disposición Adicional Séptima donde se impone la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar y aplicar un plan de igualdad.

5 PRINCIPIOS RECTORES

La Organización de Naciones Unidas a través de su agencia de desarrollo “Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)”, aprobó la “AGENDA 2030 para el Desarrollo Sostenible” que tienen como finalidad una llamada universal a la acción de los países para garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Como se exponía anteriormente, uno de los Objetivos de Desarrollo es la “Igualdad de Género (ODS 5)”, que tiene como metas acabar con cualquier forma de discriminación contra las mujeres las niñas en todo el mundo, eliminar cualquier forma de violencia contra las mujeres o niñas ya sea en el ámbito publico o privado, reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas y políticas de protección social y promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, entre otras.

La complejidad de las desigualdades basadas en el género hacen inviable que las mismas puedan ser tratadas de forma unidimensional y/o sectorial, por ello siguiendo los parámetros establecidos en la AGENDA 2030 y con el objetivo de ofrecer una respuesta integral a las necesidades del personal de la Corporación, se configura el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos que se desarrolla sobre la base de los siguientes principios:

- Apoyar y contribuir a eliminar las desigualdades y los roles y estereotipos de genero.
- Desarrollar una estrategia dual que incluya acción positiva y transversalidad de genero.
- Fomentar el acceso al empleo y desarrollo de la carrera profesional en condiciones de igualdad.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Favorecer un ambiente laboral libre de violencia sobre la mujer.

En definitiva, la finalidad de este plan es frenar cualquier tipo de discriminación sobre la mujer que se produzca en el ámbito laboral mediante la confección de acciones positivas, promover la perspectiva de género es sus políticas y ofrecer un espacio libre de violencia o acoso.

6 INFORME DIAGNÓSTICO

Para llevar a cabo el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elda, se ha realizado un análisis inicial con los datos referentes a los trabajadores y trabajadoras ofrecidos por el departamento de Recursos Humanos, mediante el contraste de datos desagregados por áreas o modalidades, desarrollados en diferentes tablas para poder evaluar las posibles desigualdades y deficiencias.

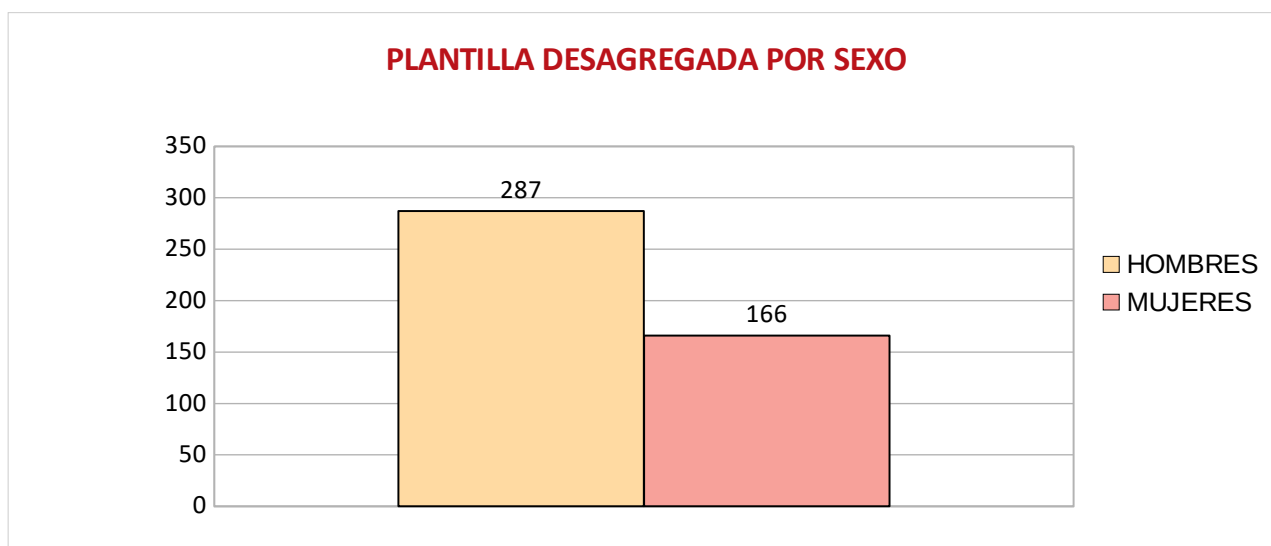
Con la información recogida y analizada se pretende enumerar una serie de acciones y objetivos, que tengan como finalidad erradicar la desigualdad en nuestro lugar de trabajo.

En primer lugar como recomendaciones iniciales se pueden indicar las siguientes:

- Investigar las acciones que se han llevado a cabo y el tipo de dificultades encontradas para materializar la acción.
- Detallar acciones que deban de desarrollarse.
- Determinar las necesidades y sus causas.
- Efectuar una valoración del impacto del plan.

6.1. Situación actual de la plantilla desagregada por sexo.

En 2021 prestan servicio en el Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autonomos, 453 personas: 166 mujeres y 287 hombres⁴. Con estos parámetros, la plantilla municipal no se encuentra en “composición equilibrada” tal y como se determina en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se establece que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%, tal y como se pudo comprobar en el siguiente gráfico.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elda.

⁴ En las sucesivas tablas se representa al personal del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos conjuntamente, sin perjuicio de que aparezcan los anexos aparezcan los datos de forma individualizada.

6.1.1. Modalidad de empleo.

TABLA 1. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN			
MODALIDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
PERSONAL EVENTUAL	MUJER	14	37 %
	HOMBRE	24	63 %
INTERINOS	MUJER	23	37 %
	HOMBRE	39	63 %
FIJOS	MUJER	80	29 %
	HOMBRE	198	71 %

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elda.

La estructuración de la plantilla municipal según la modalidad de empleo está clasificada en empleo fijo y temporal (interinos y eventual), se destacan alteraciones en las maneras de relacionarse entre empresa y trabajador/a ya que debemos de tener en cuenta los programas de prácticas, planes de empleo, convenios de colaboración etc, con diferentes universidades y centros educativos para ofrecer experiencia y formación.

Se siguen contratando mas hombres que mujeres en todas sus modalidades, aunque parece que nos acercamos a la “paridad porcentual” establecido por ley.

6.1.2. Distribución de la plantilla municipal por franjas de edad.

En la siguiente tabla se observan los/las empleados/as totales para ambos sexos por franjas de edad, según los datos del año 2021.

TABLA 2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR FRANJAS DE EDAD.			
EDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
20-29 AÑOS	MUJER	4	67 %
	HOMBRE	2	33 %
30-39 AÑOS	MUJER	30	46 %
	HOMBRE	35	54 %
40-49 AÑOS	MUJER	49	39 %
	HOMBRE	77	61 %
50-59 AÑOS	MUJER	67	36 %
	HOMBRE	123	64 %
60 y más AÑOS	MUJER	17	25 %
	HOMBRE	52	75 %

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elda.

Partiendo de los datos expuestos en la anterior tabla, podemos llegar a la conclusión de que la participación

de la mujer en el mercado laboral en las últimas décadas se ha impuesto de forma progresiva, ya que a menor edad del personal mayor es el porcentaje de mujeres existente, llegando a invertirse la tendencia en los porcentajes mas jóvenes.

6.1.3. Distribución de plantilla municipal por antigüedad en la organización.

La antigüedad es un derecho que todo empleado/a tiene desde que inicia de su relación laboral. La siguiente tabla clasifica la plantilla por grupos que representan años de antigüedad en la empresa y sexo.

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA MUNICIPAL POR ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN.			
ANTIGÜEDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
MENOS DE 1 AÑO	MUJER	11	42 %
	HOMBRE	15	58 %
1 AÑO	MUJER	5	31 %
	HOMBRE	11	69 %
DE 2 - 3 AÑOS	MUJER	12	63 %
	HOMBRE	7	37 %
DE 4 - 6 AÑOS	MUJER	4	19 %
	HOMBRE	17	81 %
DE 7 - 10 AÑOS	MUJER	6	17 %
	HOMBRE	30	83 %
MÁS DE 10 AÑOS	MUJER	90	32 %
	HOMBRE	195	68 %

Fuente: Recursos Humanos . Ayuntamiento de Elda.

Se puede apreciar cómo el grupo de las mujeres con menos de un año de antigüedad, vuelve a aumentar tras unas décadas de receso progresivo, aún así el número de hombres sigue siendo mayor respecto al de mujeres en todas las franjas de antigüedad.

6.1.4. Distribución de plantilla municipal por grupos de clasificación profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la plantilla.

La definición de los grupos profesionales tendrán que ajustarse a criterios y sistemas que tengan como finalidad garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

PROFESIONAL.			
CLASIFICACIÓN	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
A1	MUJER	29	49 %
	HOMBRE	30	51 %
A2	MUJER	16	55 %
	HOMBRE	13	45 %
B	MUJER	7	54 %
	HOMBRE	6	46 %
C1	MUJER	38	26 %
	HOMBRE	106	74 %
C2	MUJER	56	40 %
	HOMBRE	87	60 %
AGP	MUJER	5	18 %
	HOMBRE	23	82 %

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elda.

En la tabla anterior se puede resaltar que los grupos A1, A2 y B se acercan a la paridad, mientras que en los grupos C1 y C2 y agrupaciones profesionales (AGP) existe una preeminencia del hombre sobre la mujer, llegando a existir infrarrepresentación del sexo femenino.

6.1.5. Distribución de la plantilla municipal por nivel jerárquico.

La distribución de la plantilla por nivel jerárquico consiste en la estructuración orgánica por niveles con dependencia jerárquica de los cargos.

TABLA 5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR NIVEL JERÁRQUICO.			
CARGOS REPRESENTATIVOS	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
SECRETARÍA	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	1	100 %
INTERVENCIÓN	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	1	100 %
TESORERÍA	MUJER	1	100 %
	HOMBRE	0	0 %
POLÍTICAS/OS Y CARGOS DE CONFIANZA	MUJER	15	39 %
	HOMBRE	23	61 %
DIRECCIÓN	MUJER	4	50 %
	HOMBRE	4	50 %
JEFE/A SERVICIO	MUJER	5	71 %
	HOMBRE	2	29 %

JEFE/A DE SECCIÓN	MUJER	9	47 %
	HOMBRE	10	53 %
JEFE/A DE NEGOCIADO	MUJER	14	74 %
	HOMBRE	5	26 %
INSPECTOR	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	1	100 %
OFICIAL P. L.	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	5	100 %
AGENTES P. L.	MUJER	4	4 %
	HOMBRE	89	96 %
CUERPO TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	MUJER	94	62 %
	HOMBRE	57	38 %
PERSONAL DE OFICIOS	MUJER	23	20 %
	HOMBRE	90	80 %
TOTALES	MUJER	166	37 %
	HOMBRE	287	63 %

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elda

Refleja como la discriminación de género sigue siendo una realidad, puesto que existen puestos en todos los cargos representativos la mujer continua estando infrarrepresentada, a excepción del cuerpo técnico y administrativo donde se invierte la situación y el infrarrepresentado en el sexo masculino.

6.1.6. Distribución de la plantilla por bandas salariales.

Las retribuciones del personal al servicio de la administración se divide en: retribuciones básicas (sueldo y trienios), retribuciones complementarias (progresión, dificultades técnica, responsabilidad, etc.) y pagas extraordinarias (una en verano y otra en Navidad).

Gracias a la determinación normativa de los conceptos que lo conforman, el personal percibe su salario de forma paritaria. Sin embargo, en el nivel de los 20.000€ a los 30.000€ pone de manifiesto la desigualdad salarial, al concentrarse en este rango la mayoría de los hombres, mientras que el de mujeres se concentra en el rango anterior (10.001 € - 20.000 €)

TABLA 6. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES.			
BANDA SALARIAL	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
<10.000 €	MUJER	8	44 %
	HOMBRE	10	56 %
10.001 € - 20.000 €	MUJER	67	41 %
	HOMBRE	98	59 %
20.001 € - 30.000 €	MUJER	53	28 %

30.001 € - 40.000 €	HOMBRE	138	72 %
	MUJER	34	52 %
> 40.001 €	HOMBRE	31	48 %
	MUJER	6	46 %
	HOMBRE	7	54 %

Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elda.

6.1.7. Distribución de permisos, enfermedad común y accidentes desagregado por sexo.

Existen numerosos permisos que el personal asalariado puede solicitar, pero nosotros enfocamos en los relativos a la corresponsabilidad, a la salud y al COVID-19.

TABLA 7. DISTRIBUCIÓN DE PERMISOS, ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTES DESAGREGADO POR SEXO.			
TIPO DE PERMISO SOLICITADO	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
MATERNIDAD	MUJER	4	2 %
	HOMBRE	0	0 %
PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	5	2 %
ENFERMEDAD COMÚN	MUJER	22	13 %
	HOMBRE	61	21 %
ACCIDENTE NO LABORAL	MUJER	1	1 %
	HOMBRE	2	1 %
ACCIDENTE DE TRABAJO	MUJER	1	1 %
	HOMBRE	17	6 %
COVID - AISLAMIENTO O CONTAGIO	MUJER	2	1 %
	HOMBRE	102	36 %
TOTAL DE PERMISOS SOLICITADOS	MUJER	31	19 %
	HOMBRE	187	65 %

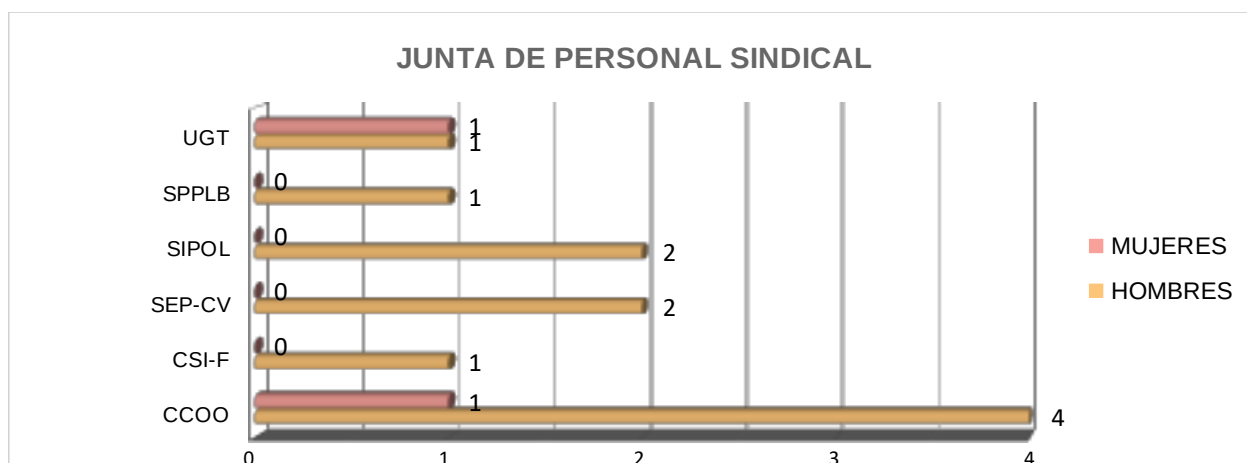
Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elda.

En cálculos generales los hombres solicitan mas permisos que las mujeres. Los permisos por nacimiento son disfrutados en igual medida por ambos sexos, mientras que los de enfermedad común, accidente de trabajo y aislamiento o contagio por COVID-19 son disfrutados en su mayoría por hombres.

6.1.8. Representación sindical.

Tras las últimas elecciones sindicales celebradas el 18 de diciembre de 2018, la Junta de Personal resultante está integrada por un 84,6 % de hombres, existiendo representación femenina del 15,4%. Lo que evidencia una necesidad imperiosa de corregir esta situación, en aras de que exista paridad y de que se de voz a las

mujeres que forman parte de este Ayuntamiento y sus OO.AA.



Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elda.

6.1.9. Representación sindical elecciones 2018.

TABLA 8. REPRESENTANTES SINDICALES ELECCIONES 2018 AYTO. DE ELDA			
SINDICATO	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
CCOO	MUJER	2	33,35 %
	HOMBRE	4	66,65%
CSI-F	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	2	100 %
SEP-CV	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	3	100 %
SIPOL	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	3	100 %
SPPLB	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	2	100 %
UGT	MUJER	1	66,65 %
	HOMBRE	2	33,35 %
TOTALES	MUJER	3	15,79 %
	HOMBRE	16	84,21 %

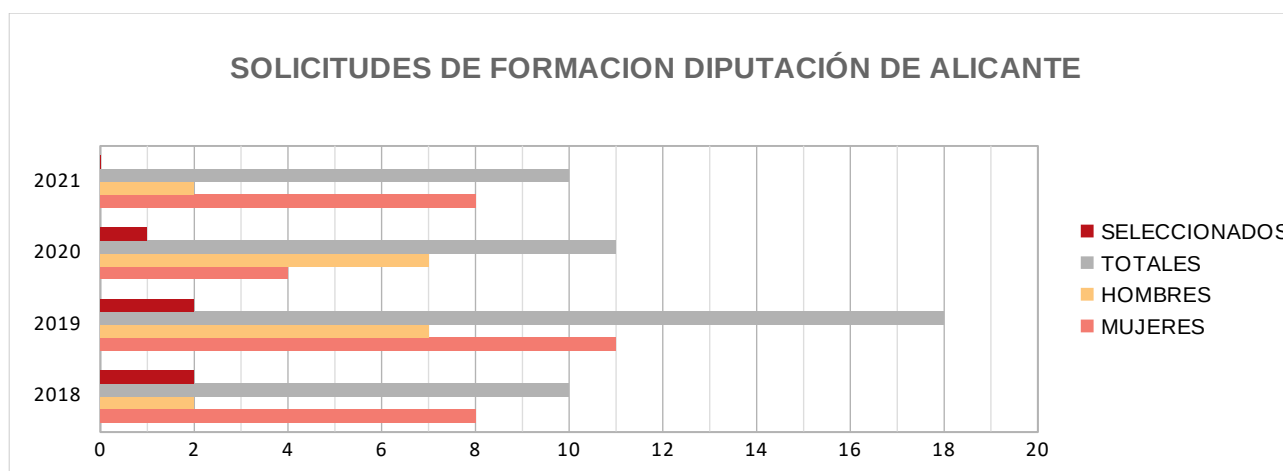
Fuente: Recursos Humanos. Ayuntamiento de Elda.

