

PLAN DE IGUALDAD

Para la plantilla del
Ayuntamiento de Sagunto
2021 - 2024



PLAN DE IGUALDAD

Para la plantilla del
Ayuntamiento de Sagunto
2021 - 2024

Àrea d'Igualtat

Documento elaborado por:

Laura López Tabernero

Rebeca Ponce Cárcel

Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat

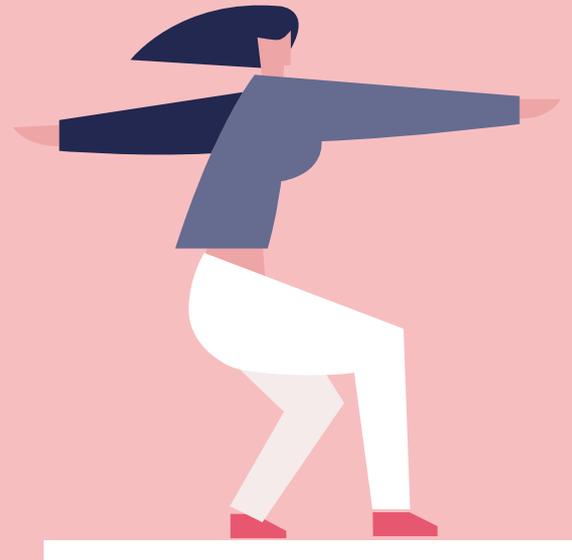


ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS GENERALES	7
3. MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO	9
4. PROCESO DE ELABORACIÓN	17
5. ÁMBITO Y VIGENCIA	20
6. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO	22
6.1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	24
6.1.1. Grupos de edad	24
6.1.2. Nivel de estudios	26
6.1.3. Departamentos y áreas de trabajo	27
6.1.4. Puestos de trabajo	34
6.1.5. Representación sindical	35
6.1.6. Representación política	36
6.1.7. Percepciones de la plantilla en relación con las características de la plantilla	38
6.2. SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ESTABILIDAD DE LA OCUPACIÓN	40
6.2.1. Clases de personal	40
6.2.2. Grupos de cotización	43
6.2.3. Grupos de clasificación profesional	45
6.2.4. Tipo de nombramiento	49
6.2.5. Tipología de jornada	53
6.2.6. Percepciones de la plantilla en relación con el sistema de clasificación profesional y la estabilidad en la ocupación	55
6.3. ACCESO A LA OCUPACIÓN	56
6.3.1. Bolsas de trabajo temporal y procedimientos selectivos	57
6.3.2. Nombramientos y contrataciones	58
6.3.3. Tribunales procedimientos selectivos	59
6.3.4. Otros datos del cuestionario al personal empleado	60
6.3.5. Percepciones de la plantilla en relación con el acceso al empleo	61
6.4. PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL	63
6.4.1. Otros datos del cuestionario al personal empleado	65
6.4.2. Percepciones de la plantilla en relación a la promoción y carrera profesional	68

6.5. FORMACIÓN	70
6.5.1. Participación en acciones formativas	70
6.5.2. Personal docente acciones formativas	72
6.5.3. Otros datos del cuestionario al personal empleado	73
6.5.4. Percepciones de la plantilla en relación con la formación	75
6.6. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	77
6.6.1. Otros datos del cuestionario al personal empleado	79
6.6.2. Percepciones de la plantilla en relación con la comunicación inclusiva y no sexista	81
6.7. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN	83
6.7.1. Otros datos del cuestionario al personal empleado	85
6.7.2. Percepciones de la plantilla en relación con la ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación	87
6.8. RETRIBUCIONES	91
6.8.1. Salario bruto	91
6.8.2. Retribuciones básicas	95
6.8.3. Retribuciones complementarias	99
6.8.4. Percepciones de la plantilla en relación con las retribuciones	109
6.9. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	110
6.9.1. Evaluación de riesgos	110
6.9.2. Protección a la maternidad	113
6.9.3. Vigilancia de la salud	114
6.9.4. Planificación de la actividad preventiva	115
6.9.5. Bajas temporales	115
6.9.6. Otros datos del cuestionario al personal empleado	116
6.9.7. Percepciones de la plantilla en relación con la salud y prevención de riesgos laborales	119
6.10. ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	120
6.10.1. Otros datos del cuestionario al personal empleado	121
6.10.2. Percepciones de la plantilla en relación con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género	127
6.11. TRANVERSALIDAD DE GÉNERO E INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	128
7. CONCLUSIONES	133
8. MEDIDAS	136
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	158
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	161
11. ANEXOS	166

1. Intro- ducción



El **Ayuntamiento de Sagunto** en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIHM) y manifestando explícitamente su voluntad de incorporar los principios igualitarios en la cultura laboral y de organización de su consistorio, ha emprendido la tarea de desarrollar un **Plan de Igualdad Laboral** para el conjunto de trabajadoras y trabajadores de esta administración local, incorporando la perspectiva de género en el ámbito organizativo y de funcionamiento interno, para contribuir así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad entre mujeres y hombres a tenor del mandato constitucional y de las leyes vigentes.

Este mandato queda recogido, entre otras normativas, en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) que indica: “1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

El Plan de Igualdad laboral es un instrumento eficaz cuyo objetivo es lograr la igualdad real y efectiva entre las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Sagunto, logrando un mayor nivel de equidad, mejorando sus condiciones de trabajo y la calidad de este.

El artículo 46 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM), define el Plan de Igualdad como un “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

Este documento que se presenta contiene una serie de medidas dirigidas al personal que trabaja en este Ayuntamiento, junto con actuaciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional, para que la igualdad entre mujeres y hombres sea un pilar fundamental de las relaciones laborales, del trabajo que se realiza desde la institución y de la forma de presentarnos, como institución, ante la ciudadanía.

El Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Sagunto se estructura en 11 grandes apartados:

1. **Introducción**
2. **Objetivos generales**
3. **Marco normativo y jurídico**
4. **Proceso de elaboración**
5. **Ámbito y vigencia**
6. **Análisis del diagnóstico**
7. **Conclusiones**
8. **Medidas**
9. **Seguimiento y evaluación**
10. **Referencias bibliográficas**
11. **Anexos**

2. Objetivos generales



Los objetivos generales que persigue este Plan de Igualdad Laboral son:

- ▶ Incorporar la perspectiva de género en todas las áreas municipales del Ayuntamiento, para facilitar el desarrollo de su labor como entidad al servicio de la ciudadanía y de los intereses municipales bajo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.
- ▶ Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la institución municipal y asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y acceso al empleo, formación, promoción, salud laboral y retribución.
- ▶ Promocionar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y puestos de trabajo de la organización municipal.
- ▶ Lograr el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución.
- ▶ Fomentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad de género y violencia machista entre todo el personal.
- ▶ Prevenir de una manera efectiva el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género.
- ▶ Potenciar y facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta, especialmente la derivada por la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares etc.
- ▶ Implantar en el conjunto de las áreas municipales el uso efectivo de la comunicación igualitaria, garantizando una comunicación no sexista.

3. Marco normativo y jurídico



A pesar de que existe una igualdad de derecho, por las numerosas leyes tanto a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico que conforman un marco normativo y jurídico que sustenta la importancia de la igualdad de género como un pilar fundamental de nuestra sociedad, es necesario que exista una igualdad de hecho, con la implicación y promoción activa por parte de todas las instituciones.

A nivel internacional

- ▶ I Conferencia Mundial del Año Internacional de las Mujeres (México, 1975).
- ▶ II Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas para las Mujeres (Copenhague, 1980).
- ▶ III Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros de decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (Nairobi, 1985).
- ▶ IV Conferencia Mundial para la Mujer (Beijing, 1995). Revisión y evaluación de la Plataforma de Acción de Beijing en Beijing + 5 (Nueva York, 2000); Beijing + 10 (Nueva York, 2005); Beijing + 15 (Nueva York, 2010); Beijing + 20 (Nueva York, 2015) y Beijing + 25 (Nueva York, 2020).
- ▶ Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Viena, junio de 1993).
- ▶ Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994).
- ▶ Conferencia Mundial para el Desarrollo Social (Copenhague 1995).
- ▶ Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- ▶ Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948).
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966).
- ▶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Naciones Unidas, 16 de diciembre de 1966).
- ▶ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, 18 de diciembre de 1979).

- ▶ C100-Convenio sobre igualdad de remuneración (Organización internacional del Trabajo, 1951).
- ▶ C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Organización Internacional del Trabajo, 1958).
- ▶ C156-Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, (Organización Internacional del Trabajo,1981)
- ▶ C183-Convenio sobre protección de la maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2000).
- ▶ C190-Convenio sobre la violencia y el acoso (Organización Internacional del Trabajo, 2019).
- ▶ Resolución relativa promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (Organización Internacional del Trabajo, 2004).
- ▶ Resolución relativa a la Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

A nivel europeo

- ▶ Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (Consejo de Europa, Roma, 4 de noviembre de 1950).
- ▶ Carta Social Europea, 1961.
- ▶ Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, 1989.
- ▶ Estrategia de Igualdad de Género, 2018-2023.
- ▶ Conferencia Ministerial Europea sobre la igualdad entre la mujer y el hombre, (Estrasburgo, 4 de marzo de 1986).
- ▶ II Conferencia Ministerial Europea sobre la igualdad entre la mujer y el hombre, (Viena, 4-5 julio 1989).
- ▶ III Conferencia Ministerial Europea sobre la igualdad entre la mujer y el hombre, (Roma, 21-22 octubre 1993).
- ▶ IV Conferencia Ministerial Europea sobre la igualdad entre la mujer y el hombre, (Estambul, 13-14 noviembre 1997).
- ▶ V Conferencia ministerial europea sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres (Skopje, 22-23 de enero de 2003).