6.1.10. Formación en materia de igualdad.

Claramente, la formación es la vía mas adecuada para sensibilizar y concienciar en materia de igualdad, siendo obligación de los poderes públicos incluirla en su oferta formativa.

Desde la Diputación de Alicante se han ofertado hasta 12 cursos de igualdad durante los años de vigencia del I Plan de Igualdad a los cuales se inscribieron el 12% del personal al servicio de la administración,

siendo finalmente seleccionados tan solo el 1,4% de ellos. Esto evidencia el interés del personal al servicio de la administración del Ayuntamiento de Elda en materias de igualdad, que si bien alcanza su punto álgido en el año 2019 con 18 inscripciones en este área, ha ido decreciendo debido a la poca probabilidad de selección para la participación en los mismos.



Además, se han realizado formaciones en igualdad organizadas tanto por el Ayuntamiento de Elda, como sus Organismos Autónomos, u otras entes (IMSSE, Fundación Mujeres, etc.) en las que han participado el 9,8% de todo el personal al servicio de la administración, incluidos Organismos Autónomos.

Las materias concretas que se han tratado mediante la formación van desde la concienciación sobre el uso de imágenes sexistas o lenguaje inclusivo hasta la sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la corresponsabilidad y conciliación.

6.1.11. Conclusiones.

Teniendo en cuenta todos y cada uno de los datos que se han desglosado en las diferentes tablas anteriormente expuestas, podemos llegar a una conclusión clara; el número de mujeres con respecto al de los hombres es bastante inferior, en concreto 174 trabajadores más son hombres.

Existe una evidente desigualdad en nuestros centros de trabajo, bien sea Ayuntamiento u Organismos Autónomos, no solo a nivel de paridad en cada área o departamento sino también en la franja salarial, donde el número de hombres con mayor franja salarial es superior al de mujeres.

Además se puede resaltar que en ciertos puestos de trabajo hay una gran diferencia en el número de empleados mujeres y hombres, esto se debe a que existe una masculinización de trabajos en la actualidad.

Llegamos a la conclusión de que el Plan de Igualdad que estamos desarrollando para nuestro Ayuntamiento y Organismos Autónomos, es esencial y tendrá como finalidad erradicar la desigualdad en todas sus vertientes (franjas salarial, lenguaje sexista, mejoras de conciliación, regular la paridad, etc).

6.2 Detección de necesidades según áreas estratégicas a partir del resultado de la encuesta del I plan de igualdad del Ayuntamiento de Elda y sus Organismo Autónomos y detección de necesidades para la elaboración del II plan de igualdad interno.

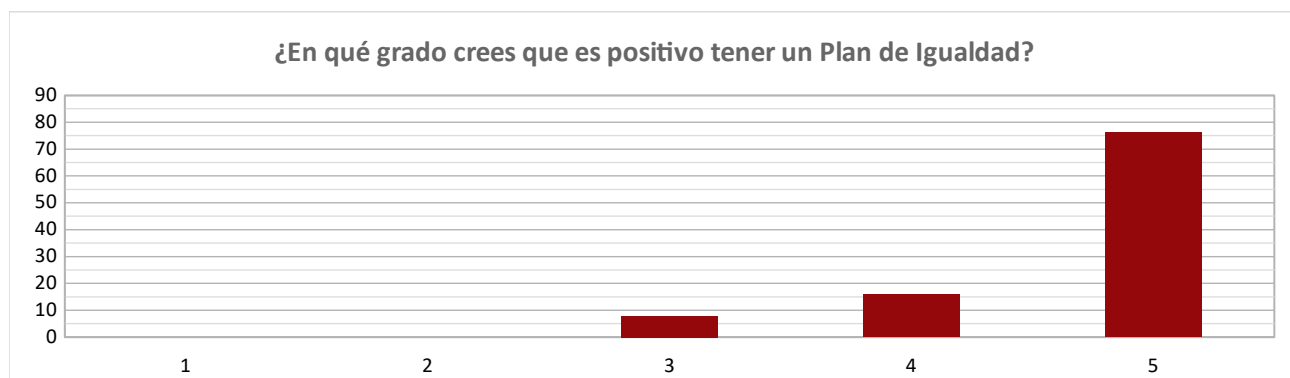
La población objeto de estudio ha sido la ciudadanía de 18 a 65 años, de ambos géneros, que prestan servicios en el Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos. Dicha población, está compuesta por un total de 357 personas trabajadoras⁵ (106 mujeres y 251 hombres).

El procedimiento para la realización de este cuestionario ha consistido en la redacción de las preguntas que lo conformarían y su configuración mediante la plataforma “Google Forms”, ya que permite tener los datos actualizados en todo momento y es un medio accesible para la gran mayoría de la población.

Sin embargo, a pesar de las facilidades que ofrece este medio, la muestra obtenida ha sido de 101 respuestas, que en comparación con la anterior (267 respuestas) revela una reducción muy significativa en cuanto a la participación.

Haciendo un análisis de los resultados podemos decir que en las preguntas relacionadas con el I Plan de Igualdad se quería conocer la valoración del personal sobre contar con un Plan de Igualdad interno, así como de la aplicación del mismo.

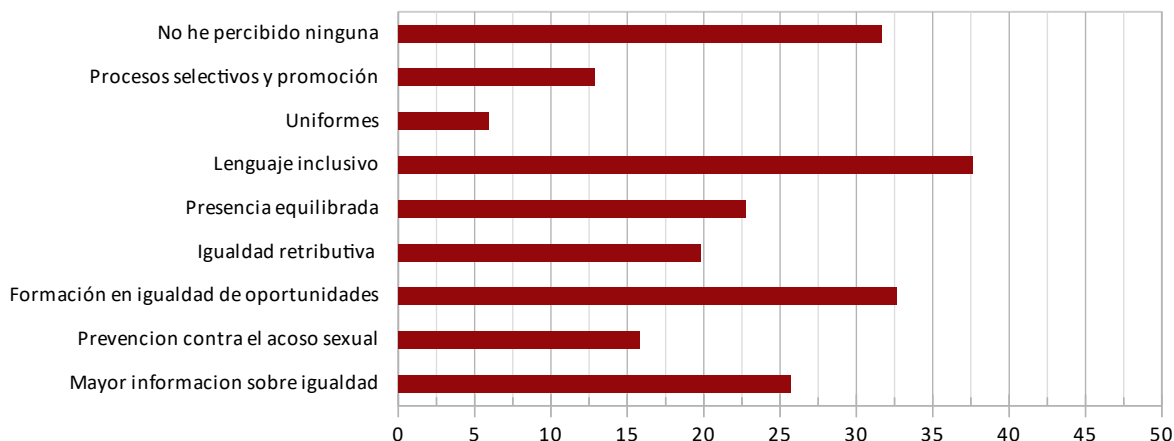
En un primer lugar, se pedía valorar la importancia de tener un Plan de Igualdad interno en el Ayuntamiento de Elda y sus OOAA. Como se aprecia ninguna de las personas encuestadas está en desacuerdo, mientras que la mayoría consideran positivo (15%) o muy positivo (76%) disponer del mismo.



En cuanto a la pregunta sobre la percepción de mejoras mediante la aplicación del I Plan de Igualdad, destaca que se ha percibido un aumento de la “Utilización del lenguaje inclusivo” (37%), así como en “Formación en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores” (32%). Sin embargo, el 31% de las respuestas han sido que “No han percibido ninguna mejora” dato que evidencia una falta de comunicación de las medidas logradas por el plan, insuficiente implicación de las partes, inadecuación de las medidas planteadas, etc.

⁵ La muestra contempla datos de los distintos Organismos Autónomos y el Ayuntamiento del Municipio de Elda.

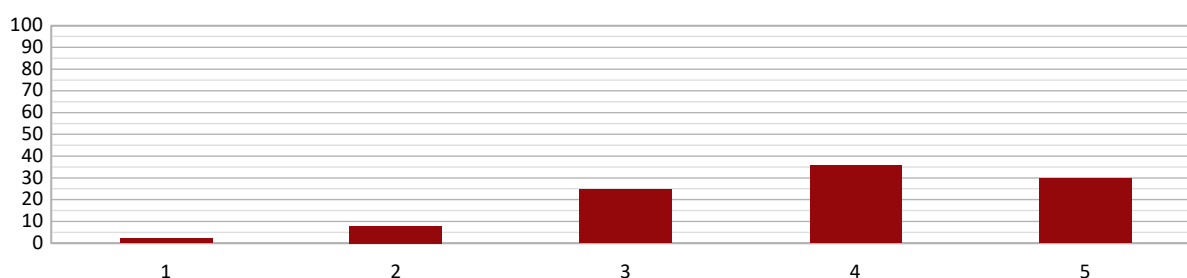
Mejora percibida mediante la aplicación del I Plan de Igualdad interno de Elda



ÁREA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

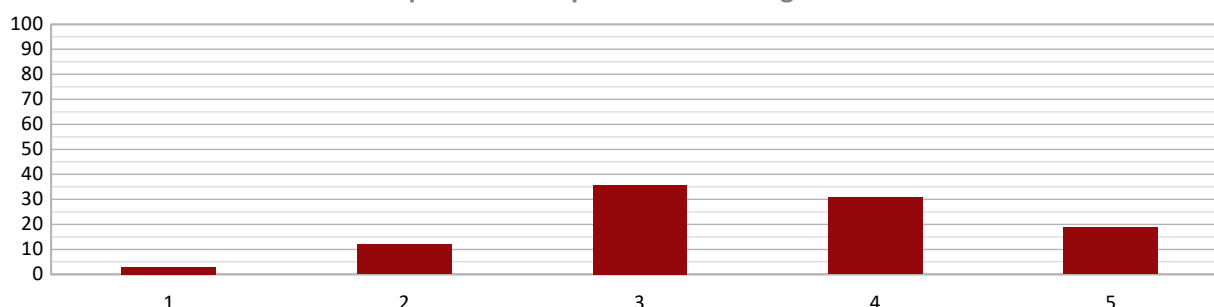
En esta sección, se pretende valorar la igualdad entre mujeres y hombres en diferentes ámbitos. Para ello, se solicita a las personas encuestadas que hagan una estimación del grado igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento y sus OOA, lo cual ha revelado un resultado positivo ya que la mayoría del personal que considera que se atiende a criterios de igualdad de oportunidades, siendo únicamente el 10% los que consideran que se tiene en cuenta “poco” (8%) o “nada” (2%).

¿En qué grado cree que su Ayuntamiento u OOA tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?



Sin embargo, el siguiente dato que obtenemos que la mayoría de las personas encuestadas están “bastante” (35%) o “muy de acuerdo” (29%) en que existe una representación paritaria en los órganos de toma de decisión.

Valoración de la representación paritaria en los órganos de decisión.



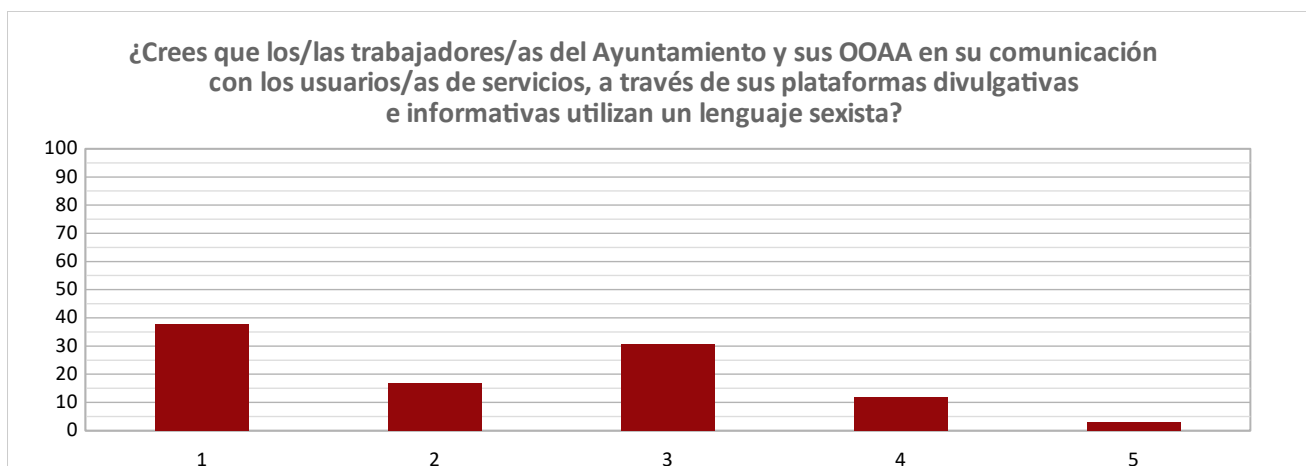
ÁREA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA

En este ámbito se pretende incidir en los aspectos relacionados con el uso del lenguaje que hacen los/las empleados/as del Ayuntamiento y sus OOAA, así como las connotaciones sexistas de las imágenes compartidas o expuestas por los mismos.



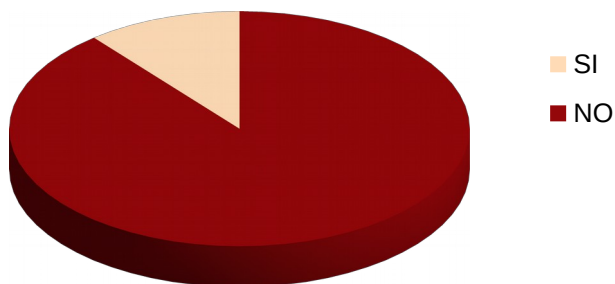
Si bien la mayoría de las personas encuestadas no perciben la utilización de un lenguaje sexista en las comunicaciones administrativas (33%) o en las plataformas divulgativas e informativas (37%), no se deben subestimar estas cuestiones ya que entienden que se hace un uso del lenguaje calificado de sexista el 30% de las personas encuestadas.

En lo referente a la utilización del masculino plural, la mayoría de las personas encuestadas (37%) estiman que es la forma gramatical utilizada generalmente para hacer referencia a mujeres y hombres.



Respecto a las imágenes sexistas hay un consenso generalizado (90%) en que no se exponen o divulgan imágenes de contenido sexista en sus centros de trabajo o mediante sus comunicaciones.

¿Crees que en los centros de trabajo hay imágenes sexistas?

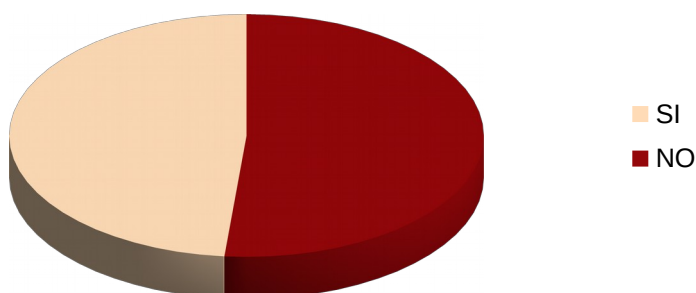


ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

La localidad de Elda, según los datos del Servicio Valenciano de Empleo y Formación, tiene la cantidad de 5.547 personas demandantes de empleo, de las que 2.139 son hombres y 3.408 mujeres⁶. Estos datos hacen visible una discriminación por razón de sexo, lo cual puede deberse a la dificultades que tienen para incorporarse al mundo laboral.

Por ello, la finalidad de este área ha sido obtener una valoración de la medida establecida por el I Plan de Igualdad para favorecer al sexo infrarrepresentado en caso de empate, aunque no se ha conseguido el consenso en un sentido positivo (48%) o negativo (51%).

¿Crees que sería una medida positiva en materia de acceso al empleo que, en caso de empate, se favorezca al sexo infrarrepresentado?