- ▶ Recomendación Rec (2003)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la participación equitativa de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público.
- ▶ Recomendación CM/Rec (2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad.
- ▶ Recomendación CM/Rec (2008)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la inclusión de diferencias de género en la política de salud.
- ▶ Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.
- ▶ Tratado de la Unión Europea.
- ▶ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- ▶ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea 2000.
- ▶ Carta Europea de la Mujer 2010.
- ▶ Compromiso Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019.
- ▶ Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere 2011-2020.
- ▶ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- ▶ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
- ▶ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- ▶ Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso de bienes y servicios y suministros.
- ▶ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

- ▶ Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- ▶ Directiva 2019/1158/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- ▶ Recomendación del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer.
- ▶ Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- ▶ Recomendación del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas.
- ▶ Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.
- ▶ Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.
- ▶ Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018 sobre normas relativas a los organismos para la igualdad.
- ▶ Reglamento (CE) n° 20/2009 de la Comisión, de 13 de enero de 2009, por el que se adoptan las especificaciones del módulo ad hoc de 2010 relativo a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar establecido en el Reglamento (CE) n° 577/98 del Consejo.
- ▶ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo.

A nivel nacional

- ▶ Constitución española de 1978.
- ▶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- ▶ Ley 39/1999 , de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- ▶ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- ▶ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- ▶ Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ▶ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- ▶ Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- ▶ Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- ▶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ▶ 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.
- ▶ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ▶ Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- ▶ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▶ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ▶ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- ▶ Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo NÚM/69/2009, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- ▶ Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

A nivel autonómico

- ▶ Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana. Modificada por la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana.
- ▶ Orden de 25 de julio de 1997, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se crea el Consejo Valenciano de la Mujer. Modificada por Orden 5/2011, de 30 de septiembre, de la Conselleria de Justicia y Bienestar Social.
- ▶ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- ▶ Ley 8/2010, De Régimen Local de la Comunidad valenciana.
- ▶ Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- ▶ Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- ▶ Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana.
- ▶ Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- ▶ Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se crea el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat Valenciana. Modificado por Decreto 177/2011, de 18 de noviembre, del Consell, por el que se creó el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunitat Valenciana.
- ▶ Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat por el que se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana. Modificado por Decreto 153/2011, de 14 de octubre, del Consell.
- ▶ Decreto 167/2011, de 4 de noviembre, del Consell, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Familia e Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- ▶ Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunidad Valenciana.
- ▶ Decreto 102/2018, de 27 de julio, del Consell, de desarrollo de la Ley 8/2017, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
- ▶ Resolución de 9 de noviembre de 2017, del director general de Relaciones con Les Corts, por la que se publica el convenio entre la Generalitat, a través de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias para impulsar la movilidad de las empleadas públicas, por razón de violencia de género, entre administraciones públicas.
- ▶ Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i masclista (2018).
- ▶ Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.

A nivel municipal

- ▶ I Plan de Igualdad de Género (2006-2010).
- ▶ II Plan de Igualdad de Género (2012-2014).
- ▶ Reglamento Interno Para la Transversalidad de Género (2015).
- ▶ Plan Municipal de Actuación y Coordinación frente a la Violencia de Género (2018-2022).

4. Proceso de elaboración



En este documento encontramos dos partes diferenciadas que son los elementos principales de este proceso de construcción del Plan de Igualdad Laboral: el informe del diagnóstico y la parte dedicada a las medidas a implementar en los próximos cuatro años, que es la duración prevista de este plan.

En la primera parte se detallan aquellos datos analizados desde una perspectiva de género y múltiple que nos ayudan a visibilizar la realidad y situación laboral actual de las trabajadoras y de los trabajadores del Ayuntamiento de Sagunto en relación con el objetivo de la igualdad.

En la segunda parte, encontramos unas propuestas de acción, unas medidas encaminadas a erradicar las desigualdades existentes y/o reafirmar y potenciar sobre el papel algunos principios ya igualitarios existentes en esta administración local.

El día 30 de junio de 2020, se creó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad laboral, constituida paritariamente por representantes sindicales y representantes del Equipo de Gobierno, con el asesoramiento del equipo técnico del Área de Igualdad del Ayuntamiento.

Esta comisión ha sido la encargada de la elaboración tanto del diagnóstico como de la elaboración del propio Plan de Igualdad laboral, con el objetivo de contribuir a la consecución de la igualdad en el Ayuntamiento mediante la eliminación de las brechas existentes en este ámbito. Todos los documentos generados en el seno de esta Comisión quedan anexados en este Plan (Véase, Anexos).

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que para poder adoptar las medidas que sean necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación y/o desigualdad hay que realizar un informe de situación previo, es decir, un diagnóstico de la organización y el personal que servirá para detectar y valorar en qué aspectos se observan carencias en la organización en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Para este análisis de la situación actual de las trabajadoras y de los trabajadores del Ayuntamiento de Sagunto, en relación con el objetivo de la igualdad, se ha trabajado a partir del uso de diferentes recursos y herramientas para conseguir la mayor y más fidedigna información que nos ha permitido visibilizar aquellas situaciones de desigualdades que se están produciendo en el consistorio, y potenciar aquellas cuestiones o principios igualitarios ya existentes.

En primer lugar, se ha trabajado con datos de carácter cuantitativo facilitados por el departamento de personal respecto a cuestiones como, por ejemplo, categorías profesionales, puestos de trabajo, tipos de vinculación contractual, conciliación, retribuciones, formación, etc.

Además, esta información facilitada ha sido complementada para tener una visión lo más acertada y global posible, utilizando datos cualitativos obtenidos, por un lado, a través de varias entrevistas con informantes clave, como personas que trabajan en el departamento de personal, salud laboral, servicios sociales, policía, etc., y con la organización de 2 grupos de discusión, uno formado por la propia Comisión negociadora del Plan, y otro por la Comisión Transversal de Género, grupo de trabajo formado en el seno del II Plan de Igualdad de Género de Sagunto 2012-2014, como equipo responsable del seguimiento de las acciones recogidas en el Reglamento Interno para la Transversalidad de Género.

Para completar esta parte cualitativa, y ante algunas dificultades encontradas para obtener determinada información necesaria para su análisis, se realizó una encuesta a toda la plantilla durante el mes de septiembre y octubre de 2020 (Véase, Anexos).

A pesar de que dicho cuestionario solo fue contestado por 196 personas, nos ha servido por un lado, para poder confirmar algunos datos que ya conocíamos, y por otro, estas opiniones, valoraciones y percepciones respecto a la situación de la plantilla, ha resultado ser bastante interesante y enriquecedora, no solo por esto último, sino también respecto a la elaboración del propio plan y de las medidas que lo integran.

5. Ámbito y vigencia



Este Plan de Igualdad Laboral se aplicará a la plantilla de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Sagunto, en todas sus formas tanto de carácter fijo como temporal. Tendrá una vigencia de 4 años (2021-2024) desde su aprobación, y su inicio se producirá en el momento en que, con acuerdo previo de la Comisión Negociadora, Mesa de Negociación, y dictamen favorable de la Comisión Informativa de Modernización, sea aprobado por el Pleno Municipal.

6. Análisis del diagnóstico



A continuación, se presentan las principales conclusiones del diagnóstico de situación del Ayuntamiento de Sagunto en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, por área de análisis.

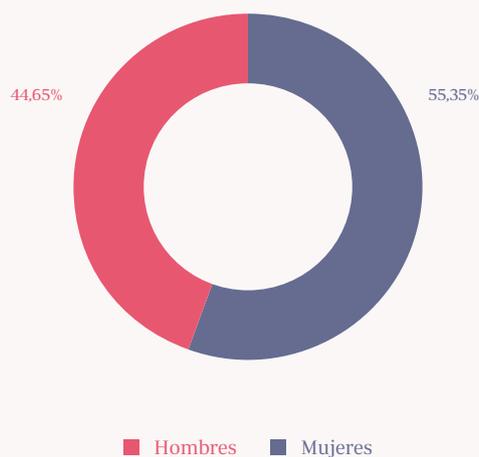
Las áreas de análisis objeto de diagnóstico, y que están establecidas tanto en la LIOMH de marzo, tras su modificación por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, son las siguientes:

- 1. Características de la plantilla**
- 2. Sistemas de clasificación profesional y estabilidad de la ocupación**
- 3. Acceso al empleo**
- 4. Promoción y carrera profesional**
- 5. Formación**
- 6. Comunicación inclusiva y no sexista**
- 7. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación**
- 8. Retribuciones**
- 9. Salud y prevención de riesgos laborales**
- 10. Acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género y/o expresión de género**
- 11. Transversalidad de género e incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

6.1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

El Ayuntamiento de Sagunto está compuesto por un total de 710 personas empleadas, de las cuales 393 son mujeres y 317 son hombres. En el **Gráfico 1**, se puede apreciar que es un escenario paritario (60-40), aunque con cierta preponderancia femenina, en concreto son trabajadoras el 55,35% y trabajadores el 44,65%.