ÁREA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL

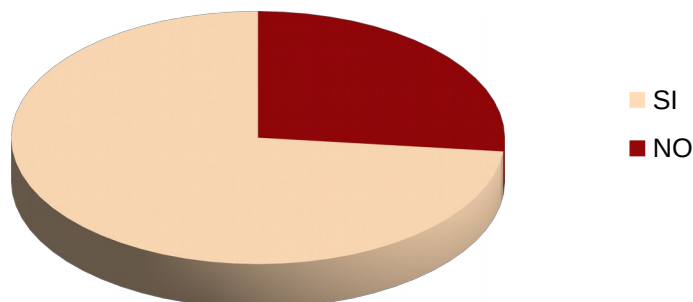
En esta área se pretende conocer la percepción que tiene el personal de la brecha salarial de género y la transparencia en las políticas retributivas.

Los resultados arrojan datos positivos, ya que el 73% de las personas encuestadas estima que existe una política retributiva transparente y regular. Sin embargo, el 26% lo hace negativamente, dato más relevante a

⁶ “Demandantes activos parados por municipios” de diciembre de 2021, SISPE.

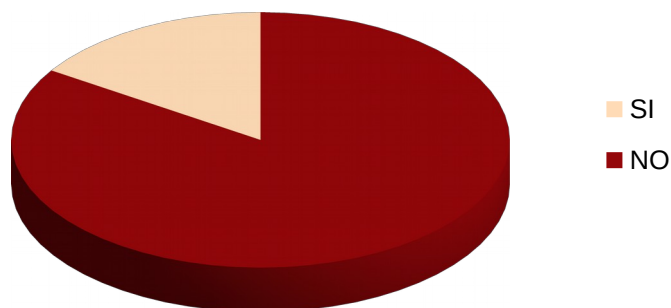
tener en cuenta en la redacción de medidas del presente Plan de Igualdad.

¿Tiene su lugar de trabajo una política retributiva transparente y regular?



En relación a la existencia o no de brecha salarial por razón de sexo la mayoría (84%) consideran que no existen las suficientes diferencias para calificarlo de “brecha salarial”.

¿Cree que existen diferencias salariales por razón de sexo en su Ayuntamiento u OOAA?

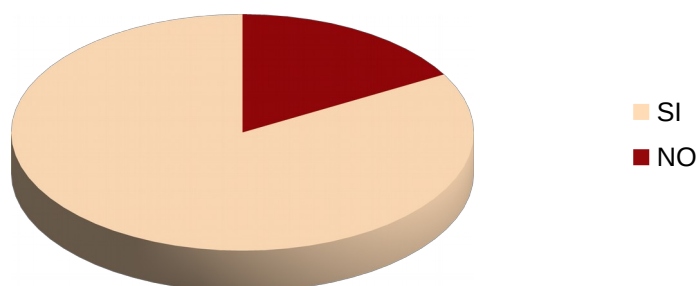


Como es bien sabido, estos datos no tienen un carácter significativo, ya que al formar parte del sector público, los salarios están muy normalizados y por tanto la sensación de desigualdad es menor. Además, el resultado obtenido no manifiesta ninguna modificación en la percepción respecto al resultado anterior (83%).

ÁREA DE PROMOCIÓN

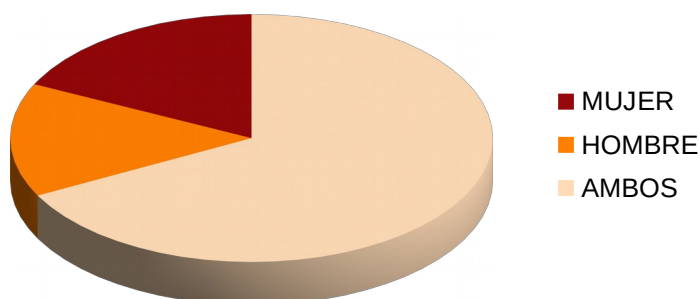
La gran mayoría de las personas (83%) considera que tanto mujeres como hombres tienen igualdad de oportunidades para promocionar en su lugar de trabajo, siendo este un resultado que cabía esperar, puesto que al formar parte del sector público, los procedimientos de promoción están mas normalizados y tienden a ser más transparentes que en el sector privado.

¿Considera que mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades para promocionar en su lugar de trabajo?



Sobre la promoción se considera que ambos promocionan por igual (67%), lo que supone una mejora significativa respecto de la anterior encuesta (59%), siendo la diferencia entre los valores de “hombre” (18%) y “mujer” (15%) mínima.

¿Quién cree que ha promocionado más?

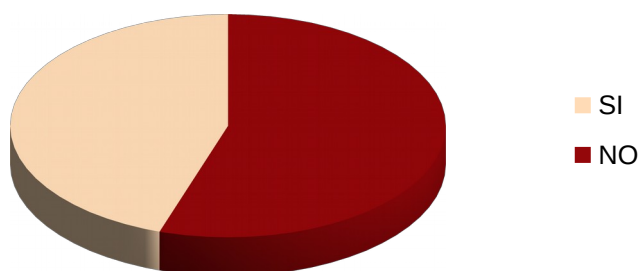


ÁREA DE FORMACIÓN

En este área se pretendía conocer el número de personas encuestadas que habían realizado una formación en igualdad impartida desde el Ayuntamiento de Elda, y al mismo tiempo sobre su conveniencia y preferencias en cuanto a la tipología de las mismas. Cabe recordar en este apartado, la urgente necesidad de formar a todo el personal del Ayuntamiento de Elda y su Organismos Autónomos en materia de Igualdad, ya que es a través de la formación que se pueden erradicar o reducir los prejuicios y estereotipos que existen, sensibilizar a todos los departamentos de la importancia de la Igualdad, y, un objetivo a cumplir a largo plazo, integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las áreas.

En primer lugar, se ha querido saber el número de personas que ha realizado formación en Igualdad. Como se observa en el gráfico un 43% ha realizado formación relacionada con la igualdad de oportunidades. Este es un dato positivo si se compara con los resultados del cuestionario anterior donde solamente un 15% había realizado dicha formación.

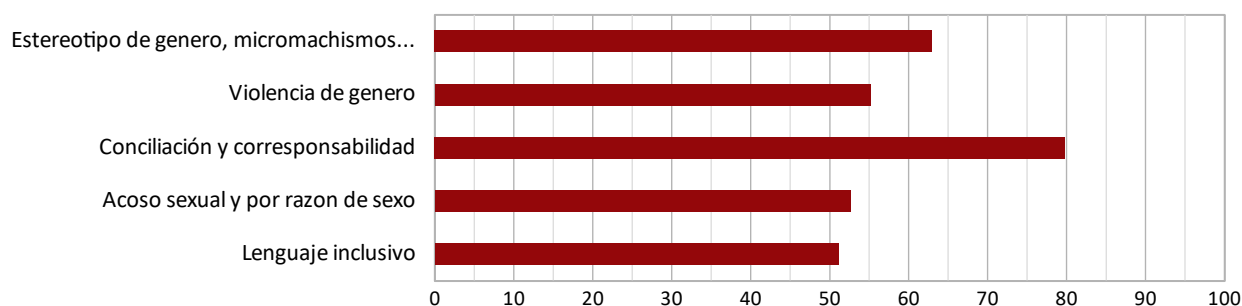
¿Has realizado algún tipo de formación en relación a materia de Igualdad de Oportunidades en su Ayuntamiento u Organismo Autónomo?



Sobre la importancia de realizar formación en materia de igualdad, la mayoría (73%) ha respondido positivamente, lo cual es un indicador de la intención del personal de formarse en dicha materia, si bien el 20% afirman que prefieren la formación que tenga carácter homologado.

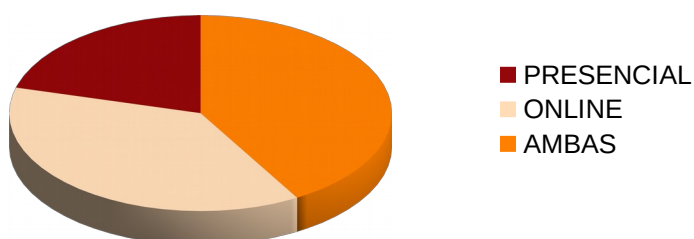
Respecto al contenido de la formación en materia de igualdad, se les ha preguntado en cual estarían mas interesados, siendo la respuesta mayoritaria “Conciliación y corresponsabilidad” (79%), seguida de “Estereotipo de género, micromachismos, etc.” (63%)

¿Qué tipo de formación en igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres le gustaría realizar?



Por ultimo, acerca del medio que prefieren utilizar para realizar la formación, destaca que al 41% le sea indiferente realizarla de forma presencial u Online, si bien el 37% afirma que prefieren formación Online a la presencial (21%), como cabe esperar de esta situación de pandemia global, en la que se ha potenciado la formación en linea.

Preferencias de formación



ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

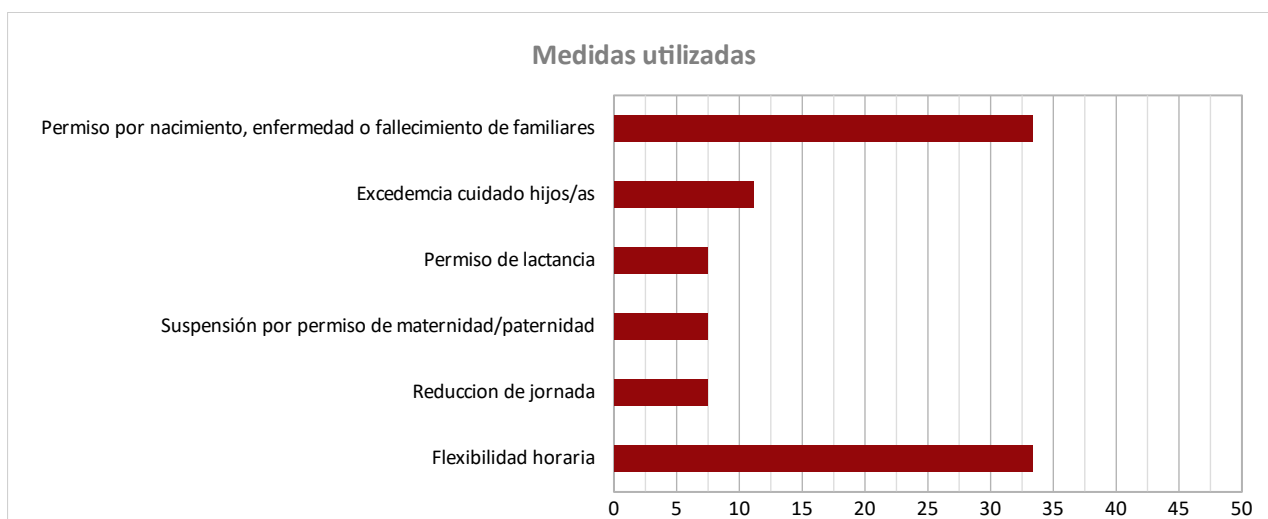
	GRADO DE DIFICULTAD				
	1	2	3	4	5
Compatibilizar trabajo y responsabilidades familiares	17 %	14 %	39 %	22 %	9 %
Llevar a los hijos al colegio/instituto	11 %	13 %	24 %	13 %	38 %
Llevar a los hijos al médico	16 %	29 %	18 %	16 %	21 %
Realización tareas del hogar	20 %	20 %	40 %	13 %	7 %
Cuidado de hijos menores de 15 años	3 %	22 %	32 %	22 %	19 %
Trámites burocrático o gestiones domesticas	12 %	17 %	35 %	27 %	10 %
Actividades personales	15 %	27 %	40 %	14 %	7 %

En este apartado se han realizado cuestiones sobre la capacidad del personal para compatibilizar su trabajo con diferentes responsabilidades de la vida familiar o personal.

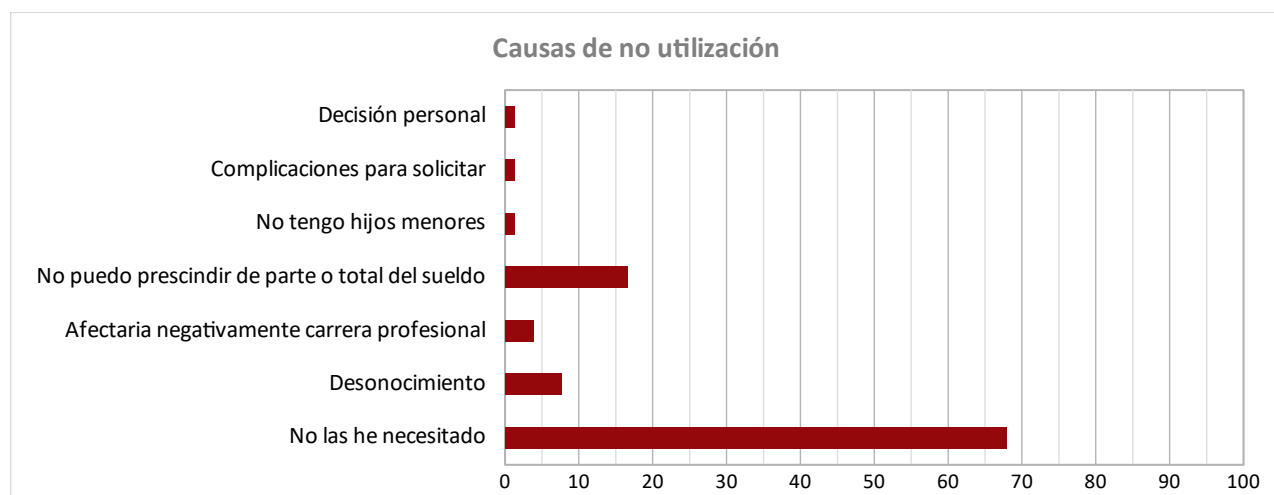
Como se observa en la tabla, al encontrarse el grueso de los porcentajes elevados en el punto neutro de la escala de dificultad (Ni mucha, ni poca dificultad), se puede decir que la mayoría de las personas encuestadas no presentan dificultades elevadas a la hora de conciliar. Sin embargo, cabe destacar la cuestión de “llevar a los hijos al colegio/instituto” donde se manifiesta un grado de mucha dificultad (37%).

Respecto a la utilización de las medidas de conciliación se ha introducido una pregunta filtro, para poder diferenciar a las personas que han utilizado (19%) o no (80%) alguna de ellas.

De todas las respuestas afirmativas a la anterior pregunta, quedan en empate (33%) aquellos se han acogido a las medidas de “Flexibilidad horaria” y a las de “Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares”. El resto de medidas presentan porcentajes muy reducidos.



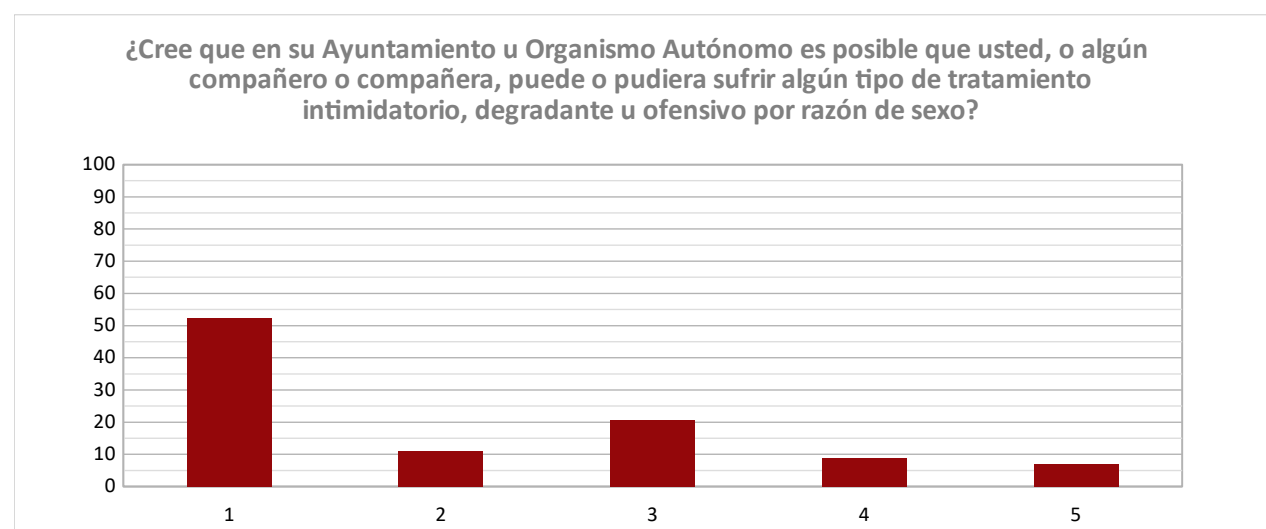
En el siguiente gráfico de barras horizontales se refuerza el argumento mencionado en la primera tabla de esta sección donde el personal empleado sugiere que no presta excesivas dificultades para compatibilizar su vida familiar laboral y familiar puesto que el 66,7% no ha solicitado las medidas porque “No las ha necesitado” hasta el momento.