GRÁFICO 1 % de trabajadoras y trabajadores 2020

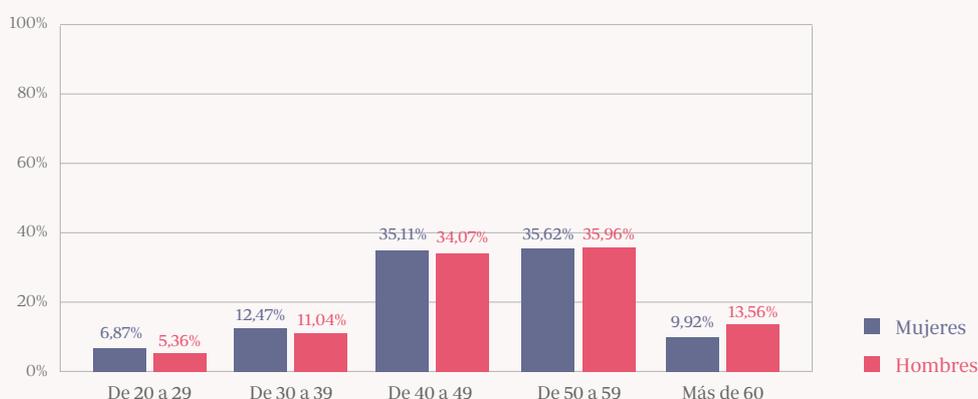


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2020 facilitados por RRHH Personal

6.1.1. Grupos de edad

Si se analiza la plantilla en función de la edad de las personas trabajadoras, se contempla que la edad media de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres, siendo en el caso de los primeros de 49,13 y en el de las segundas de 47,93. Estos datos, se pueden observar con mayor detalle en el **Gráfico 2** que representa la distribución en grupos de edad de las personas empleadas del Ayuntamiento.

GRÁFICO 2 % de mujeres y hombres por grupos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2020 facilitados por RRHH Personal

En una primera aproximación, se muestra que las franjas de edad son similares entre sexos. De igual forma, se aprecia que es superior la concentración de trabajadoras y trabajadores conforme aumentan los tramos de edad, con excepción del intervalo de “Más de 60”, donde la tendencia tiende a disminuir en especial para las mujeres.

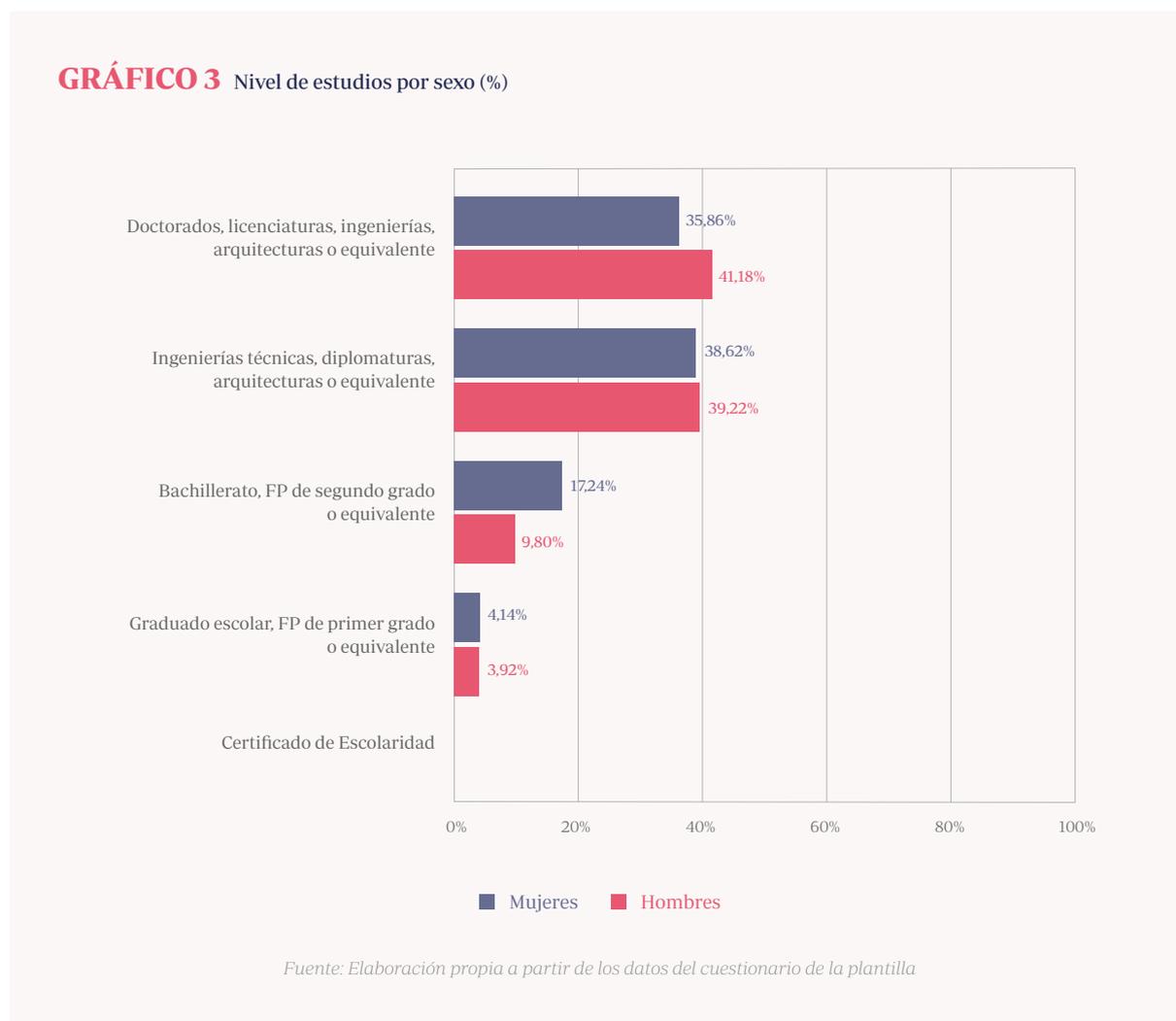
En particular, se observa que las personas empleadas se sitúan principalmente en los grupos de edad de “40 a 49”, con el 35,11% (138) de las trabajadoras y el 34,07% (108) de los trabajadores; y de “50 a 59”, con el 35,96% (114) de los empleados y el 35,62% (140) de las empleadas. Por el contrario, se aprecia que son más hombres con “más de 60 años” que mujeres, siendo la composición en este intervalo de mayor edad del 13,56% (43) para los trabajadores y del 9,92% (39) para las trabajadoras. En cierta medida, estas cifras sugieren que el consistorio está formado por una plantilla envejecida.

Por otro lado, en las franjas de menor edad se contempla que el grupo de “30 a 39” está formado por el 12,47% (49) de las empleadas el 11,04% (35) de los empleados; y el grupo de “20 a 29” está compuesto por el 6,87% (27) de las trabajadoras y el 5,36% (17) de los trabajadores.

A partir de estos datos, se puede afirmar que la tasa de empleo en el consistorio es inferior para las personas más jóvenes. Sin embargo, es importante señalar que en estos grupos de edad es ligeramente superior la presencia de las trabajadoras, pudiendo traducirse en el creciente acceso y ocupación de las mujeres al mercado laboral como consecuencia directa del incremento en los índices de feminización del sistema educativo, especialmente el universitario, pero también de las tasas de actividad y ocupación de las mujeres desde la transición democrática.

6.1.2. Nivel de estudios

En el **Gráfico 3** se muestra el nivel de estudios de las personas empleadas del Ayuntamiento. Es importante tener en cuenta que estos datos al no ser facilitados fueron extraídos del cuestionario.



Como puede observarse, tanto mujeres como hombres poseen mayoritariamente titulaciones universitarias. Así, se sitúan en “Doctorados, Licenciaturas, Ingenierías, Arquitecturas o equivalentes” el 41,18% de los trabajadores y el 35,86% de las trabajadoras; y en “Ingenierías Técnicas, Diplomaturas, Arquitecturas o equivalentes” el 39,22% de los empleados y el 38,62% de las empleadas.

Por el contrario, se contemplan diferencias entre sexos en el nivel educativo de “Bachillerato, FP de segundo grado o equivalente”, estando en posesión de este tipo de titulaciones el 17,24% de las mujeres y el 9,80% de los hombres.

Finalmente, las cifras en el nivel formativo de “Graduado Escolar, FP de primer grado o equivalente” son similares entre trabajadoras y trabajadores, con el 4,14% para las primeras y el 3,92% para los segundos.

6.1.3. Departamentos y áreas de trabajo

Por otra parte, en la **Tabla 1** aparece representada la estructura organizativa y de funcionamiento por áreas o departamentos municipales del Ayuntamiento.

En primer lugar, señalar que hay departamentos donde hay muy pocas personas contratadas, menos de 5, y por tanto se hace a veces más difícil observar la diversidad de género, como son Medio Ambiente, Participación Ciudadana, Normalización Lingüística, etc. Como se puede ver, el consistorio está organizado por departamentos y áreas, con un número elevado de divisiones que hacen más complejo el análisis. Los datos facilitados han tenido que ser contrastado con la RPT del Ayuntamiento, ya que éstos no se han facilitado por áreas gestoras, sino por áreas económicas, lo que dificulta en gran medida este análisis.

En cualquier caso, la lógica de funcionamiento del Ayuntamiento a la hora de las contrataciones sí que parece responder en algunos casos a ciertos principios estereotipados, como en el caso de departamentos como Servicio Sociales con un 90,38% de mujeres frente a un 9,62% de hombres, Juventud, Infancia y Adolescencia con un 84,21 % de mujeres frente a un 15,79% de hombres, Igualdad un 100% de mujeres, Informática 85,71% de hombres frente a un 14,29% de mujeres, Policía Local 84,38% de hombres frente a un 15,62% de mujeres y Actividades Técnicas con un 100% de la plantilla hombres.

En realidad, hay cierta irregularidad en la distribución de posiciones en los diferentes departamentos por sexo, y no se observa un patrón concreto excesivamente sesgado, sino que más allá de los casos mencionados, se encuentran áreas masculinizadas, otras feminizadas y algunas perfectamente paritarias, e incluso equilibradas.

Lo que realmente interesa del análisis de estos datos es, sin duda, la existencia de esos espacios que continúan funcionando a través de los estereotipos que masculinizan o feminizan determinadas actividades laborales y que, por lo tanto, hay que incidir directamente sobre su funcionamiento para evitar continuar reproduciéndolos, puesto que limitan el desarrollo profesional libre de las personas y que impiden que, por razón de nuestro sexo, se pueda o no acceder a trabajos determinados, posiblemente no de manera directa, pero sí a través de lo simbólico.

El Plan de Igualdad tratará de incidir en este aspecto ya que el mundo laboral forma parte y tiene una incidencia relevante en la sociedad que nos ha tocado vivir.

TABLA 1 Departamentos y áreas de trabajo por sexo

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Policía local					
A1	0	3	3	0%	100%
A2	0	5	5	0%	100%
B	2	8	10	20%	80%
C1	9	65	74	12,16%	87,84%
C2	4	0	4	100%	0%
TOTAL	15	81	96	15,62%	84,38%
Secretaría					
A1	6	4	10	60%	40%
A2	0	1	1	0%	100%
C1	6	3	9	66,67%	33,33%
C2	1	0	1	100%	0%
E	1	0	1	100%	0%
TOTAL	14	8	22	63,64%	36,36%
Personal					
A1	0	2	2	0%	100%
A2	1	0	1	100%	0%
C1	6	0	6	100%	0%
C2	1	1	2	50%	50%
TOTAL	8	3	11	72,73%	27,27%
Contractación					
A1	2	3	5	40%	60%
A2	0	1	1	0%	100%
C1	5	1	6	83,33%	16,67%
E	1	0	1	100%	0%
TOTAL	8	5	13	61,54%	38,64%
Informática					
A1	0	1	1	0%	100%
A2	0	1	1	0%	100%
C1	1	4	5	20%	80%
TOTAL	1	6	7	14,29%	85,71%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Oficina atención ciudadana					
A1	1	0	1	100%	0%
C1	10	3	13	76,92%	23,08%
C2	14	4	18	77,78%	22,22%
TOTAL	25	7	32	78,13%	21,88%
Subalternos Sagunto					
E	5	4	9	55,56%	44,44%
TOTAL	5	5	9	55,56%	44,44%
Subalternos Puerto de Sagunto					
E	2	4	6	33,33%	66,67%
TOTAL	2	4	6	33,33%	66,67%
Subalternos CEAM					
E	5	0	5	100%	0%
TOTAL	5	0	5	100%	0%
Prevención riesgos					
A1	1	0	1	100%	0%
A2	1	0	1	100%	0%
C1	1	0	1	100%	0%
TOTAL	3	0	3	100%	0%
Servicios jurídicos					
A1	3	0	3	100%	0%
TOTAL	3	0	3	100%	0%
Servicios sociales					
A1	4	1	5	80%	20%
A2	26	3	29	89,66%	10,34%
B	4	0	4	100%	0%
C1	13	0	13	100%	0%
C2	0	1	1	0%	100%
TOTAL	47	5	52	90,38%	9,62%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Sanidad					
C1	2	0	2	100%	0%
C2	3	0	3	100%	0%
E	3	4	7	42,86%	57,14%
TOTAL	8	4	12	66,67%	33,33%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Deportes					
A1	3	0	3	100%	0%
A2	1	0	1	100%	0%
C1	1	0	1	100%	0%
C2	25	36	61	40,98%	59,02%
E	16	16	32	50%	50%
TOTAL	46	52	98	46,94%	53,06%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Juventud					
A2	1	1	2	50%	50%
C1	2	1	3	66,67%	33,33%
C2	11	1	12	91,67%	8,33%
E	2	0	2	100%	0%
TOTAL	16	3	19	84,21%	15,79%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Turismo					
A2	2	0	2	100%	0%
C1	0	1	1	0%	100%
C2	8	1	9	88,89%	11,11%
TOTAL	10	2	12	83,33%	16,67%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Promoción económica					
A1	4	2	6	66,67%	33,33%
C1	1	0	1	100%	0%
C2	5	0	5	100%	0%
TOTAL	10	2	12	83,33%	16,67%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
AFIC					
A1	1	0	1	100%	0%
C1	1	1	2	50%	50%
C2	3	0	3	100%	0%
E	4	0	4	100%	0%
TOTAL	9	1	10	90%	10%
Intervención					
A1	1	2	3	33,33%	66,67%
C1	2	1	3	66,67%	33,33%
C2	5	0	5	100%	0%
TOTAL	8	3	11	72,73%	27,27%
Gestión tributaria					
A1	0	1	1	0%	100%
C1	14	2	16	87,50%	12,50%
C2	3	0	3	100%	0%
TOTAL	17	3	20	85%	15%
Tesorería					
A1	0	1	1	0%	100%
C1	1	0	1	100%	0%
C2	4	1	5	80%	20%
TOTAL	5	2	7	71,43%	28,57%
Recaudación					
A1	0	1	1	0%	100%
C1	3	1	4	25%	75%
C2	2	1	3	33,33%	66,67%
TOTAL	5	3	8	62,50%	37,50%
Actividades gestión					
A1	2	1	3	66,67%	33,33%
C1	4	0	4	100%	0%
C2	2	0	2	100%	0%
TOTAL	8	1	9	88,89%	11,11%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Urbanismo					
A1	0	3	3	0%	100%
A2	0	1	1	0%	100%
C1	4	0	4	100%	0%
C2	3	0	3	100%	0%
TOTAL	7	4	11	63,64%	36,36%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Mantenimientos generales					
A1	0	2	2	0%	100%
A2	2	3	5	40%	60%
C1	1	4	5	20%	80%
C2	3	7	10	30%	70%
E	0	6	6	0%	100%
TOTAL	6	22	28	21,43%	78,57%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Medio ambiente					
A2	0	1	1	0%	100%
C2	1	0	1	100%	0%
TOTAL	1	1	2	50%	50%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Actividades técnicas					
A1	0	2	2	0%	100%
A2	0	3	3	0%	100%
C1	0	1	1	0%	100%
TOTAL	8	6	6	0%	100%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Disciplina urbanística					
A1	5	2	7	71,43%	28,57%
A2	1	0	1	100%	0%
C1	2	2	4	50%	50%
C2	0	1	1	0%	100%
TOTAL	7	4	11	61,54%	38,46%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Protección civil					
C2	0	1	1	0%	100%
TOTAL	0	1	1	0%	100%
Educación					
A2	5	1	6	83,33%	16,67%
C1	4	8	12	33,33%	66,67%
C2	6	0	6	100%	0%
E	6	7	13	46,15%	53,85%
TOTAL	21	16	37	56,76%	43,26%
Playas					
C1	1	1	2	50%	50%
TOTAL	1	1	2	50%	50%
Archivo y bibliotecas					
A1	0	1	1	0%	100%
A2	4	1	5	80%	20%
C1	5	4	9	55,56%	44,44%
E	1	2	3	33,33%	66,67%
TOTAL	10	8	18	55,56%	44,44%
Normalització lingüística					
A2	0	2	2	0%	100%
C1	1	0	1	100%	0%
TOTAL	1	2	3	33,33%	66,67%
Cultura					
A1	3	1	4	75%	25%
C1	10	3	13	76,92%	23,08%
C2	6	2	8	75%	25%
E	3	1	4	75%	25%
TOTAL	22	7	29	75,86%	24,14%

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Prensa					
A1	2	3	5	40%	60%
A2	0	1	1	0%	100%
C1	1	1	2	50%	50%
TOTAL	3	5	8	0%	100%
Conservatorio					
A1	11	12	23	47,83%	52,17%
C2	1	0	1	100%	0%
E	1	0	1	100%	0%
TOTAL	13	12	25	52%	48%
Fiestas					
C1	2	0	2	100%	0%
C2	1	0	1	100%	0%
E	1	0	1	100%	0%
TOTAL	4	0	4	100%	0%
Gabinete psicopedagógico					
A1	4	3	7	57,14%	42,86%
TOTAL	4	3	7	57,14%	42,86%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por RRHH Personal

6.1.4. Puestos de trabajo

Respecto a los puestos de trabajo, aunque no se han podido facilitar datos sobre esta cuestión sí es posible realizar una primera aproximación cruzando los datos de la RPT junto con el listado de las personas empleadas remitido por Alcaldía.