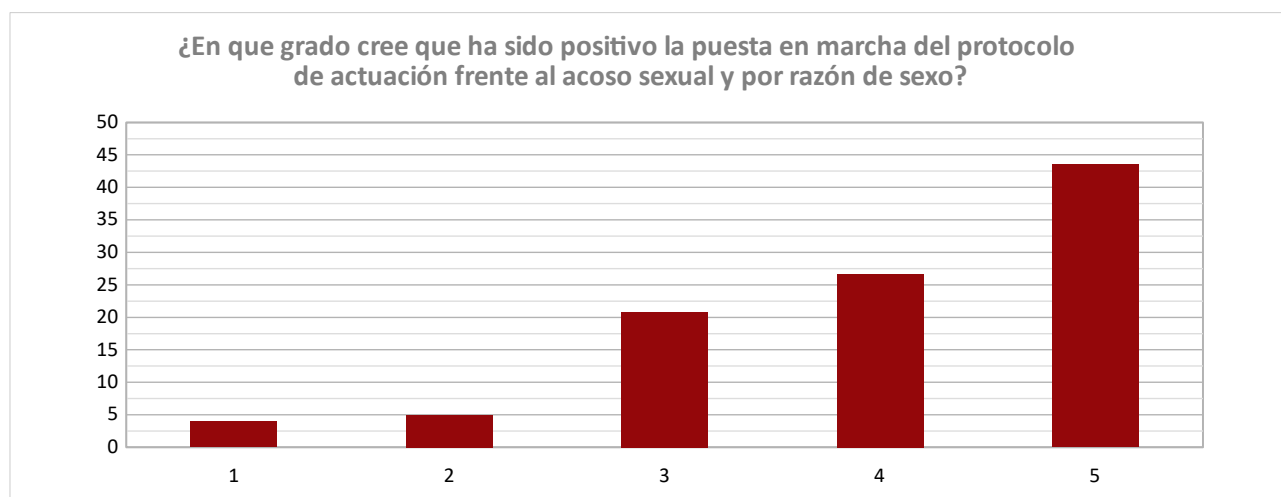
Por último, se ha pedido una valoración de la dificultad que supone solicitar un permiso según fueras hombre o mujer, lo cual ha reflejado que, si bien el 33% de las personas encuestadas no han percibido mayor o menor dificultad por su género, el 36% estima que no existen dificultades para obtener permisos dependiendo del género que haga la solicitud, dato un tanto alarmante que debe ser tenido en cuenta en las medidas de este plan.

ÁREA DE SALUD

Este apartado hace referencia al acoso sexual o por razón de sexo, por ello se pide que se cuantifique la posibilidad de sufrir tratamiento intimidatorio, degradante u ofensivo por razón de sexo en su centro de trabajo, siendo un resultado positivo que la gran mayoría de las personas encuestadas (52%) que no hay ninguna posibilidad de que esto ocurra, si bien el dato que le sigue con un 20% es el de la indiferencia, es decir, ni mucha ni poca posibilidad.



Como se aprecia en el siguiente gráfico aproximadamente un 10% del personal encuestado ha presenciado algún caso de acoso sexual en su lugar de trabajo. Se puede calificar como un dato positivo ya que supone una disminución respecto al dato anterior (14%), lo cual supone que la plantilla del Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos, son más conscientes de las conductas que pueden constituir este tipo de acoso y por tanto, son capaces de eliminarlas evitando así la perpetuación del sistema patriarcal en su centro de trabajo.



Para condenar y erradicar estos comportamientos, se ha creado un Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de sexo, el cual parece haber tenido una gran acogida, puesto que las personas encuestadas califican su puesta en marcha como algo “Muy positivo” (43%) o “Positivo” (26%), siendo los valores negativos, puramente residuales.

7 ÁREAS DE TRABAJO

Tras analizar la situación de la plantilla del Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos, se ha llegado a la conclusión de que los 5 ejes estratégicos de actuación adecuados a los resultados son los siguientes:

EJE 1.- SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN IGUALDAD.

Fomentar la sensibilización y la concienciación en igualdad para toda la plantilla del Ayuntamiento de Elda y sus OOAA, a través de diferentes medios: cursos, talleres, publicidad, guías, etc.

EJE 2.- CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD FAMILIAR.

Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover la corresponsabilidad.

EJE 3.- TRANSVERSALIDAD DE GENERO Y PRESENCIA EQUILIBRADA

Lograr una administración municipal igualitaria, que incorpore la perspectiva de género en todas las políticas municipales.

EJE 4.- ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Garantizar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público y el desarrollo de la carrera profesional.

EJE 5.-SALUD LABORAL Y VIOLENCIA SOBRE LAS MUJERES

Concienciar y sensibilizar sobre la violencia contra las mujeres.



EJE 1. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla del Ayuntamiento de Elda y sus OOA, parten de una socialización diferencial, es decir, un proceso de aprendizaje por el que se transmiten las creencias, valores y comportamientos dominantes de una determinada sociedad, se construyen las relaciones de género y se asignan los papeles según sean hombres o mujeres. Es a partir de este aprendizaje como se construyen los roles de género y estereotipos y se interioriza la división de tareas en función del sexo, lo cual facilita en la práctica la discriminación.

La sensibilización en igualdad es un pilar fundamental en el ámbito laboral ya que se pretende el desarrollo de competencias que contribuyan a hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera ámbitos de la vida.

El Ayuntamiento de Elda y sus OOA considera la formación en igualdad de oportunidades para todos los niveles de la organización es esencial, ya que facilita la implantación del plan de igualdad al concienciar, sensibilizar y dotar de herramientas sobre la materia a toda la plantilla, contribuyendo a reducir y eliminar las situaciones de discriminación y desigualdad basadas en el género, como pueden ser el acoso sexual, la brecha salarial o la falta de mujeres en cargos de responsabilidad.

OBJETIVO GENERAL

- Promover la formación en materia de igualdad de oportunidades en la plantilla del Ayuntamiento de Elda y sus OOA.
- Favorecer la sensibilización en igualdad para toda la plantilla del Ayuntamiento de Elda y sus OOA.
- Favorecer el empoderamiento de las mujeres de la plantilla del Ayuntamiento de Elda y sus OOA
- Integrar la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los departamentos municipales y sus organismos autónomos.

MEDIDA 1		ESPACIO VIOLETA
OBJETIVO ESPECÍFICO		Proporcionar un lugar de referencia que facilite la consulta de todas las cuestiones en materia de igualdad a la plantilla del Ayuntamiento de Elda y sus OOAA.
RECURSOS	Materiales	Documentos y materiales en formato electrónico para su consulta.
	Personales	Departamento de informática.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Creación de un espacio de referencia dentro de la INTRANET/BUZÓN VIOLETA de la corporación que permita el acceso a la información de materias de igualdad. En este espacio se presentará de forma unificada toda la documentación, materiales u otros archivos relativos a la materia de igualdad. Para facilitar la consulta a la plantilla, este espacio deberá dividirse en apartados específicos, tales como: comunicaciones, formación, campañas de difusión, buzón de sugerencias, etc. según las necesidades del momento.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Creación del Portal de Igualdad a través de la INTRANET. (2) Actualización del portal.

MEDIDA 2		CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO		Sensibilizar y capacitar a la plantilla para la igualdad de género.
RECURSOS	Materiales	Creación del documento mediante programas de edición digital.
	Personales	Personal IMSSE y Departamento de informática.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Creación de campañas de sensibilización o capacitación de cada uno de los ejes establecidos en el plan y difusión a través de la INTRANET/PAGINA DE IGUALDAD. Las campañas podrán variar según los cambios legislativos o sociales.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º campañas creadas. (2) N.º de visualizaciones/descargas de los documentos o envío por correo electrónico

MEDIDA 3		ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN PERMANENTES EN DÍAS CONMEMORATIVOS
OBJETIVO ESPECÍFICO		Sensibilizar y concienciar a la plantilla del Ayuntamiento sobre la desigualdad entre hombres y mujeres.
RECURSOS	Materiales	Los necesarios para llevar a cabo la acción.
	Personales	Personal al servicio de la administración que la realice.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Se determinara un calendario específico con los días en los que se llevarán a cabo acciones o actos conmemorativos en materia de igualdad. La acción que se plantee se publicará en INTRANET/PÁGINA DE IGUALDAD. Además se enviará un email informando de su contenido y de la ruta para su consulta posterior. ADHERIRSE A LOS ACTOS QUE HAGAN DESDE EL IMSSE
INDICADORES SEGUIMIENTO.		1. Calendario días conmemorativos. 2. N.º de acciones llevadas a cabo.

MEDIDA 4		REALIZACIÓN PLANTILLAS DE DOCUMENTOS RESPETANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO
OBJETIVO ESPECÍFICO		Que todo documento existente o que vaya a utilizar el Ayuntamiento y sus OOAA tenga un lenguaje inclusivo.
RECURSOS	Materiales	Documentos / Sistemas de Información / Medios informáticos.
	Personales	Personal encargado de la redacción y publicación. Técnicos de cada Area y/o OOAA's
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		El personal se encargará de garantizar el uso del lenguaje inclusivo, no discriminatorio y no sexista.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Ponerlo en conocimiento de las Jefaturas de Area y OOAA's (2) Comunicaciones publicadas con uso del lenguaje no sexista. (3) Creación de nuevas plantillas (4) Corrección gramatical de nuevos documentos oficiales.

MEDIDA 5		PRESENTACIÓN PLAN DE IGUALDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO		Difundir el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elda y sus OOA.
RECURSOS	Materiales	Documentos y materiales en formato electrónico para su consulta.
	Personales	Personal de RRHH
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		La difusión del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elda y sus OOA se realizara mediante su publicación en la INTRANET/PAGINA DE IGUALDAD para permitir el acceso de toda la plantilla al mismo.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de visualizaciones/descargas de los documentos o envío por correo electrónico.

MEDIA 6		PLAN DE FORMACIÓN EN IGUALDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO		Fomentar el conocimiento del personal municipal en la Igualdad de género y aumentar la sensibilización en dicha materia
RECURSOS	Materiales	Material para realización del taller o curso y carteles divulgativos de la acción en formato digital.
	Personales	Ponentes encargados de la sesión especialistas en materia de Igualdad de Género.
	Económicos	Remuneración del personal docente o ponente.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Anualmente se planificarán una serie de cursos con contenido específico en materia de igualdad de género, cuya impartición será en modalidad sera mayoritariamente online.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Nº de cursos ofertados en el Plan de Formación del año en curso. (2) Nº participantes en los cursos desagregados por sexo.

MEDIDA 7		DIGITALIZACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA
OBJETIVO ESPECÍFICO		Facilitar la formación del personal público en la modalidad online para favorecer la conciliación.
RECURSOS	Materiales	Relación de cursos online disponibles.
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		La formación ofertada tendrá un carácter preferentemente electrónico, de forma que se pueda acceder mediante plataformas de visionado a distancia, ya que facilita a la plantilla la participación.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º cursos online ofertados. (2) N.º solicitudes/participantes en cursos online.

MEDIDA 8		REQUERIR LA CAPACITACIÓN BÁSICA EN IGUALDAD DE GÉNERO PARA IMPARTIR CURSOS O ACTIVIDADES
OBJETIVO ESPECÍFICO		Asegurar la capacidad formativa de los formadores de los cursos/talleres de de igualdad.
RECURSOS	Materiales	Titulaciones acreditativas de la formación que se pretende impartir.
	Personales	Ponentes encargados de la sesión especialistas en materia de Igualdad de Género.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Previa a la realización del curso/taller se exigirá al formador la acreditación de la titulación en igualdad mínima para la materia que sea objeto de ponencia.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º cursos ofertados. (2) Titulaciones acreditadas.

MEDIDA 9		COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
OBJETIVO ESPECÍFICO		Promover la utilización del lenguaje no sexista entre el personal municipal, en la imagen corporativa y logotipos.
RECURSOS	Materiales	Material para realización del taller o curso y carteles divulgativos de la acción en formato digital.
	Personales	Ponentes encargados de la sesión especialistas en materia de Igualdad de Género.
	Económicos	Remuneración del personal docente o ponente.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Realización de cursos obligatorios en materia de igualdad para los participantes en los talleres de empleo y programas de fomento del empleo.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º cursos realizados (2) N.º participantes en los cursos desagregados por sexos



EJE 2. CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD FAMILIAR.

El acceso de la mujer al mundo laboral no ha ido acompañado de una ocupación del hombre en la esfera doméstica. Por esto, desde una perspectiva de género se entiende la conciliación como una reestructuración de los sistemas de trabajo y sociales, con el fin de conseguir una participación más equitativa de hombres y mujeres en el mercado laboral y en la vida familiar. Entre sus objetivos también se encuentran: la modificación de los roles y estereotipos de género, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres o mejorar los servicios de atención a personas dependientes.

Resulta curioso que a pesar de que las necesidades de conciliación son totalmente las mismas para mujeres y hombres, el uso que se hace de ellas es eminentemente femenino, siendo ellas las que principalmente adaptan o interrumpen su carrera profesional para el cuidado de hijos o familiares. De esta desigualdad nace la necesidad de establecer medidas encaminadas a favorecer que el personal tenga unas condiciones mas beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar.

Ademas, es fundamental poner en valor el trabajo domestico y de cuidado que recae mayoritariamente en la mujer, con el objetivo de lograr un reparto equilibrado entre tareas domesticas o laborales y responsabilidades familiares, mediante la la responsabilidad se compartida entre dos personas, es decir, la corresponsabilidad.

OBJETIVO GENERAL

- Dar publicidad y acceso a las medidas de conciliación establecidas legalmente.
- Promover la corresponsabilidad en el ámbito personal y familiar..
- Fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- Conocer la satisfacción y las necesidades de conciliación.

MEDIDA 1		DIFUSIÓN CAMPAÑAS PARA LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO		Divulgar las medidas que permitan al personal el ejercicio de la conciliación y favorezcan la corresponsabilidad.
RECURSOS	Materiales	Programas de edición digital necesarios para su creación.
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		La difusión se realizará mediante su publicación en INTRANET/PÁGINA DE IGUALDAD. Además se enviará un email informando de su contenido y de la ruta para su consulta posterior.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de campañas realizadas. (2) N.º de visualizaciones/descargas del documento o envío por correo electrónico.

MEDIDA 2		DESAGREGAR POR SEXO LOS PERMISOS QUE SUPONGAN UNA PERDIDA DE PODER ADQUISITIVO POR CONCILIACION
OBJETIVO ESPECÍFICO		Establecer medidas que promuevan y favorezcan la conciliación, respetando la normativa vigente.
RECURSOS	Materiales	Circular informativa sobre esta medida.
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		A partir de la aprobación del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elda y su posterior entrada en vigor y tras establecer el procedimiento en RRHH se enviará una circular informando de los cambios.
INDICADORES SEGUIMIENTO		(1) N.º de solicitudes de esta medida, desagregadas por sexos. (2) N.º de beneficiarios de esta medida, desagregadas por sexos.

MEDIDA 3		TELETRABAJO
OBJETIVO ESPECÍFICO		Favorecer la conciliación y responsabilidad familiar del personal al servicio de la administración.
RECURSOS	Materiales	Documento de baremación para la selección del personal que solicite su participación en el programa de teletrabajo.
	Personales	Personal encargado de cada área y/o concejalía.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Se incluyen como criterios de valoración en la baremación de la solicitud de teletrabajo aspectos relacionados con la vida familiar que favorezcan la conciliación.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de personas beneficiarias del teletrabajo que hayan recibido puntuación por aspectos relacionados con la vida familiar que favorezcan la conciliación.

MEDIDA 4		CREACIÓN DE UN ESPACIO QUE POSIBILITE EL DERECHO DE LACTANCIA
OBJETIVO ESPECÍFICO		Favorecer y proteger el derecho a la lactancia materna
RECURSOS	Materiales	Sala habilitada con un cambiador de bebés y un sillón de lactancia.
	Personales	Persona encargada de realizar el registro de las llaves.
	Económicos	Gasto de bienes inventariables.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Selección de un lugar que cumpla con las condiciones mínimas para realizar la lactancia en un ambiente apropiado para ello. Además, se reubicará un cambiador de bebés para permitir un ejercicio integral del derecho. La concreción del espacio deberá ser aprobado la comisión permanente.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Creación del espacio para la lactancia



MEDIDA 5		ELABORACIÓN ENCUESTA DEL GRADO DE SATISFACCIÓN NECESIDADES DE CONCILIACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO		Conocer la situación del personal en relación con la conciliación.
RECURSOS	Materiales	Encuesta por medios electrónicos (Google Forms)
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Elaborar una encuesta, para recabar información del personal de la Corporación sobre sus necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el grado de satisfacción con las medidas existentes.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º encuestas realizadas. (1) Tasa de respuestas.



EJE 3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Es evidente que lo que mantiene a la mujer alejada de la toma de decisiones públicas es la concepción patriarcal de la sociedad heredada del Estado Liberal, que reservó para la mujer el ámbito de lo privado, excluyéndola de lo público. Si bien, la participación de la mujer en lo público ha evolucionado notablemente, lo primordial no sería acelerar el cambio, si no mas bien no sufrir retrocesos en el aumento de la presencia de las mujeres.

La LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su art. 15 afirma que el principio de igualdad debe tener una dimensión transversal, aplicándose por todos los Poderes Públicos y en todas las ramas del Ordenamiento Jurídico para que sea efectivo. Por tanto, se deberá considerar el impacto sobre cada genero que tienen las normas, medidas, políticas, etc., que se llevan a cabo desde la administración para asegurar que no generen nuevas desigualdades o se perpetúen las ya existentes.