Los puestos de trabajo feminizados son principalmente los de Trabajadora Social, Educadora Social y Auxiliar Administrativa. En cambio, los puestos de trabajo masculinizados son principalmente los de Agente de Policía Local y Técnico Auxiliar de Informática.

Por otra parte, en relación con la segregación vertical se observa que son más hombres en las Jefaturas de Sección que mujeres. Los primeros ocupan las Jefaturas de Sección de Servicios Generales y SAIC; Contratación; RRHH Personal; Gestión Tributaria; Recaudación; Disciplina Urbanística; Actividades; Patrimonio y Mantenimiento-PC mientras que las segundas ocupan las Jefaturas de Sección de Servicios Sociales y Jurídica.

De igual forma, los hombres realizan trabajos de Técnico de Transparencia y Protección de Datos; Coordinador de Archivo y Bibliotecas; Técnico de Promoción Económica; Asesor de Cultura; Comisario Principal; Comisario; Tesorero; Interventor y Secretario General. En cambio, las mujeres realizan los trabajos de Técnica Coordinadora de Cultura; Técnica de Deportes; Técnica de Inversiones; Técnica de Movilidad Urbana; Viceinterventora y Vicesecretaría.

Para terminar, se observa por un lado que los hombres ocupan las Jefaturas de Negociado de Policía; Servicios Sociales; Contabilidad y Urbanismo; y por otro que las mujeres ocupan las Jefaturas de Negociado de Actividades; Comercio-Mercados; Contribución; Enseñanza; Gestión; SAIC; Sanidad y Consumo; Secretaría GRAL; Tesorería; Patrimonio y Contratación.

6.1.5. Representación sindical

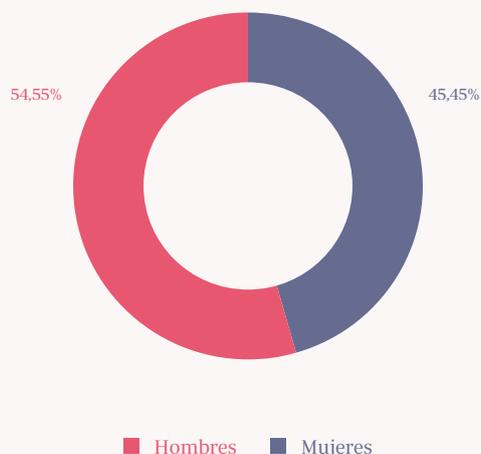
La representación sindical, fundamental en cualquier espacio laboral, ha sido históricamente un lugar de poder y, por lo tanto, un espacio ocupado por hombres.

En este diagnóstico es pertinente determinar la composición de esa representación, para poder averiguar de partida, si como mínimo hay mujeres y en qué porcentaje.

El Ayuntamiento de Sagunto está representado a través de 6 secciones sindicales, las cuales son: Comisiones Obreras (CCOO), Intersindical Valenciana (IV), Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicato Profesional de Policía Local y Bomberos (SPPLB), Asociación Profesional de Policía Local en Sagunto (APPLS) y Central Sindical Independiente y de funcionarios (CSIF).

En cuanto a la participación en función del sexo, se contempla en el **Gráfico 4** que la presencia en dichas organizaciones es del 54,55% (12) para los representantes sindicales y del 45,45% (10) para las representantes sindicales, conformando por tanto un escenario equilibrado.

GRÁFICO 4 Representación sindical por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por RRHH Personal

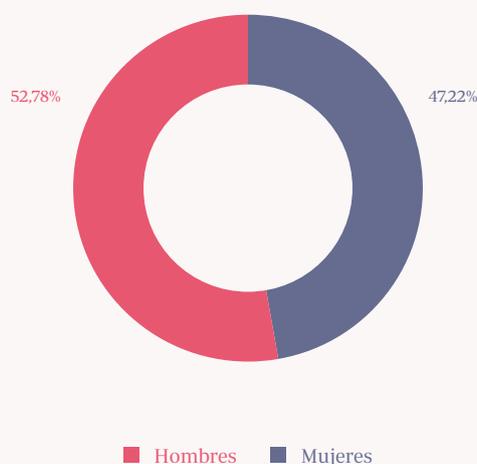
Sin embargo, es importante señalar que si se analiza por separado la participación de las y los representantes en cada sección sindical se aprecian diferencias en función del sexo. En particular, la distribución sobre la participación de las mujeres y hombres se corresponde con la siguiente: CCOO, 6 mujeres (60%) y 4 hombres (40%); IV, 2 mujeres (33,33%) y 4 hombres (66,67%); UGT, 3 hombres (100%); SPPLB, 1 mujer (100%); APPLS, 1 mujer (100%) y CSIF, 1 hombre (100%). Como se puede observar, la participación de las y los representantes no es equilibrada en todas las secciones sindicales.

En esta línea, es importante señalar que se solicitaron datos sobre la distribución de los delegados y las delegadas sindicales con el fin de valorar las diferencias en función del sexo en relación con la representación de las personas afiliadas en cada organización sindical. Sin embargo, algunas de las secciones sindicales no facilitaron esta información por tanto no se pueden realizar conclusiones en este sentido.

6.1.6. Representación política

En cuanto al análisis de la composición de los órganos de gobierno, la Alcaldía Presidencia recae en un hombre, y el resto del equipo está formado por un 52,78% (19) de hombres y 47,22% (17) de mujeres, es decir, encontramos una participación rozando la paridad (60-40), aunque hay más hombres que mujeres en el conjunto del equipo de gobierno, como puede observarse en el **Gráfico 5**.

GRÁFICO 5 Órganos de gobierno por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por RRHH Personal

Analizando la composición del pleno municipal, encontramos una situación menos equilibrada, 16 políticos (64%) y 9 políticas (36%), y por asesores/as de los grupos políticos, 3 asesores (37,50%) y 5 (62,50%) asesoras, y personal de confianza, 1 jefa del gabinete de alcaldía (100%) y 2 secretarías de alcaldía (100%).

Por grupos políticos: En PSPV-PSOE, 4 hombres y 3 mujeres; Coalición Compromís, 3 hombres y 2 mujeres; Iniciativa Porteña, 3 hombres y 2 mujeres; Partido Popular, 1 hombre y 2 mujeres; Esquerra Unida, 2 hombres; Ciudadanos, 2 hombres; y Vox, 1 hombre.

Si hacemos un análisis por Concejalías, encontramos que algunas áreas tradicionalmente feminizadas como son, Cultura, o el Gabinet de Promoció del Valencià son ocupadas por mujeres, mientras que los hombres continúan en algunas tradicionalmente masculinizadas como, Contratación, Deportes, o Urbanismo.

Por el contrario, señalar como algo positivo, que en este aspecto el Ayuntamiento de Sagunto ha roto con una cierta segregación horizontal que ha imperado en los últimos años, ya que áreas fuertemente feminizadas como son Educación, Servicios Sociales, Juventud, o Igualdad son hombres quienes ostentan la responsabilidad política, y, por el contrario, encontramos a una mujer como responsable política en el Departamento de Policía Local, un espacio fuertemente y tradicionalmente masculinizado.

6.1.7.

Percepciones de la plantilla en relación con las características de la plantilla

Para terminar, se plasma la información cualitativa recogida con el cuestionario, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con esta área de intervención.

En primer lugar, se señala la distribución no uniforme de mujeres y hombres en determinados departamentos y áreas de trabajo del Ayuntamiento.

A modo de ejemplo, se destaca como espacio masculinizado Policía Local y como espacio feminizado Servicios Sociales. En particular, se considera que la segregación horizontal es consecuencia de la división sexual del trabajo, que, en función de los estereotipos y roles tradicionales, clasifica los puestos laborales y las tareas en función del género y de las características que se presuponen de estos. Es decir, se sugiere que la segregación horizontal es más fruto de la socialización de género que de cuestiones vinculadas a la praxis organizativa del consistorio. De hecho, en algunos casos se percibe que, como resultado de ello, los hombres ocupan los puestos de trabajo relacionados con la seguridad, las tecnologías y las ingenierías mientras que las mujeres se sitúan en los puestos laborales relacionados con las tareas de los cuidados

Asimismo, se establece que los modelos de socialización están cambiando y en el consistorio puede contemplarse con la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo ocupados históricamente por hombres. En especial, se menciona la entrada de las trabajadoras al departamento de Urbanismo como arquitectas y al departamento de Policía Local como agentes.

Siguiendo este orden, se contempla además que la incorporación de las mujeres al departamento de Policía Local se ha facilitado con el establecimiento del sistema de cuotas, donde el 30% de las plazas están reservadas para las mujeres al ser minoritaria la presencia de las mismas en este sector de actividad.

En relación con el sistema de cuotas, se establece que es favorable para fomentar la paridad entre sexos, especialmente cuando las diferencias en determinados sectores y actividades sean especialmente significativas entre sexos. Sin embargo, se sugiere aplicar otro tipo de medidas en el consistorio con el fin de igualar las condiciones laborales tan dispares entre trabajadoras y trabajadores.

Por otro lado, se hace referencia al desigual valor que se otorga a ciertos departamentos y áreas municipales, coincidiendo además en algunos casos con espacios de trabajo masculinizados y feminizados.

En segundo lugar, se señala la representación no equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos del Ayuntamiento. En particular, se contempla cuando se hace referencia a la segregación vertical que hay más hombres en los puestos de trabajo de mayor responsabilidad que

mujeres. De hecho, se aprecia que el techo de cristal en el consistorio dificulta que las trabajadoras puedan ocupar los puestos de trabajo de poder y responsabilidad a pesar de contar con la cualificación y las aptitudes necesarias para ello.

En este sentido, se sugiere que una de las barreras que dificulta la promoción profesional de las trabajadoras son los estereotipos de género que establecen la responsabilidad de los cuidados en las mujeres.

Asimismo, en relación con la anterior cuestión sobre la segregación horizontal se contempla que no es equilibrada la representación de cargos de responsabilidad en ciertos departamentos y áreas municipales, coincidiendo en algunos casos con espacios de trabajo masculinizados y feminizados. Es decir, se cuestiona que el número de puestos de responsabilidad que se asigna pueda estar determinado en función de si se trata de un departamento u otro, cuando en principio no parecen responder a necesidades organizativas.

Otra cuestión que se contempla en relación con el techo de cristal es la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales. Concretamente, se hace referencia a la representación e influencia de las mujeres en las mesas de negociación. En este sentido, se señala que estos espacios de negociación y reunión están ocupados principalmente por los hombres. De igual forma, se percibe que la atención, la voz imperante, suele ser la masculina, sintiendo las mujeres en estas dinámicas ciertas dificultades para hacerse oír. Las barreras que consideran que obstaculizan la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales hacen referencia a la construcción masculinizada del sindicalismo y a la conciliación de la vida laboral, familiar y sindical.

En relación con el primer caso, se contempla además que las asimetrías en las dinámicas de poder generan que las mujeres tiendan a exigirse a sí mismas estar sobrecualificadas para que no se pueda poner en duda la capacidad que poseen para gestionar y liderar estas negociaciones.

Finalmente, sin entrar en mayor detalle se menciona que la estrategia que puede facilitar una mayor visibilidad y posición de las mujeres en la estructura sindical es el desarrollo de redes de sororidad o de apoyo mutuo. Asimismo, es importante señalar que se aprecian cambios sustanciales en relación con la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, aunque en todo momento con el matiz de que todavía hay mucho camino que recorrer.

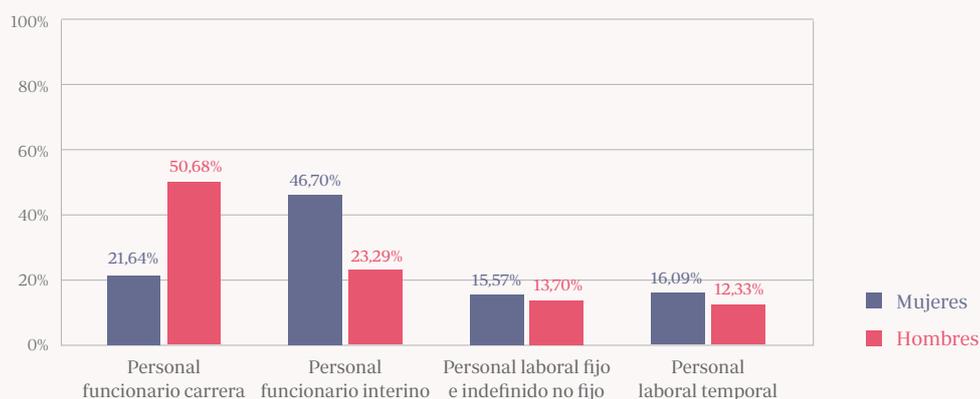
6.2. SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ESTABILIDAD DE LA OCUPACIÓN

6.2.1. Clases de personal

En lo que respecta a las clases de personal se aprecia que en el consistorio son mayoritariamente personal funcionario frente a personal laboral. Así, se sitúan en la relación de personal funcionario el 73,24% (520) mientras que en la relación de personal laboral el 26,76% (190).

La representación entre sexos es equilibrada, siendo, por una parte, personal funcionariado el 76,34% (242) de los empleados y el 70,74% (278) de las empleadas; y por otra, personal laboral el 29,26% (115) de las trabajadoras y el 23,66% (75) de los trabajadores. Sin embargo, es importante mencionar que si estos datos se analizan en relación con el total y no con cada uno de los sexos, se observa que la presencia de las mujeres es superior a la de los hombres en ambas clases de personal (teniendo en cuenta que son más empleadas que empleados trabajando en el Ayuntamiento), especialmente en el vínculo de personal laboral.

GRÁFICO 6 Clases de personal por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2020 facilitados por RRHH Personal

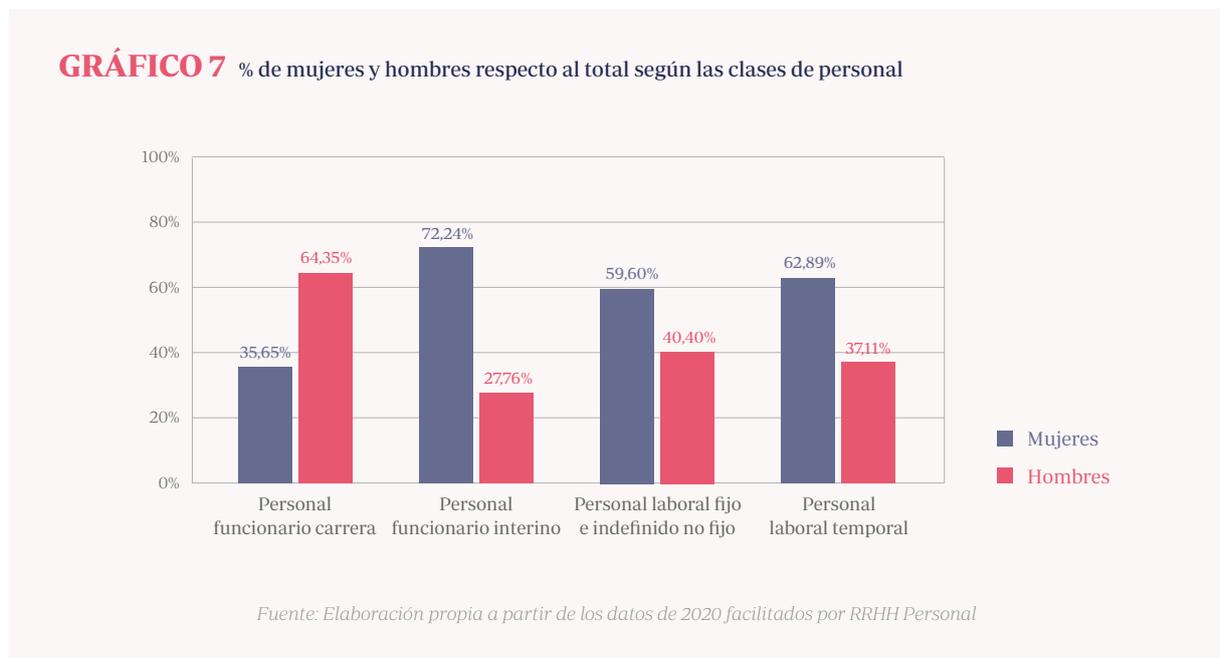
Para incidir en mayor medida sobre esta cuestión, es necesario considerar la tipología de clases de personal que vincula a las personas empleadas con el Ayuntamiento. En el **Gráfico 6** se muestra la distribución en función del sexo de las trabajadoras y trabajadores.

A partir de estos datos, se observa que la distribución sobre los tipos de personal funcionario difiere en gran medida entre mujeres y hombres. Así, principalmente en el consistorio los empleados ocupan el vínculo de personal funcionario de carrera mientras que las empleadas el vínculo de personal funcionario interino. En concreto, son funcionariado de carrera el 50,68% de los hombres y el 21,64% de las mujeres; y funcionariado interino el 46,70% de las mujeres y el 23,29% de los hombres.

Por el contrario, se muestra que la distribución sobre los tipos de personal laboral es similar para ambos sexos, en el personal laboral fijo aparecen representadas el 15,57% de las mujeres y el 13,70% de los hombres y en el personal laboral temporal el 16,09% de las mujeres y el 12,33% de los hombres.