El Ayuntamiento de Elda y sus OOAA, consideran la transversalidad de género una estrategia para la consecución de la igualdad en sus políticas públicas, contribuyendo a eliminar la desigualdad de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo e impulsar tendencias de cambio social, no consistente unicamente en la aplicación esporádica de medidas puntuales, sino en la aplicación de políticas transversales de género que supongan un cambio estructural y social.

OBJETIVO GENERAL

- Incorporar la perspectiva de género en las políticas o programas públicos del Ayuntamiento y sus OOAA.
- Evaluar el impacto de género de las acciones las acciones públicas.

MEDIDA 1		CREACIÓN DE PUESTO DE AGENTE O PROMOTOR/A DE IGUALDAD
OBJETIVO ESPECÍFICO		Gestionar e impulsar el Plan de Igualdad
RECURSOS	Materiales	Documentación y constancia de las personas convocadas y presentes.
	Personales	Personal encargado de la creación de la Convocatoria y su adjudicación. Personal Político y Responsables Técnicos.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Creación de la plaza.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Número de mujeres y de hombres presentes en los Órganos Consultivos, Comisiones y Jurados. (2) Porcentaje de representación por sexos en dichos Órganos

MEDIDA 2		GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO
OBJETIVO ESPECÍFICO		Creación de una “Guía de Lenguaje Inclusivo” que puedan utilizar todas las Áreas Municipales para la elaboración de la documentación intramunicipal y extramunicipal.
RECURSOS	Materiales	Documentos y materiales en formato electrónico para su consulta.
	Personales	Personal al que se encomiende la realización de esta tarea
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Elaborar un documento/guía de utilización del lenguaje inclusivo en los documentos administrativos. Puesta a disposición mediante la INTRANET / ESPACIO VIOLETA
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo. (2) N.º de descargas de la guía o envío por correo electrónico

MEDIDA 3		EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
OBJETIVO ESPECÍFICO		Detección de los posibles situaciones problemáticas que afecten a la vida laboral personal o de las condiciones de salud de las personas por cuenta del estrés generado por el trabajo, desde una perspectiva de genero. Este informe se utilizará para el diagnostico de un nuevo plan.
RECURSOS	Materiales	Informe servicio de prevención ajeno
	Personales	Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno del Ayuntamiento y de sus respectivos Servicios de Prevención de OOAAs
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice. Incluido en el contrato.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Se realizara una evaluación de riesgos psicosociales desagregada por sexo para toda la plantilla del Ayuntamiento y OOAAs, siempre que sea posible mantener el anonimato de los participantes en la misma.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Informe de resultados

MEDIDA 4		FORMACIÓN BÁSICA EN PROGRAMAS TEMPORALES DE EMPLEO SUBVENCIONADOS - IDELSA
OBJETIVO ESPECÍFICO		Que todo el personal que presta sus servicios al Ayuntamiento o en sus OOAA tenga unos conocimientos básicos en materia de igualdad.
RECURSOS	Materiales	Material didáctico y audiovisual para el personal que acuda a la formación.
	Personales	Personal encargado que imparta la acción formativa de IDELSA o IMSSE.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Ofrecer una formación básica en materia de igualdad para el personal de programas temporales dependientes de subvenciones (Talleres de Empleo, T'Avalem, Programas ECOVID, EMPUJU, etc.). La formación se realizará de manera online y/o presencial.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º acciones formativas realizadas. (2) N.º personas participantes en las acciones formativas, desagregados por sexos.

MEDIDA 5		FORMACIÓN AL PROFESORADO EN MATERIA DE IGUALDAD - EURLE
OBJETIVO ESPECÍFICO		Que todo el personal que presta sus servicios al Ayuntamiento o en sus OOAA tenga unos conocimientos básicos en materia de igualdad.
RECURSOS	Materiales	Material necesario para realizar el taller o curso.
	Personales	Personal encargado de impartir la formación de la EURLE, UA o IMSSE.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		El profesorado deberá participar en una acción formativa en materia de igualdad ya sea organizada mediante la Unidad de Igualdad de la Universidad de Alicante o por otros órganos de esta corporación. La formación se realizará de manera online y/o presencial.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º acciones formativas realizadas. (2) N.º personas participantes en las acciones formativas, desagregados por sexos.

MEDIDA 6		FORMACIÓN BÁSICA AL PERSONAL CONTRATADO – EMUDESА.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Que todo el personal que presta sus servicios al Ayuntamiento o en sus OOAA tenga unos conocimientos básicos en materia de igualdad.
RECURSOS	Materiales	Material necesario para realizar el taller o curso.
	Personales	Personal encargado de impartir la formación de EMUDESА o IMSSE.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Se realizará una formación con los conceptos básicos de igualdad al personal de nuevo ingreso en EMUDESА. La formación se realizará de manera online y/o presencial.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º acciones formativas realizadas. (2) N.º personas participantes en las acciones formativas, desagregados por sexos.

MEDIDA 7		FORMACIÓN EN ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO
OBJETIVO ESPECÍFICO		Dotar al personal del Ayuntamiento de herramientas para la evaluación de la perspectiva de género en las políticas locales.
RECURSOS	Materiales	Instalaciones municipales y materiales necesario para realizar el taller o curso.
	Personales	Personal encargado de impartir la formación.
	Económicos	La que se destine para tal fin.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Formación que faculte al personal del Ayuntamiento de Elda y sus OOAA para evaluar el impacto de género en las políticas y acciones de sus respectivas áreas municipales.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de asistentes, hombres y mujeres (2) N.º de horas y cursos impartidos (3) N.º de informes realizados tras su aplicación



EJE 4. ACCESO AL EMPLEO Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL. PRESENCIA EQUILIBRADA

Los roles y estereotipos de género, la división sexual del trabajo, la mayor sobrecarga de responsabilidad doméstica y de cuidados de las mujeres, unidos a la falta de reconocimiento de autoridad y prestigio de la representación y dirección femeninas, se podrían definir como los factores básicos de desigualdad de género en el mercado laboral.

Durante las últimas décadas el papel de la mujer en el ámbito laboral ha progresado indiscutiblemente, gracias a los esfuerzos legislativos europeos, nacionales y autonómicos. Sin embargo, a pesar de todo el sector femenino sigue accediendo al empleo en condiciones de mayor temporalidad y precariedad, teniendo una mayor incidencia en el desempleo o sufriendo segregación ocupacional por sexo, entre otras.

En el mundo moderno, la discriminación por razón de sexo es un tipo de violencia inaceptable que proporciona daños tanto a la sociedad convirtiéndola mas propensa a la desigualdad, intolerancia y falta de solidaridad, como al individuo que lo sufre que ven reducidas sus aspiraciones profesionales y personales al no poder competir en igualdad de condiciones.

Teniendo en cuenta que las desigualdades existentes, no son corregibles con la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal, ha sido necesario el desarrollo legal del principio de presencia o composición equilibrada con la finalidad de promover la participación equilibrada de las mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones.

De esta forma la carencia cuantitativa de mujeres se convierte en un criterio legitimador para desarrollar medidas de acción positiva destinadas a incluir y visibilizar a la mujer en cualquier puesto o cargo e incluirlas en la toma de decisiones, con el objetivo de irradiar a la sociedad en si misma el derecho a la igualdad.

OBJETIVO GENERAL

- Fomentar el acceso al empleo de la mujer.
- Disminuir la segregación ocupacional.
- Asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

MEDIDA 1		PRESENCIA EQUILIBRADA EN TODOS LOS ÓRGANOS PARTICIPACIÓN MUNICIPAL.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Impulsar la presencia equilibrada en aquellos puestos y ámbitos donde exista infrarrepresentación de uno de los sexos.
RECURSOS	Materiales	Documentación y constancia de las personas convocadas y presentes.
	Personales	Personal encargado de la creación y composición de los grupos y órganos. Personal político y Responsables Técnicos, y los Sindicatos.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Creación y composición de grupos equilibrados en los órganos.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Nº de acciones promovidas para la promoción de presencia equilibrada en los diferentes ámbitos. (2) Relación de órganos, comités, etc. (3) Porcentaje de representación por sexos en los mencionados órganos.

MEDIDA 2		PRESENCIA EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS TÉCNICOS DE SELECCIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO		Establecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los Órganos Técnicos de selección de personal.
RECURSOS	Materiales	Informe justificativo y Acta del Tribunal Calificador
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Designación equilibrada por Alcaldía de los tribunales de selección de personal.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Porcentaje de presencia equilibrada en los Órganos Técnicos de Selección.

MEDIDA 3		INTRODUCIR TEMAS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD EN LOS PROCESOS SELECTIVOS.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Fomentar la formación en igualdad del personal público que acceda mediante la realización de exámenes de oposición.
RECURSOS	Material	Bases de la convocatoria.
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Una vez aprobada cada año la Oferta de Empleo Público por el Ayuntamiento, se reunirá una comisión compuesta por Personal e Igualdad para seleccionar los temas de igualdad de género que deberán contener las distintas bases de empleo.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Número de temas específicos incluidos en las pruebas selectivas. (2) Número de procesos selectivos con temas específicos en materia de igualdad.

MEDIDA 4		FAVORECER AL SEXO INFRARREPRESENTADO EN CASO DE EMPATE EN EL ACCESO O PROMOCIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO		Incorporar la perspectiva de género en la contratación de personal.
RECURSOS	Material	Bases de la convocatoria.
	Personales	Responsables de creación de ofertas publicas de empleo y convocatorias de oposiciones.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Se desarrolla un criterio para que en los casos en los que se produzca un empate entre aspirantes, se favorecerá al sexo infrarrepresentado para el puesto que se convoca. Inclusión de este criterio de infrarrepresentación en las bases de todas las Ofertas de Empleo Público que aprueben el Ayuntamiento y sus OOAA.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º Procesos selectivos en los que se incluye este criterio. (2) N.º de beneficiados de este criterio.

MEDIDA 5		DIFUSIÓN CAMPAÑA INFRARREPRESENTACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO		Sensibilizar acerca de las medidas para combatir la infrarrepresentación.
RECURSOS	Materiales	Programas de edición digital necesarios para su creación.
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		La difusión se realizará mediante su publicación en INTRANET/PÁGINA DE IGUALDAD. Además se enviará un email informando de su contenido y de la ruta para su consulta posterior.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de campañas realizadas. (2) N.º de visualizaciones/descargas del documento o envío por correo electrónico



EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

Tradicionalmente se ha tolerado y estimulado la violencia como una forma de resolver tensiones y conflictos. En el proceso de socialización las personas asumimos reglas y normas de comportamiento, la violencia se incorpora a la identidad masculina de forma que los niños aprenden a luchar, competir, apoderarse o conquistar mientras que las niñas aprenden a ceder, pactar, obedecer o cuidar.

La violencia contra las mujeres es un fenómeno complejo y con múltiples causas que surge como expresión de relación de desigualdad entre mujer y hombre y que se basa en la superioridad de un sexo sobre el otro. En el ámbito laboral, el acoso sexual o por razón de sexo son una manifestación de la discriminación social hacia la mujer, de manera que la persona que lo sufre ve amenazadas o limitadas sus posibilidades de promoción y permanencia en el puesto que desempeñados.

Para reducir la violencia contra las mujeres es necesario cambiar las normas y valores que la toleran y fomentan, así como todo aquello que refuerza actitudes sexistas. Desde el Ayuntamiento de Elda, en un ejercicio de responsabilidad pública, se ha elaborado un Protocolo de actuación frente al acoso sexual o acoso por razón de sexo en el que se establecen las pautas para erradicar estas conductas.

OBJETIVO GENERAL

- Concienciar y sensibilizar sobre la violencia contra las mujeres.
- Apoyar la elaboración y revisión de políticas de prevención y respuesta a la violencia contra las mujeres.
- Promover un espacio libre de violencia contra la mujer.
- Fomentar la activación del protocolo para los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

MEDIDA 1		DIFUSIÓN CAMPAÑA PERMISOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO ESPECÍFICO		Informar de los permisos existentes para las víctimas de violencia de genero.
RECURSOS	Materiales	Programas de edición digital necesarios para su creación.
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		La difusión se realizará mediante su publicación en INTRANET/PÁGINA DE IGUALDAD. Además se enviará un email informando de su contenido y de la ruta para su consulta posterior.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de campañas realizadas. (2) N.º de visualizaciones/descargas del documento o envío por correo electrónico

MEDIDA 2		DIFUSIÓN CAMPAÑA PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.
OBJETIVO ESPECÍFICO		Informar de las directrices de actuación en los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo.
RECURSOS	Materiales	Programas de edición digital necesarios para su creación.
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		La difusión se realizará mediante su publicación en INTRANET/PÁGINA DE IGUALDAD. Además se enviará un email informando de su contenido y de la ruta para su consulta posterior.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de campañas realizadas. (2) N.º de visualizaciones/descargas del documento o envío por correo electrónico

MEDIDA 3		DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO ESPECÍFICO		Informar sobre el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y su ámbito de aplicación.
RECURSOS	Materiales	Programas de edición digital necesarios para su creación.
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		La difusión se realizará mediante su publicación en INTRANET/PÁGINA DE IGUALDAD. Además se enviará un email informando de su contenido y de la ruta para su consulta posterior.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de visualizaciones/descargas del documento o difusión por correo electrónico

MEDIDA 4		SENSIBILIZACIÓN PARA LA DENUNCIA DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO ESPECÍFICO		Sensibilizar a la plantilla del Ayuntamiento de Elda y sus OOAA para denunciar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo de las que sean víctima o testigo.
RECURSOS	Materiales	Programas de edición digital necesarios para su creación.
	Personales	Aquellas personas a quien la comisión les asigne esta tarea.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		La difusión se realizará mediante su publicación en INTRANET/PÁGINA DE IGUALDAD. Además se enviará un email informando de su contenido y de la ruta para su consulta posterior.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de visualizaciones/descargas del documento o difusión por correo electrónico

MEDIDA 5		MODIFICACIÓN PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVO ESPECÍFICO		Ampliación del ámbito subjetivo del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo (LGTBIQ+)
RECURSOS	Materiales	Documento acreditativo.
	Personales	Personal encargado de formalizarlo.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Se modificará el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, ampliando su ámbito a otros colectivos .
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) Documento de aprobación.

MEDIDA 6		DIFUSIÓN PROTOCOLO VIOLENCIA DE GÉNERO MUNICIPAL
OBJETIVO ESPECÍFICO		Facilitar la detección y capacidad de resolución de situaciones de violencia sobre la mujer del personal al servicio del Ayuntamiento y sus OOAA.
RECURSOS	Materiales	Documentos acreditativo y/o materiales en formato electrónico para su consulta.
	Personales	Personal encargado de formalizarlo.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Dar difusión del Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación Municipal ante la Violencia de Género para la población en general mediante su publicación en el espacio de la INTRANET / ESPACIO VIOLETA
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de visualizaciones/descargas de los documentos o envío por correo electrónico



MEDIDA 7		FORMACIÓN PARA IDENTIFICAR INDICIOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROCEDIMIENTO PARA LA DERIVACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO		Formar al personal al servicio de la Corporación y los OOAA para la detección de las situaciones de violencia de género así como de los recursos y herramientas para su derivación
RECURSOS	Materiales	Documento del procedimiento y/o materiales en formato electrónico para su consulta.
	Personales	Personas implicadas en la atención directa con las víctimas de violencia de género.
	Económicos	No habrá dotación económica exclusiva para cumplir esta acción. Se engloba dentro de las tareas propias del personal al servicio de la administración que la realice.
DESARROLLO DE LA ACCIÓN		Formación específica para que la plantilla del Ayuntamiento y sus OOAA sean capaces de identificar los comportamientos, actitudes, comentarios u omisiones que pueden ser una manifestación de la violencia de género, en cada una de las áreas municipales que atiendan a personas.
INDICADORES SEGUIMIENTO.		(1) N.º de cursos ofertados (2) N.º de participantes en los cursos desagregados por sexos. (3) Número de mujeres derivadas a través del procedimiento

8 METODOLOGÍA

La metodología que sigue este II Plan de Igualdad es un proceso sistemático, organizado y objetivo destinado a dar respuesta a las necesidades que la administración pública. Para ello, se han realizado un conjunto de tareas y reuniones con la finalidad de llevar al Pleno la propuesta de un II Plan de Igualdad para el personal siendo las siguientes:

- Creación de un grupo de trabajo al compuesto por la Agente de Igualdad del IMSSE, las Promotoras de Igualdad del IMSSE, Administrativa de IDELSA, Directora de Plan de Empleo y Agente de Igualdad de IDELSA, agrupaciones sindicales mas mayoritarias (CCOO, UGT y SEP) y el Jefe de Sección de PRLT e Igualdad del Ayuntamiento de Elda.
- Elaboración y difusión de la “Encuesta de Actitudes sobre Igualdad de Género en el Ámbito Laboral” de la cual se extraen los datos sobre la situación del personal al servicio de la administración dentro de la AA.PP, sus inquietudes sobre el Plan, opinión sobre mejoras, etc.
- Desarrollo de un Informe de resultados y creación de los “Ejes de actuación” en función de los resultados obtenidos.
- Reuniones, correos y contactos telefónicos con la comisión de trabajo para valorar la redacción del plan, votar las acciones y medidas, etc.
- Envío y recepción de comunicaciones vía online, para mantener contacto directo sobre el proceso de creación del II Plan de Igualdad.

Tras la aprobación del mismo, se convocará a la Comisión Permanente para implantar y evaluar cada una de las medias propuestas en el plan según la calendarización del mismo. A su vez, la Comisión Interdepartamental, guiará al conjunto de empleados/as municipales a la consecución de los objetivos propuestos y regirá su actuación en función a una serie de tareas, pactadas desde el principio.

9 ÓRGANOS DE IMPULSO INSTITUCIONAL.

9.1. Comisión Permanente y de Seguimiento.

La Comisión Permanente de Igualdad tiene como finalidad impulsar, coordinar y evaluar el estudio, coordinación y seguimiento de las medidas y acciones acordadas en el II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elda. Trabajando para incidir en que se cumpla el Principio de Igualdad y No Discriminación por razón de sexo durante toda la ejecución del plan. La principal finalidad será tener el carácter constante de impulso para desarrollar el Plan de forma real y efectiva.

Esta comisión tendrá un carácter permanente y será constituida de forma paritaria entre miembros del equipo de gobierno local, trabajadores/as y representación sindical, así como de un representante de los OO.AA.

9.1.1. Funciones de la Comisión Permanente y de Seguimiento.

Fomentará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y tendrá los siguientes objetivos:

- Esta comisión se encargará de establecer grupos de trabajo para la ejecución y desarrollo del Plan.
- Elaborar el borrador previo a su elevación al equipo de gobierno.
- Efectuar un análisis de género en el área de Prevención de Riesgo Laborales, concretamente en asuntos de siniestralidad laboral y enfermedades.
- Se revisará el cumplimiento de forma periódica las medidas de cada área estratégica propuesta por la Comisión Interdepartamental, subsanando cualquier discrepancia o defecto.
- Garantizará la revisión y el uso del lenguaje e imágenes no sexistas de la página del Ayuntamiento de Elda www.elda.es, y en el resto de documentos y solicitudes, etc.
- *Asegurará la aplicación del protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- Implementar el plan con su Reglamento de Funcionamiento.
- Las reuniones tendrán una periodicidad anual donde se expondrá la Memoria de Ejecución del Plan, y de coordinación de medidas para el ejercicio siguiente.
- Esta comisión solicitará las cantidades presupuestarias necesarias para la implementación del Plan, con presentación anual de informes de gasto por medidas realizadas

9.1.2. Composición y funcionamiento:

COMPOSICIÓN COMISIÓN PERMANENTE Y DE SEGUIMIENTO

Presidente/a - Concejal/a	Concejal/a de RRHH del Ayuntamiento de Elda.
Vicepresidencia - Concejal/a	Concejal/a de Igualdad.
Secretaría - Funcionario/a	Jefe/a del Servicio de Organización Interna.
Funcionario/a	Jefe de Sección de PRLT e Igualdad.
Sindicatos	3 Representantes Sindicales del Comité de Seguridad y Salud
OOAAs	4 Representantes, uno por cada OOA

El funcionamiento de la Comisión se basa en dos aspectos clave:

- Reuniones:

- La Comisión Permanente y de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año. Las reuniones serán convocadas únicamente por quién ostente la Presidencia. El número de asistentes para poder celebrar las reuniones será de la mitad más uno, pudiendo delegar en caso de ausencia, del total de miembros que componen la Comisión Permanente, como mínimo. Así mismo, la toma de decisiones se hará a través de votación, en las que el resultado ganador deberá obtener al menos la mitad más uno del total de votos de los asistentes.
- Cualquier miembro de la Comisión Permanente y de Seguimiento podrá solicitar a la Presidencia que convoque una reunión con carácter extraordinario.
- En supuestos de denuncias por acoso sexual o por razón de sexo se convocará reunión con carácter urgente.
- Deberá de notificarse con siete días naturales de antelación de dicha celebración, con la excepción de no cumplir este plazo cuando sea el supuesto de extrema urgencia, el cual será como mínimo 48 horas antes de la celebración de la reunión.
- Todas las medidas que se adopten por esta Comisión tendrán carácter de Decreto, firmado por el Concejal de Personal y tendrán que ser ejecutadas por los jefes de servicio u homólogos en el caso de los OO.AA.
- Todas las medidas que se adopten por esta Comisión tendrán carácter de Decreto, firmado por el Concejal de Personal y tendrán que ser ejecutadas por los jefes de servicio u homólogos en el caso de los OO.AA.

- Cambios en la Comisión:

Se realizarán cambios en los miembros de la corporación y/o en los representantes sindicales, ya sea por renuncia de alguno de sus componentes (se sustituirá por otra persona), o porque se celebren elecciones municipales o sindicales.

9.2. Comisión Interdepartamental.

La Comisión Interdepartamental será el órgano colegiado para el desarrollo y seguimiento de las acciones y directrices de la Administración del Ayuntamiento de Elda, en materia de igualdad de género, y analizará el desarrollo del II Plan de Igualdad de Género.

9.2.1. Funciones.

- Impulsar la práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar un seguimiento del cumplimiento, progreso y aplicación de la Ley 3/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Establecer los objetivos generales para la ejecución del Plan en los diferentes departamentos y OOAAs.
- En el supuesto de tener que trabajar o desarrollar un tema concreto, se formarán grupos de trabajo con la finalidad de que éstos, aporten cuestiones, ideas y las realicen.
- Publicar un informe de carácter anual de seguimiento de las acciones llevadas a cabo en los distintos departamentos de la administración, y facilitarán a la Comisión Permanente toda la información relevante y necesaria para su realización.
- Revisar que ninguna publicación del Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos contenga discriminación por razón de sexo.
- Las personas delegadas de cada área/concejalía comprobarán periódicamente mediante informes técnicos que se realicen las acciones planificadas en el Plan de Igualdad.
- Cuando se detecte un caso de desigualdad, la persona afectada podrá acudir a la unidad de cada área correspondiente, haciendo una propuesta correctiva.
- Llevar a cabo el seguimiento de acuerdos adoptados y todas las actuaciones desarrolladas en la Administración Pública, en la Unión Europea y los organismos internacionales que tengan relación con la persecución de la igualdad entre mujeres y hombres y con la eliminación de toda discriminación.
- Llevar a cabo las medidas propuestas en cada área estratégica, en el tiempo de ejecución estipulado.
- Cualquier actividad o función requerida por los órganos de Gobierno Local.

Composición y funcionamiento:

COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL	
Comisión Permanente	Presidente/a de la Comisión Permanente, Vicepresidente/a de la Comisión Permanente, y Secretario/a de la Comisión Permanente.
Subcomisión	Delegado/a o en quien delegue de cada área o concejalía con voz y voto.
Grupos de trabajo	Se contará con grupos de trabajo para elaborar acuerdos, analizar y proponer cuestiones concretas.

El funcionamiento de la Comisión Interdepartamental se basa en dos aspectos clave:

- Reuniones:

- La Comisión Interdepartamental se reunirá de forma ordinaria una vez al año. Las reuniones serán

convocadas únicamente por quién ostente la Presidencia. El número de asistentes para poder celebrar las reuniones será de la mitad más uno, del total de miembros que componen la Comisión Interdepartamental, como mínimo, pudiendo delegar en caso de ausencia. Así mismo, la toma de decisiones se hará a través de votación, en las que el resultado ganador deberá obtener al menos la mitad más uno del total de votos de los asistentes.

- Cualquier miembro de la Comisión Interdepartamental podrá solicitar a la Presidencia que convoque una reunión con carácter extraordinario, siendo esta motivada.
- La Comisión Interdepartamental se reunirá de forma ordinaria una vz al año, siempre antes de la celebración de la reunión de la Comisión Permanente, y de carácter urgente y extraordinario cuando sea debidamente solicitado.
- La convocatoria debe notificarse con siete días naturales de antelación a su celebración, con la excepción de no cumplir este plazo cuando sea el supuesto de extrema urgencia, el cual será como mínimo de 48 horas antes de la celebración de la reunión.

- Organización:

- Coordinación con la Comisión Permanente, subcomisión, y grupo de trabajo, cuando se requiera el análisis de un tema específico.
- Designar a las personas que formarán los grupos de trabajo hasta la finalización de las tareas encomendadas y se disolverán cuando se de por finalizada la tarea encomendada, excepto que sea de carácter permanente.
- Cumplir el principio de confidencialidad en toda la documentación y datos, según Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, no pudiendo ser utilizados para un objetivo diferente al encomendado.
- Ley 39/2015, de 1 de Octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de Noviembre.

COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL			
Nº	CONCEJALÍA	ÁREA EJECUTIVA	TÉCNICO/A
1	PRESIDENCIA	GERENCIA	D. Aniceto Pérez Soler o funcionario/a designado/a
2	HACIENDA		
3	RECURSOS HUMANOS		
4	MODERNIZACIÓN		
5	ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRANSPARENCIA	JURÍDICA	D ^a . M ^o Carmen Ramos Cárcelos o funcionario/a designado/a
6	CONTRATACIÓN		
7	SERVICIOS JURÍDICOS		
8	URBANISMO SOSTENIBLE Y ACTIVIDADES	URBANISMO Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	D ^a Ana Esther Galiano Mansilla o funcionario/a designado/a.
9	MEDIO AMBIENTE NATURAL Y		

	PROTECCIÓN ANIMAL		
10	INVERSIONES Y SERVICIOS PÚBLICOS SOSTENIBLES	INVERSIONES Y SERVICIOS PÚBLICOS	D ^a . Raquel Fernández Sánchez o funcionario/a designado/a
11	EDUCACIÓN	CULTURA Y SOCIEDAD	D ^a . M. ^a Salud Sanchez Lopez o funcionario/a designado/a
12	DEPORTES		
13	CULTURA		
14	TEATROS		
15	MUSEOS		
16	PATRIMONIO Y MEMORIA HISTÓRICA		
17	RELACIONES CON LA UNIVERSIDAD		
18	FIESTAS		
19	TURISMO		
20	PARTICIPACIÓN CIUDADANA		
21	SOLIDARIDAD Y DIVERSIDAD		
22	JUVENTUD		
23	ACCESO A LA VIVIENDA		
24	SEGURIDAD CIUDADANA Y MOVILIDAD	SEGURIDAD CIUDADANA Y MOVILIDAD	D. Francisco Cazorla Botella o funcionario/a designado/a
25	TRANSPORTE		
26	MERCADOS	MERCADOS, COMERCIO, CONSUMO Y SALUD	D ^a Rosa M. ^a Díez Machín o funcionario/a designado/a
27	COMERCIO		
28	CONSUMO RESPONSABLE		
29	SALUD		

Departamento de Coordinación Institucional en materia de Igualdad:

El Departamento de RR.HH del Ayuntamiento de Elda será el encargado de las competencias, fomentará su desarrollo, ejecución y seguimiento, como su adecuado cumplimiento del Plan de Igualdad en la organización municipal y en los OOAAs.

10 VIGENCIA, EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

El periodo de vigencia del II Plan de Igualdad interno es de 4 años que se organizarán de la siguiente forma:

- Los tres primeros años se dedicarán al cumplimiento de las medidas establecidas previamente.
- El último año se dedicará a concluir las medidas que no se hayan podido realizar en el año que fueron propuestas, así como a la evaluación del grado de cumplimiento del mismo y el diagnóstico y la elaboración del III Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de Elda y sus OOA.

El Ayuntamiento y cada Organismo Autónomo elaborará un informe de las acciones llevadas a cabo durante el ejercicio (Anexo VII Y VIII) que remitirán a la Comisión Permanente, a fin de realizar una evaluación intermedia durante el segundo año de aplicación del plan. El informe de evaluación intermedia deberá contener la evaluación de resultados, evaluación del proceso de implantación y la evaluación del impacto.

En función de los resultados de la evaluación intermedia se podrán revisar las medidas propuestas, tal como dispone el art. 9.4 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Una vez finalizada la vigencia del plan, la Comisión Permanente y de Seguimiento realizará una evaluación final del plan que será la base para la realización del diagnóstico para el nuevo Plan, para ello utilizará las Encuestas de valoración (Anexo VI), Fichas de seguimiento de la actividad (Anexo VII) y las Fichas de evaluación intermedia (Anexo VIII).

Será el personal de igualdad del IMSSE, a través de su personal especializado, el encargado de asesorar a la Comisión Permanente y de Seguimiento, y quien interpretando los datos obtenidos en la evaluación final emitirá un informe final que servirá para la confección del diagnóstico y la elaboración del III Plan de Igualdad interno. En el supuesto de que dicho personal de igualdad no pudiera realizar dicho informe final, este se realizará a través de una empresa acreditada como auditora de Planes de Igualdad.

Respecto de la ejecución y cumplimiento de las medidas cada OOA tendrá libertad para elegir el momento de su implantación dentro de cada año desde la aprobación del Plan.

En los supuestos de discrepancias relacionadas con el cumplimiento o incumplimiento de las medidas se convocará la Comisión Permanente, que decidirá la forma más adecuada de resolución.

CRONOGRAMA DE MEDIDAS PARA II PLAN DE IGUALDAD AYUNTAMIENTO DE ELDA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

	2022	2023	2024	2025	2026
EJE 1. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN IGUALDAD					
M1: Portal de igualdad a través de la intranet.					
M2: Campañas de sensibilización o capacitación.					
M3: Acciones de sensibilización permanentes en días conmemorativos.					
M4: Realización de plantillas de documentos respetando la perspectiva de género y uso del lenguaje inclusivo.					
M5: Presentación II Plan de Igualdad.					
M6: Plan de formación en igualdad.					
M7: Digitalización de la oferta formativa.					
M8: Requerir la capacitación básica en igualdad de género para impartir cursos o actividades.					
M9: Formación en lenguaje inclusivo.					
EJE 2. CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD FAMILIAR					
M1: Difusión campañas para la conciliación y corresponsabilidad.					
M2: Desagregar por sexo los permisos que supongan una pérdida de poder adquisitivo por conciliación.					
M3: Teletrabajo					
M4: Creación de un espacio que posibilite el derecho de lactancia					
M5: Elaboración encuesta del grado de satisfacción necesidades de conciliación					
EJE 3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO					
M1: Creación de puesto de Agente o Promotor/a de Igualdad.					
M2: Guía de lenguaje inclusivo.					

M3: Evaluación riesgos psicosociales.					
M4: Formación básica en programas temporales de empleo subvencionados - IDELSA					
M5: Formación al profesorado en materia de igualdad - EURLE					
M6: Formación básica al personal contratado - EMUDES					
M7: Formación en elaboración de informes de impacto de género.					
EJE 4. ACCESO AL EMPLEO Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL. PRESENCIA EQUILIBRADA					
M1: Presencia equilibrada en todos los órganos de representación municipal.					
M2: Presencia equilibrada en los Órganos Técnicos de Selección.					
M3: Introducir temas específicos en materia de igualdad en los procesos selectivos.					
M4: Favorecer al sexo infrarrepresentado en caso de empate.					
M5: Difusión campaña infrarrepresentación.					
EJE 5. SALUD LABORAL Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES					
M1: Difusión campaña permisos para víctimas de violencia de género.					
M2: Difusión campaña procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.					
M3: Divulgación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.					
M4: Sensibilización para la denuncia del acoso sexual o por razón de sexo.					
M5: Modificación Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.					
M6: Difusión Protocolo Violencia de género Municipal.					
M7: Formación para identificar indicios de violencia de género.					
EVALUACIÓN					
ELABORACIÓN NUEVO PLAN					

11 GLOSARIO DE TÉRMINOS

- ❖ **Acoso por razón de sexo.** La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).
- ❖ **Acoso sexual.** La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (Art. 7.1. Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).
- ❖ **Brecha de género.** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; se calcula restando Tasa Femenina-Tasa Masculina. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad (Instituto Andaluz de la Mujer). Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. Constatar una brecha de género en un contexto significa, normalmente, que en este existe una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma el grupo que queda con menos recursos, poder etc. (Diccionario sobre género y temas conexos).
- ❖ **Composición equilibrada** (Ver Democracia paritaria): la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera). Es la definición proporcionada por la Ley de Igualdad también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión.
- ❖ **Conciliación.** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente, ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijas e hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos, entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- ❖ **Corresponsabilidad.** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- ◆ **Discriminación directa.** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art. 6.1 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).
- ◆ **Discriminación indirecta.** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Art. 6.2 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).
- ◆ **Discriminación por razón de sexo.** Se considera discriminación por razón de sexo, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (Art. 6.3 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).
- ◆ **Empoderamiento.** Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekin) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.
- ◆ **Enfoque integrado de género.** Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.
- ◆ **Estereotipo.** Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.
- ◆ **Feminización.** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres. Género. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.
- ◆ **Igualdad de trato.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

- ❖ **Impacto de género.** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- ❖ **Mainstreaming.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.
- ❖ **Marca de excelencia en Igualdad.** Es el reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres (Art 50.Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).
- ❖ **Paridad.** La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.
- ❖ **Plan de Igualdad en las empresas.** Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y practicas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Art. 46.1Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo) Surgen en la Unión Europea para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. También se denominaban Plan de Igualdad de oportunidades. Tanto el Estado como las comunidades autónomas los han aprobado. Pueden ser de carácter general para todas las políticas del Estado, la Unión Europea o las Comunidades Autónomas, o también para las empresas y administraciones públicas.
- ❖ **Perspectiva de género.** Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.
- ❖ **Políticas de Igualdad de Oportunidades.** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se lleva a la práctica.
- ❖ **Principio de Igualdad.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del

principio de no discriminación.