Es importante señalar además, que si estos datos se analizan desde una perspectiva comparada, se contempla que las mujeres tienen una relación contractual más precaria que los hombres principalmente por ocupar en mayor medida las categorías laborales de personal funcionario interino y personal laboral temporal. De hecho, en el consistorio la tasa de temporalidad es para las trabajadoras del 62,79% y para los trabajadores del 35,62%.

En el **Gráfico 7** las realidades reflejadas aparecen representadas en relación con el total y no con cada uno de los sexos. Así, se visualiza mejor la composición de las trabajadoras y trabajadores en esta determinada estructura laboral.



Por una parte, en el personal funcionario se contempla que no es equilibrada la representación entre sexos (60-40), teniendo los hombres relaciones contractuales más estables que las mujeres. La modalidad de funcionariado de carrera está dispuesta con el 64,35% (148) para los empleados y el 35,65% (82) para las empleadas. Como se puede observar, el personal funcionario de carrera está masculinizado. Por el contrario, en la modalidad de personal funcionario, interino el 72,74% (177) son trabajadoras mientras que el 27,76 % (68) son trabajadores. El funcionariado interino está muy feminizado, siendo todavía más significativas en esta clase de personal las diferencias entre mujeres y hombres. En este sentido, llama además la atención el elevado número tanto de interinas como de interinos que hay en el consistorio, teniendo en cuenta las particularidades que posee este tipo de vínculo.

De igual forma, se muestra en el personal laboral que la composición difiere entre sexos, teniendo las mujeres relaciones contractuales más inestables que los hombres. La modalidad contractual de personal laboral fijo es para las trabajadoras del 59,60% (59) y para los trabajadores del 40,40% (40).

Pese a que son más mujeres personal laboral fijo que hombres, este tipo de relación contractual es la única que aparece representada de manera paritaria (60-40). Finalmente, la modalidad contractual de personal laboral temporal está compuesta en mayor medida por mujeres que no hombres, estando el personal laboral temporal feminizado con una composición del 62,89% de las mujeres (61) y del 37,11% (36) de los hombres.

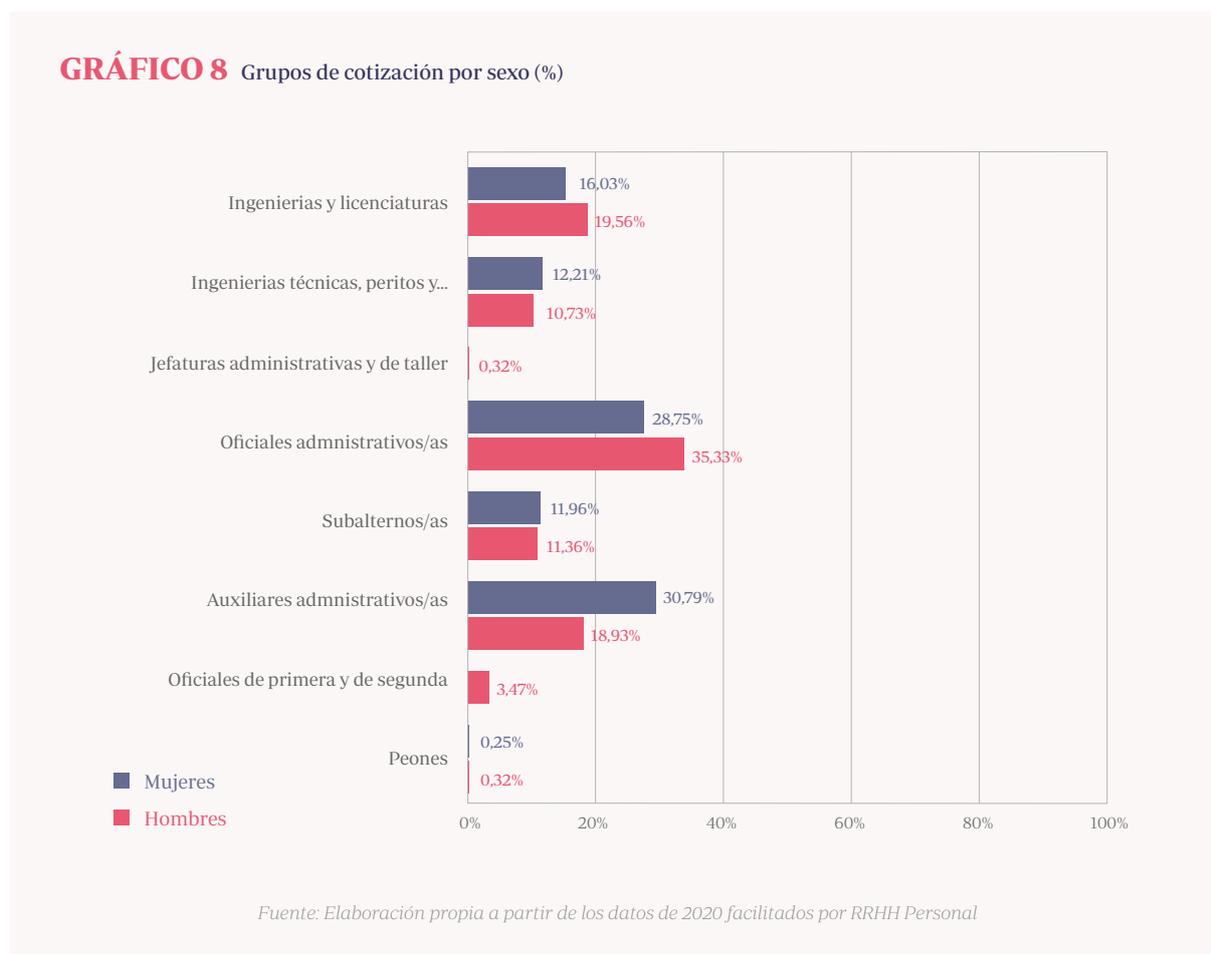
En definitiva, se puede concluir que existe una elevada tasa de temporalidad en el consistorio que afecta tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, aunque en mayor medida a estas últimas. Por tanto, es necesario tener presente las consecuencias que tiene especialmente para las mujeres el poseer vínculos más precarios desde el punto de vista laboral.

En esta línea, es importante señalar que en el “Plan de Ordenación de Recursos Humanos” (PORH) se contempla de manera que algunas de las razones de la elevada tasa de temporalidad en el consistorio son: “la congelación de las ofertas de empleo público en los años de la crisis económica; la gestión directa de determinados servicios que venían prestándose de manera desconcentrada mediante la figura de organismos autónomos o asimilables; la falta de planificación, de inercia en la gestión de los recursos humanos, con una visión cortoplacista y un uso abusivo de las bolsas de empleo temporal, etc.” En dicho Plan, además se destinan diversas acciones en materia de estructuración del empleo que principalmente hacen referencia a medidas relacionadas con la estabilización del empleo temporal y con la selección del personal. En particular, se plantean procesos de consolidación y temporalización del empleo temporal, nombramientos del personal funcionario interino, nombramientos por mejora de empleo, procesos de movilidad voluntaria y procedimientos de promoción interna. Asimismo, en esta línea de acción se plantean una serie de actuaciones para garantizar la igualdad salarial en el consistorio, siendo las mismas posteriormente mencionadas en el área de retribuciones.

6.2.2.

Grupos de cotización

Por otro lado, en el **Gráfico 8** aparecen representados los grupos de cotización por los cuales están contratadas las personas empleadas en el Ayuntamiento. Este grupo, determina cual es el lugar que ocupan tanto mujeres como hombres y, en consecuencia, los respectivos salarios.