- ❖ **Principio de Igualdad de Oportunidades.** Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Tomar la decisión: igualdad de oportunidades, principio, políticas. (Art 4 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).
- ❖ **Publicidad ilícita.** Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente los que refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulnere los fundamentos de nuestro ordenamiento, coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Art. 41 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).
- ❖ **Responsabilidad social en las empresas.** Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.
- ❖ **Segregación Horizontal.** Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.
- ❖ **Segregación Vertical.** Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.
- ❖ **Sexismo.** Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.
- ❖ **Sexo.** Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.
- ❖ **Techo de Cristal.** Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.
- ❖ **Transversalidad.** El instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género (Art. 15 Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo).

- ◆ **Violencia de género.** Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.
- ◆ **Violencia contra las mujeres.** La violencia contra las mujeres y las niñas se define como todo acto de violencia basado en el género que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o mental para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. La violencia contra las mujeres y niñas abarca, con carácter no limitativo, la violencia física, sexual y psicológica que se produce en el seno de la familia o de la comunidad, así como la perpetrada o tolerada por el Estado.
- ◆ **Violencia sexual.** Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas.
- ◆ **Violencia lineal o digital.** La violencia en línea o digital contra las mujeres es cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, Internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.) contra una mujer por el hecho de serlo.

12 ANEXOS

ANEXO I.- DIAGNÓSTICO SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ELDA

Datos de la plantilla del Ayuntamiento de Elda correspondientes al año 2021

SITUACIÓN DE LA PLANTILLA		
CANTIDAD	MUJERES	HOMBRES
357	106	251

MODALIDAD DE EMPLEO			
MODALIDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
PERSONAL EVENTUAL	MUJER	3	25%
	HOMBRE	9	75%
INTERINOS	MUJER	23	37%
	HOMBRE	39	63%
FIJOS	MUJER	68	26,36%
	HOMBRE	190	73,64%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR FRANJAS DE EDAD.			
EDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
20-29 AÑOS	MUJER	2	66,67%
	HOMBRE	1	33,33%
30-39 AÑOS	MUJER	20	41,67 %
	HOMBRE	28	58,33 %
40-49 AÑOS	MUJER	28	28,57%
	HOMBRE	70	71,43%
50-59 AÑOS	MUJER	45	29,8%
	HOMBRE	106	70,2%
60 y más AÑOS	MUJER	11	19,3%
	HOMBRE	46	80,7%

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA MUNICIPAL POR ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN.			
ANTIGÜEDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
MENOS DE 1 AÑO	MUJER	1	0,94%
	HOMBRE	0	0%

1 AÑO	MUJER	5	4,72%
	HOMBRE	11	4,38%
DE 2 - 3 AÑOS	MUJER	12	11,32%
	HOMBRE	7	2,79%
DE 4 - 6 AÑOS	MUJER	4	3,77%
	HOMBRE	15	5,97%
DE 7 - 10 AÑOS	MUJER	5	4,72%
	HOMBRE	27	10,76%
MÁS DE 10 AÑOS	MUJER	79	74,53%
	HOMBRE	191	76,10%

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA MUNICIPAL POR GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

CLASIFICACIÓN	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
A1	MUJER	12	13,19%
	HOMBRE	13	5,68%
A2	MUJER	4	4,40%
	HOMBRE	8	3,49%
B	MUJER	0	0%
	HOMBRE	6	2,62%
C1	MUJER	32	35,16%
	HOMBRE	105	45,85%
C2	MUJER	38	41,76%
	HOMBRE	75	32,75%
E	MUJER	5	5,49%
	HOMBRE	22	9,61%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL POR NIVEL JERÁRQUICO.

CARGOS REPRESENTATIVOS	HOMBRE	MUJER
SECRETARÍA	1	0
INTERVENCIÓN	1	0
TESORERÍA	0	1
POLÍTICAS/OS Y CARGOS DE CONFIANZA	22	15
JEFE/A SERVICIO	1	4
JEFE/A DE SECCIÓN	10	6
JEFE/A DE NEGOCIADO	5	12
COMISARIO PRINCIPAL	1	0

COMISARIO	0	0
INTENDENTE	0	0
INSPECTOR	1	0
OFICIAL P. L.	5	0
AGENTES P. L.	89	4
CUERPO TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO	34	53
PERSONAL DE OFICIOS	81	10
TOTALES	251	106
PORCENTAJE	70,3%	29,7 %

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREAS MUNICIPALES.

ÁREAS MUNICIPALES	SEXO	N.º DE PERSONAS	PORCENTAJE
GERENCIA	MUJER	18	51,4%
	HOMBRE	17	48,6%
JURÍDICA	MUJER	17	65,4%
	HOMBRE	9	34,6%
URBANISMO Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE Y ANIMALES	MUJER	10	58,8%
	HOMBRE	7	41,2%
INVERSIONES Y SERVICIOS PÚBLICOS	MUJER	8	17,4%
	HOMBRE	38	82,6%
CULTURA Y SOCIEDAD	MUJER	26	34,2%
	HOMBRE	50	65,8%
SEGURIDAD CIUDADANA Y MOVILIDAD	MUJER	7	6,6%
	HOMBRE	99	93,4%
MERCADOS, COMERCIO, CONSUMO Y SALUD	MUJER	7	33,3%
	HOMBRE	14	66,7%
CORPORACIÓN	MUJER	13	43,3%
	HOMBRE	17	56,7%
TOTAL 357 30% (Mujeres) 70% (Hombres)			

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES.

BANDA SALARIAL	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
10.000 € - 15.000 €	MUJER	6	46,2%
	HOMBRE	7	53,8%
15.001 € - 20.000 €	MUJER	42	35,3%
	HOMBRE	77	64,7%

20.001 € - 25.000 €	MUJER	26	40%
	HOMBRE	39	60%
25.001 € - 30.000 €	MUJER	11	10,90%
	HOMBRE	90	89,10%
30.001 € - 35.000 €	MUJER	8	28,6%
	HOMBRE	20	71,40%
35.001 € - 40.000 €	MUJER	6	54,5%
	HOMBRE	5	45,5%
> 40.001 €	MUJER	2	22,2%
	HOMBRE	7	77,8%

DISTRIBUCIÓN DE PERMISOS, ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTES DESAGREGADO POR SEXO.

TIPO DE PERMISO SOLICITADO	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Maternidad	MUJER	2	1,9 %
	HOMBRE	0	0 %
Progenitor diferente de la madre	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	4	1,6 %
Riesgo Por Embarazo	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	0	0 %
Enfermedad Común	MUJER	17	16 %
	HOMBRE	58	23,1 %
Accidente No Laboral	MUJER	1	0,9 %
	HOMBRE	2	0,8 %
Accidente De Trabajo	MUJER	1	0,9 %
	HOMBRE	15	6 %
COVID – Aislamiento o contagio	MUJER	2	1,9 %
	HOMBRE	102	40,6 %
TOTAL	MUJER	23	21,7%
	HOMBRE	181	72,1%

ANEXO II.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN IDELSA

Distribución de la Plantilla del Organismo Autónomo, IDELSA del Ayuntamiento de Elda por bandas de edad. En el año 2021, las personas trabajadoras de plantilla para ambos sexos por franjas de edad se reflejan en la siguiente tabla de datos.

SITUACIÓN DE LA PLANTILLA		
	MUJERES	HOMBRES
CANTIDAD	9	14

DISTRIBUCIÓN POR FRANJAS DE EDAD			
EDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
DE 20 – 29 AÑOS	MUJER	0	0%
	HOMBRE	0	0%
DE 30 – 39 AÑOS	MUJER	0	0%
	HOMBRE	0	0%
DE 40 - 49 AÑOS	MUJER	2	50%
	HOMBRE	2	50%
DE 50 – 59 AÑOS	MUJER	2	50%
	HOMBRE	2	50%
60 Y MÁS AÑOS	MUJER	0	0%
	HOMBRE	0	0%

Fuente: IDELSA.

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO			
NIVEL JERÁRQUICO	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
DIRECCIÓN	MUJER	0	0%
	HOMBRE	1	100%
PERSONAL TÉCNICO	MUJER	2	50%
	HOMBRE	2	50%
PERSONAL ADMINISTRACIÓN	MUJER	2	75%
	HOMBRE	1	25%

Fuente: IDELSA.

TOTAL: 7 trabajadores de plantilla y 1 Director como personal de alta dirección

CLASIFICACIÓN POR TITULACIÓN ACADÉMICA					
CLASIFICACIÓN	SEXO	CANTIDAD POR GRUPO	PORCENTAJE	ESTUDIOS	DIFERENCIA
A1	MUJER	1	25 %	0	0
	HOMBRE	2	50 %	0	0
A2	MUJER	1	25 %	0	0
	HOMBRE	2	50 %	0	0
C1	MUJER	1	50 %	0	0
	HOMBRE	1	50 %	0	0
C2	MUJER	0	0 %	0	0
	HOMBRE	0	0 %	0	0

Fuente: IDELSA.

CLASIFICACIÓN POR BANDAS SALARIALES			
BANDA	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menos de 7.200	MUJER	0	0%
	HOMBRE	0	0%
7.201-12.000	MUJER	0	0%
	HOMBRE	0	0%
12.001-14.000	MUJER	0	0%
	HOMBRE	0	0%
14.001-18.000	MUJER	0	0%
	HOMBRE	1	14,28%
18.001-24.000	MUJER	1	28,56%
	HOMBRE	0	0%
24.001-30.000	MUJER	2	14,28%
	HOMBRE	0	0%
30.001-36.000	MUJER	2	14,28%
	HOMBRE	0	0%
Más de 36.000	MUJER	0	0%
	HOMBRE	1	28,56%

Fuente: IDELSA.

Distribución permisos y licencias.

No existe ningún trabajador/a, desde el 2012 que se haya acogido a ningún tipo de permiso.

ANEXO III.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EURLE

Situación de la plantilla de la Escuela de Relaciones Laborales de Elda, Organismo Autónomo del Ayuntamiento de Elda, en el año de 2021.

SITUACIÓN DE LA PLANTILLA		
	MUJERES	HOMBRES
CANTIDAD	9	14

Fuente: EURLE.

CLASIFICACIÓN POR MODALIDAD DE EMPLEO			
MODALIDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
TEMPORAL	MUJER	6	35,29 %
	HOMBRE	11	64,71 %
FIJO	MUJER	4	66,67 %
	HOMBRE	2	33,33 %

Fuente: EURLE.

CLASIFICACIÓN POR FRANJAS DE EDAD			
EDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
30-39 AÑOS	MUJER	1	100 %
	HOMBRE	-	-
40-49 AÑOS	MUJER	2	50 %
	HOMBRE	2	50 %
50-59 AÑOS	MUJER	3	30 %
	HOMBRE	70	70 %
60 Y MÁS AÑOS	MUJER	3	37 %
	HOMBRE	5	62 %

Fuente: EURLE.

CLASIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD			
ANTIGÜEDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
MENOS DE 1 AÑO	MUJER	5	29,41 %
	HOMBRE	12	70,59 %
1 AÑO	MUJER	-	-
	HOMBRE	-	-
DE 1-3 AÑOS	MUJER	-	-
	HOMBRE	-	-
DE 3-5 AÑOS	MUJER	-	-
	HOMBRE	-	-
DE 6 A 10 AÑOS	MUJER	1	100,00 %
	HOMBRE	-	-
MÁS DE 10 AÑOS	MUJER	3	60,00 %
	HOMBRE	2	40,00 %

Fuente: EURLE.

CLASIFICACIÓN POR GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
CLASIFICACIÓN	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
A1	MUJER	8	38,10 %
	HOMBRE	13	61,90 %
C2	MUJER	1	100 %
	HOMBRE	-	-
PCV	MUJER	-	-
	HOMBRE	1	100 %

Fuente: EURLE.

CLASIFICACIÓN POR FUNCIÓN			
FUNCIÓN	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
PDI	MUJER	8	38,10 %
	HOMBRE	13	61,90 %

PAS	MUJER	1	50,00 %
	HOMBRE	1	50,00 %

Fuente: EURLE.

CLASIFICACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO			
NIVEL	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
JUNTA DIRECCIÓN	MUJER	3	50,00 %
	HOMBRE	3	50,00 %
PDI	MUJER	8	38,10 %
	HOMBRE	13	61,90 %
PAS	MUJER	1	50,00 %
	HOMBRE	1	50,00 %

Fuente: EURLE.

CLASIFICACIÓN POR BANDAS SALARIALES			
BANDA	SEXO	CANTIDAD POR GRUPO	PORCENTAJE
DE 4.000 € A 9.000 €	MUJER	3	37,50 %
	HOMBRE	5	62,50 %
DE 9.000 € A 15.000 €	MUJER	3	33,33 %
	HOMBRE	6	66,67 %
MÁS DE 15.000 €	MUJER	3	50,00 %
	HOMBRE	3	50,00 %

Fuente: EURLE.

Los salarios del PAS y del PDI vienen determinados en función de la jornada realizada y las horas impartidas.

CLASIFICACIÓN POR TIPOS DE BAJA					
TIPOS DE BAJA	SEXO	2018	2019	2020	2021
BAJA POR ACCIDENTE LABORAL	MUJER	-	-	1	-
	HOMBRE	-	-	-	2
BAJA POR ENFERMEDAD COMÚN	MUJER	-	-	1	-
	HOMBRE	1	3	1	2
ACCIDENTE NO LABORAL	MUJER	-	-	-	-
	HOMBRE	-	-	-	-

Fuente: EURLE.

CLASIFICACIÓN POR PERMISOS, LICENCIAS Y SUSPENSIONES								
TIPO PERMISO	AÑO 2018		AÑO 2019		AÑO 2020		AÑO 2021	
	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	TOTAL HOMBRES
REDUCCIÓN HORARIO POR CUIDADO DE HIJO/A MENOR 12 AÑOS	1	-	1	-	1	-	1	-
REDUCCIÓN HORARIO POR CUIDADO DE FAMILIAR ENFERMO	-	-	-	-	-	-	-	-
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS	-	-	-	-	-	-	-	-
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIAR ENFERMO	-	-	-	-	-	-	-	-
PERMISOS POR LACTANCIA A JORNADA COMPLETA	-	-	-	-	-	-	-	-
NACIMIENTO	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: EURLE.

ANEXO IV.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EMUDESА

Diagnóstico de situación de la plantilla del Organismo Autónomo, EMUDESА del Ayuntamiento de Elda.

SITUACIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO		
SEXO	MUJERES	HOMBRES
CANTIDAD	13	10

Fuente: EMUDESА.

CLASIFICACIÓN POR MODALIDAD DE EMPLEO			
MODALIDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
TEMPORAL	MUJERES	5	21,74 %
	HOMBRES	4	17,39 %
FIJO	MUJERES	8	34,79 %
	HOMBRES	6	26,08 %

Fuente: EMUDESА.

En el año 2021, las personas trabajadoras de plantilla para ambos sexos por franjas de edad se reflejan en la siguiente tabla de datos.

CLASIFICACIÓN POR FRANJAS DE EDAD			
EDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
DE 20 – 29 AÑOS	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	1	4,35 %
DE 30 – 39 AÑOS	MUJER	4	17,39 %
	HOMBRE	5	21,74 %
DE 40 – 49 AÑOS	MUJER	5	21,74 %
	HOMBRE	3	13,04 %
DE 50 – 59 AÑOS	MUJER	4	17,39 %
	HOMBRE	1	4,35 %
DE 60 Y MAS AÑOS	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	0	0 %

Fuente: EMUDESА.

CLASIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD			
ANTIGÜEDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
MENOS DE 1AÑO	MUJERES	5	21,74 %
	HOMBRES	3	13,04 %

1 AÑO	MUJERES	0	0 %
	HOMBRES	0	0 %
DE 1 - 3 AÑOS	MUJERES	0	0 %
	HOMBRES	0	0 %
DE 3 - 5 AÑOS	MUJERES	0	0 %
	HOMBRES	2	8,70 %
DE 6 - 10 AÑOS	MUJERES	0	0 %
	HOMBRES	3	13,04 %
MÁS DE 10 AÑOS	MUJERES	8	34,78 %
	HOMBRES	2	8,70 %

Fuente: EMUDESA.

En la Plantilla de EMUDESA nos encontramos con el cargo de Director, que es un cargo político y dos jefes de Servicio de Actividades económicas tal y como refleja la siguiente tabla de datos.

CLASIFICACIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO		
CARGOS REPRESENTATIVOS	HOMBRES	MUJERES
POLÍTICOS Y CARGOS DE CONFIANZA	1	0
JEFE/A DE SERVICIO	1	1
JEFE/A DE SECCIÓN	0	0
JEFE/A DE NEGOCIADO	0	0
INTENDENTE GENERAL	0	0
INTENDENTE	0	0
INSPECTOR	0	0
OFICIAL	0	0
AGENTES	0	0
CUERPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO	0	0
PERSONAL DE OFICIOS	8	12

Fuente: EMUDESA.

CLASIFICACION POR GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
GRUPO	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
A1	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	2	8,70 %
A2	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	0	0 %
C1	MUJER	1	4,34 %
	HOMBRE	0	0 %

C2	MUJER	12	52,17 %
	HOMBRE	8	34,79 %
E	MUJER	0	0 %
	HOMBRE	0	0 %

Fuente: EMUDES.A.

CLASIFICACIÓN POR BANDA SALARIAL			
BANDA SALARIAL	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
<7.200€	MUJERES	0	0 %
	HOMBRES	1	4,34 %
7.201€-12.000€	MUJERES	5	21,74 %
	HOMBRES	4	17,39 %
12.001€- 18.000€	MUJERES	7	30,43 %
	HOMBRES	3	13,04 %
18.001€-24.000€	MUJERES	0	0 %
	HOMBRES	0	0 %
24.001€-30.000€	MUJERES	0	0 %
	HOMBRES	0	0 %
30.000€- 36.000€	MUJERES	0	0 %
	HOMBRES	0	0 %
>36.000€	MUJERES	1	4,34 %
	HOMBRES	2	8,70 %

Fuente: EMUDES.A.

CLASIFICACIÓN PERMISOS		
TIPOS DE PERMISO	TOTAL MUJERES 2021	TOTAL HOMBRES 2021
MATERNIDAD	0	0
PATERNIDAD	0	1
RIESGO POR EMBARAZO	0	0
ENFERMEDAD COMÚN	5	1
ACCIDENTE NO LABORAL	0	0
ACCIDENTE DE TRABAJO	0	0

Fuente: EMUDES.A.

ANEXO V.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN IMSSE

SITUACIÓN DE LA PLANTILLA DEL INSTITUTO DE SERVICIOS SOCIALES DE ELDA, ORGANISMO AUTÓNOMO DEL AYUNTAMIENTO DE ELDA, EN EL AÑO 2021.

SITUACIÓN DE LA PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO		
SEXO	MUJERES	HOMBRES
CANTIDAD	35	7

Fuente: IMSSE

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ÁREAS		
ÁREAS	Nº PERSONAS	
	HOMBRE	MUJER
PERSONAL DIRECTIVO	0	1
ADMINISTRACIÓN GENERAL	3	6
ADMINISTRACIÓN ESPECIAL	4	28
TOTAL	7	35
PORCENTAJE	16,66%	83,33%

Fuente: IMSSE

El Instituto de Servicios Sociales se distribuye en Personal Directivo, Administración General, Administración Especial. De todas ellas, observamos que el 83,33% lo representan las mujeres respecto al 16,66% de los hombres. El área que más volumen de personal requiere es la de Administración Especial, en la cual, el 66,66% de los puestos son desempeñados por mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS DE EDAD		
EDADES	Nº PERSONAS	
	HOMBRE	MUJER
20 a 29	0	2
30 a 39 años	2	5
40 a 49 años	0	12
50 a 59 años	4	13
60 y más años	1	3
TOTAL	7	35
PORCENTAJE	16,66%	83,33%

Fuente: IMSSE

El desempleo juvenil en España sigue teniendo porcentajes muy elevados, desde el Instituto se observa que la población más joven (20-29) es un 4,76% mujeres, siendo la población (40 a 59) mayoritaria con un 59,52%. El acceso al Instituto se realiza por dos vías, con la publicación de concurso- oposición u oposición.

En cuanto a la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral se produjeron en 2021 dos excedencias por maternidad por hijas/os, no se han producido excedencias por cuidado de personas mayores o dependientes. En el año 2022 sigue habiendo una trabajadora en excedencia por maternidad.

Durante el ejercicio 2022, 9 mujeres son madres de hijas/os menores de 12 años.

La edad de los menores nos sirve para conocer si dentro del Instituto existen medidas de conciliación laboral y familiar, como la reducción de jornada, flexibilidad de horario por cuidador de hijas/os menores de 12 años o familiares enfermos, etc...

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL		
CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº PERSONAS	
	HOMBRE	MUJER
A1	0	8
A2	3	11
B	0	7
C1	0	4
C2	4	5
TOTAL	7	35
PORCENTAJE	16,66%	83,33%

Fuente: IMSSE

Observamos que es un sector feminizado en el cual el 45,23% de mujeres tienen estudios universitarios.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDA SALARIAL		
BANDA SALARIAL * brutos anuales	N.º PERSONAS	
	HOMBRE	MUJER
10.000-20.000	1	1
20.001-30.000	3	13
30.001-40.000	3	17
+40.001	0	4
TOTAL	7	35
PORCENTAJE	16,66%	83,33%

Fuente: IMSSE

No se observa una diferencia salarial entre personas que desempeñan el mismo puesto de trabajo independientemente de si es hombre mujer. El nivel salarial se determina en función a los años trabajados y la categoría profesional (Técnicos medios, diplomados/as, licenciados/as, auxiliares o administrativos, etc).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NIVEL JERÁRQUICO		
CARGOS REPRESENTATIVOS	N.º PERSONAS	
	HOMBRE	MUJER
DIRECCIÓN	0	1
JEFA DE SECCIÓN	0	3

ASESORAS JURÍDICAS	0	2
PSICÓLOGAS	0	5
TRABAJADORES/AS SOCIALES	1	6
AGENTE DE IGUALDAD	0	1
TÉCNICOS MEDIOS ACCIÓN SOCIAL	2	1
PROMOTORAS DE IGUALDAD	0	2
TÉCNICAS DE INTEGRACIÓN SOCIAL	0	5
JEFAS DE NEGOCIADO	0	2
TRABAJADORES/AS FAMILIARES	0	2
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	3	4
OFICIALES DE MANTENIMIENTO	1	1
TOTAL	7	35
PORCENTAJE	16,66%	83,33%

Fuente: IMSSE

El Instituto Municipal de Servicios Sociales de Elda, está dirigido por una mujer, siendo éste el cargo más alto del organigrama, teniendo en cuenta que es un sector mayoritariamente compuesto por mujeres.

ANEXO VI.- ENCUESTA DE VALORACIÓN

Nº CUESTIONARIO:

(A RELLENAR POR LA COMISIÓN)

ENCUESTA SOBRE LAS ACTITUDES HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ELDA Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS.

El objetivo de este cuestionario es conocer la situación del personal del Ayuntamiento de Elda y el resto de sus Organismos Autónomos, en relación a la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el ámbito laboral.

Esta información va a servir para establecer una serie de medidas necesarias para lograr una verdadera igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Su colaboración es esencial e insustituible, por lo que le agradeceríamos rellene todo el cuestionario, siguiendo las instrucciones que aparecen en la página siguiente.

ESTA INFORMACIÓN SE TRATARÁ DE FORMA ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

CUESTIONARIO DE VALORACIÓN DE APLICACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

Anualmente se difundirá mediante la plataforma “Google Forms” un cuestionario de valoración de la aplicación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos. El **plazo de respuesta sera de 30 días**.

Para que no le suponga una pérdida de su tiempo privado, esta encuesta se rellenará en horario de trabajo. Se debe responder con la mas absoluta sinceridad para que el resultado sea lo mas parecido a la realidad posible.

Las preguntas con escala numérica se interpretarán de la siguiente forma:

MUY EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

DATOS GENERALES DE LA PERSONA QUE RESPONDE AL CUESTIONARIO

Ayuntamiento u Organismo Autónomo:					
SEXO:		Mujer Hombre			
RANGO DE EDAD:		20-29	30-39	40-49	50-59 60 y Más
GRUPO PROFESIONAL:		A1	A2	C1	C2 AGP
FUNCIONARIO		INTERINO		LABORALES	
¿TIENE RESPONSABILIDADES FAMILIARES?		SI NO			
En caso de haber respondido SI , ¿Podría marcar en la fila de abajo de cuáles se tratan?					
Descendientes menores de 14 años. Sin descendientes ni ascendientes a su cargo. Descendientes mayores de 14 años. Descendientes menores de 14 años y dependientes. Otros familiares dependientes. No conviven con ninguno de los anteriores. Otros:					
¿Es usted la única persona que aporta ingresos a su unidad familiar? SI NO					

PLAN DE IGUALDAD

1. ¿En qué grado crees que sería positivo para los trabajadores y las trabajadoras del Ayuntamiento de Elda y sus Organismos Autónomos tener un Plan de Igualdad ?

NO ES POSITIVO	ALGO POSITIVO	NI POSITIVO NI NEGATIVO	BASTANTE POSITIVO	MUY POSITIVO
1	2	3	4	5

2. ¿Qué aspectos cree que debería mejorar el Ayuntamiento y OOAA a través del Plan de Igualdad?

Por ejemplo: conciliación, acoso, etc...

Mayores medidas sobre conciliación laboral y familiares(permisos)

Prevención contra el acoso sexual en el ámbito laboral

Formación en Igualdad de Oportunidades para todos los trabajadores/as

Normalización del sistema retributivo.

Otros: _____

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

3. ¿En qué grado cree que su Ayuntamiento u Organismo Autónomo tiene en cuenta la igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres?

MUY EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

4. ¿En qué grado cree que existe una representación paritaria en los órganos de toma de decisión, jefaturas, representación sindical, etc, en su lugar de trabajo?

(Paridad: Igualdad de las cosas entre sí. Diccionario RAE.)

MUY EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

5. ¿Cree que en su centro de trabajo hay imágenes sexistas (tanto de hombre como de mujer)?(Calendarios, fondos de pantalla, etc.)

SI		NO	
----	--	----	--

ÁREA DE COMUNICACIÓN NO SEXISTA

6. Valore del 1 al 5 si el nivel de comunicación administrativa interna es sexista:

MUY EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

7. ¿Cree que los trabajadores y las trabajadoras del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos en su comunicación con los usuarios y usuarias de servicios, a través de sus plataformas divulgativas e informativas utilizan un lenguaje sexista?

MUY EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

8. ¿En qué grado piensa que en su lugar de trabajo utiliza de forma genérica el uso del masculino plural cuando se hace referencia a las mujeres y a los hombres? (Por ejemplo: jardineros, en vez de Personal de Jardines.)

MUY EN DESACUERDO	ALGO EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	BASTANTE DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

¿Se comparten vídeos, imágenes, comentarios sexistas en los grupos de Whatsapp, correo-e, etc. de trabajo interno (si los hubiere)?

SI		NO	
----	--	----	--

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

9. ¿Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos feminizados o masculinizados en su ayuntamiento u organismo autónomo?

SI		NO	
----	--	----	--

10. ¿Crees que sería una medida positiva en materia de acceso al empleo que, en caso de empate, se favorezca al sexo infrarrepresentado? (Si en un departamento hay mas mujeres que hombres, éstos serían el sexo infrarrepresentado, y viceversa.)

SI		NO	
----	--	----	--

ÁREA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL

11. ¿Tiene su lugar de trabajo una política retributiva transparente y regular?

SI		NO	
----	--	----	--

12. ¿Cree que existen diferencias salariales por razón de sexo en su Ayuntamiento u Organismo Autónomo?

SI		NO	
----	--	----	--

ÁREA DE PROMOCIÓN

13. ¿Considera que mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades para promocionar en su lugar de trabajo?

SI		NO	
----	--	----	--

14. En su lugar de trabajo, ¿Quién cree que ha promocionado más?

	MUJERES
	HOMBRES
	AMBOS

ÁREA DE FORMACIÓN

15. ¿Has realizado algún tipo de formación en relación a materia de Igualdad de Oportunidades en su Ayuntamiento u Organismo Autónomo?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

16. ¿Piensa que es importante que se realice formación en materia de igualdad a todo el personal de su Ayuntamiento u Organismo Autónomo de forma inicial y periódica?

SI	
NO	
SOLO HOMOLOGADA	

¿Qué tipo de formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres le gustaría realizar?

	Lenguaje inclusivo y comunicación con perspectiva de género
	Acoso sexual y por razón de sexo
	Violencia de género
	Conciliación y responsabilidad
	Estereotipo de género, micromachismos

Preferencias de formación

	Presencial
	Online
	Ambas

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

17. ¿En qué grado encuentras dificultades para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares?

NINGUNA DIFICULTAD	ALGUNA DIFICULTAD	NI MUCHA NI POCA	BASTANTE DIFICULTAD	MUCHA DIFICULTAD
1	2	3	4	5

Dígame en una escala de 1 a 5, el grado de dificultad que tiene para compatibilizar su trabajo con las responsabilidades familiares:

	NINGUNA DIFICULTAD	ALGUNA DIFICULTAD	NI MUCHA NI POCA	BASTANTE DIFICULTAD	MUCHA DIFICULTAD
	1	2	3	4	5
Llevar a mis hijos/as al colegio					
Asistir al médico con mis hijos/as					
Con la realización de tareas del hogar					
Con el cuidado de hijos/as menores de 15 años					
Realización de trámites burocráticos o gestiones domésticas					
Con actividades personales (ocio, formación, etc.)					
Otros:					

18. ¿Recuerda si utilizó o ha utilizado recientemente alguna de las siguientes medidas de conciliación recogidas en la legislación?

Si su respuesta es SI, marque la que proceda:

	Flexibilidad horaria.
	Reducción de jornada.
	Suspensión por permiso de maternidad/paternidad adopción o acogimiento.
	Permiso de lactancia.
	Excedencia para el cuidado de hijos/as.
	Excedencia para el cuidado de familiares.
	Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares.

Si su respuesta es NO, marque la que proceda:

	No las he necesitado hasta ahora.
	Desconocía que existieran.
	Afectaría negativamente a mi carrera profesional.
	No puedo prescindir de parte o total del sueldo.
	Otros:

19. Valore el grado de dificultad con el que te has encontrado a la hora de solicitar un permiso.

(maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de familiar, etc.)

NINGUNA DIFICULTAD	ALGUNA DIFICULTAD	NI MUCHA NI POCA	BASTANTE DIFICULTAD	MUCHA DIFICULTAD
1	2	3	4	5

ÁREA DE SALUD

20. ¿Cree que en su Ayuntamiento u Organismo Autónomo es posible que usted, o algún compañero o compañera, puede o pudiera sufrir algún tratamiento intimidatorio, degradante u ofensivo por razón de sexo?

NINGUNA DIFICULTAD	ALGUNA DIFICULTAD	NI MUCHA NI POCA	BASTANTE DIFICULTAD	MUCHA DIFICULTAD
1	2	3	4	5

21. ¿Conoce o ha presenciado algún caso/episodio de acoso sexual laboral en su lugar de trabajo?

SI		NO	
----	--	----	--

22. ¿En qué grado ve positivo la puesta en marcha de un protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo?

NINGUNA DIFICULTAD	ALGUNA DIFICULTAD	NI MUCHA NI POCA	BASTANTE DIFICULTAD	MUCHA DIFICULTAD
1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración, entre todos y todas podemos construir un entorno de trabajo mejor.

ANEXO VII.- FICHA DE SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD

EJE	
Objetivo	
Acción	
Actividad	

DESCRIPCIÓN	
Fecha	
Medios	
Descripción de la acción	
Indicadores de seguimiento	
ÁREAS Y RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	
Área	
Responsable de la ejecución	

GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LA ACCIÓN		
TOTAL	MEDIO	NULO

ANEXO VIII.- FICHA DE EVALUACIÓN INTERMEDIA

DATOS GENERALES

ÓRGANO			
PERIODO EVALUADO		FECHA	

INFORMACIÓN DE RESULTADOS DE CADA EJE

	NULO	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad				
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad				
Nivel de obtención de resultados esperados				
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según los indicadores marcados en el Plan de igualdad				
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas				
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico				
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad				

INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN

	NULO	BAJO	MEDIO	ALTO
Nivel de desarrollo de las acciones				
Grado de implicación de la plantilla en el proceso				
El presupuesto ha sido				
El cumplimiento de calendario previsto ha sido				

INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO

	NULO	BAJO	MEDIO	ALTO
¿Se han producido cambios en la cultura del centro de trabajo?				
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?				
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?				
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?				
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa del Ayuntamiento y sus OOAA?				

13 AGRADECIMIENTOS

Comisión encargada de la realización del II Plan de Igualdad del Excmo. Ayuntamiento de Elda:

- Melisa Martínez Álvarez, Ángel M. Vicedo Pagán, Aniceto Pérez Soler (Departamento de RRHH).
- M^a del Mar Pérez González, María Teresa López Roca (IDELSA).
- Elena Peñataro Sirera, M^a Salud Navarro Esteve (EURLE).
- Alba García Martínez, Jesús Sellés Quiles (Corporación Municipal).
- Javier Rivera Riquelme (EMUDESA).
- Neus Pineda Devesa (IMSSE).
- Laura Verdú Juan (CCOO).
- Pilar Quilez Tapia (UGT).
- Alejandro Pons Dura (SEP).