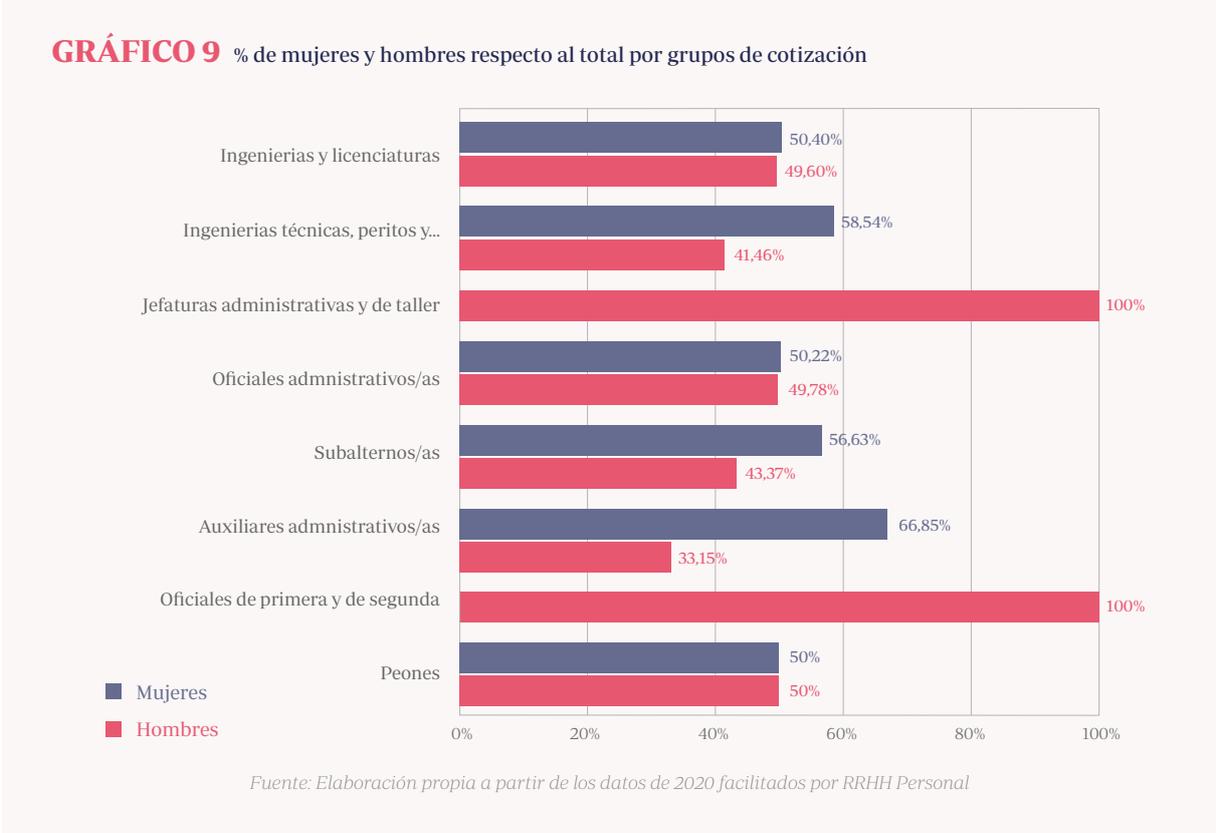
En los grupos de cotización de alta cualificación se contempla que la composición es similar para ambos sexos. Concretamente, se sitúan en el grupo de “Ingenierías y Licenciaturas” el 19,56% de los empleados y el 16,03% de las empleadas; y en el grupo de “Ingenierías Técnicas, Peritos y Personal Ayudante con titulación” el 12,21% de las trabajadoras y el 10,73% de los trabajadores. En este sentido, se aprecia que gran parte de las personas empleadas están vinculadas con el consistorio por estar en posesión de titulaciones superiores.

En cambio, el grupo de “Jefaturas Administrativas y de Taller” está compuesto únicamente por trabajadores con un 0,32%.

Por otra parte, se muestra que los grupos de cotización asociados con funciones administrativas responden a lógicas totalmente inversas. El grupo de “Oficiales Administrativas/os” está ocupado por más hombres que mujeres, con una composición del 35,33% para los empleados y del 28,75% para las empleadas. Por el contrario, el grupo de “Auxiliares Administrativas/os” está formado por más mujeres que hombres, con una composición el 30,79% de las trabajadoras y el 18,93% de los trabajadores. En estos grupos de cotización se sitúa la mayor parte de las personas empleadas, aunque con diferencias entre mujeres y hombres, siendo superior para los trabajadores el primer grupo y para las trabajadoras el segundo grupo. En el grupo de “Subalternos/as” es totalmente similar la composición entre sexos, con una importante representación de este tipo de personas en el consistorio. En particular, se concentran el 11,96% de las mujeres y el 11,36% de los hombres.

Finalmente, los grupos de cotización de cualificación inferior son los menos ocupados tanto por las mujeres como los hombres. En el grupo de “Oficiales de primera y segunda” se sitúan solamente trabajadores/as con una composición del 3,47%. Por el contrario, en el grupo de “peones”, la concentración es para los trabajadores del 0,32% y para las trabajadoras del 0,25%.

Por otro lado, en el **Gráfico 9** aparecen representados los grupos de cotización respecto al total y no con cada uno de los sexos.



Como puede observarse, el grupo de “Peones” es un escenario totalmente paritario (60-40), con una combinación del 50 % (1) de las trabajadoras y del 50% de los trabajadores (1). De igual forma, la representación en el grupo de “Oficiales Administrativos/as” es equilibrada entre sexos (60-40), con una composición del 50,22% (113) para las mujeres y del 49,78 % (112) para los hombres.

En los grupos de cotización más elevados, las trabajadoras y trabajadores también están dispuestos de manera paritaria (60-40). De hecho, la distribución es en el grupo de “Ingenierías y Licenciaturas” del 50,40% (63) de las trabajadoras y del 49,60 % (62) de los trabajadores; y en el grupo de “Ingenierías Técnicas, Peritos y Personal Ayudante con titulación” del 58,54 % (48) de las empleadas y del 41,46 % (34) de los empleados.

Asimismo, el grupo de “Subalternas/os” es un escenario paritario (60-40), estando ocupado por el 56,63% (47) de las mujeres y el 43,37% (36) de los hombres.

Por otro lado, el grupo de “Auxiliares Administrativas/os” es un espacio altamente feminizado (60-40), con una composición del 66,85% (121) para las mujeres y del 33,15% (60) para los hombres. En cambio, los grupos de “Jefaturas Administrativas y de Taller” y “Oficiales de Primera y Segunda” son espacios totalmente masculinizados, ambos representados con el 100% de los trabajadores.

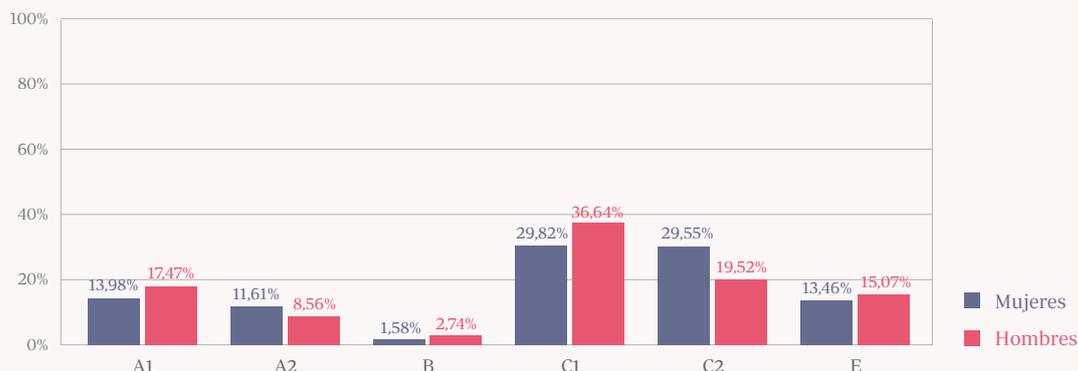
A pesar de que las mujeres están contratadas mayoritariamente por grupos de cotización vinculados con titulaciones superiores, no ocupan de manera preferente, ni tan solo paritariamente, aquellas categorías más estables y mejor remuneradas dentro de las lógicas del mercado laboral, en este caso de la función pública. Probablemente, todo ello pudiera estar relacionado con datos como la edad, que se ha comentado anteriormente, pero también con la antigüedad. Sin embargo, es importante añadir que no se pudieron facilitar datos sobre la antigüedad de las trabajadoras y trabajadores pese a las repercusiones que la falta de información sobre esta variable tiene en el análisis de la plantilla de este consistorio.

Por lo tanto, es necesario buscar otro tipo de explicaciones para averiguar qué es lo que podría traducir estos datos, como, por ejemplo, el conocido “techo de cristal”, aquel tipo de barreras invisibles que hacen que las mujeres no logren las posiciones más estables y, jerárquicamente relevantes dentro de todo tipo de organizaciones.

6.2.3. Grupos de clasificación profesional

Otra cuestión que es fundamental analizar son los grupos de clasificación profesional que ocupan las personas trabajadoras en el Ayuntamiento. En el **Gráfico 10** se muestra una primera aproximación sobre esta perspectiva.

GRÁFICO 10 Grupos profesionales por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2020 facilitados por RRHH Personal

En el grupo A se sitúan el 25,59% de las mujeres y el 26,03% de los hombres, siendo similar la composición entre sexos.

Atendiendo a cada uno de los subgrupos se observa por un lado, que el A1 está formado por el 17,47% de los trabajadores y el 13,98% de las trabajadoras, siendo ocupados en mayor medida por los hombres los puestos de trabajo de técnicos/as, jefaturas de sección, personal técnico de administración general, psicólogos/as, profesorado de conservatorio, ingenieros/as industriales, agentes de empleo y desarrollo local, arquitectos/as, etc.; y por otro, que el A2 se compone del 11,61% de las empleadas y el 8,56% de los empleados, siendo al contrario que en el anterior ocupado en mayor medida por mujeres los puestos laborales de técnicas/os superiores, trabajadoras/es sociales, técnicas/os medios, educadoras/es sociales, ingenieras/os técnicas/os industriales, etc.

El grupo B está comprendido por el 2,74% de los hombres y el 1,58% de las mujeres, siendo inapreciables las diferencias entre sexos. Además, es en este grupo profesional donde se concentran el menor número de personas empleadas, que principalmente ocupan las plazas laborales de oficiales de policía.

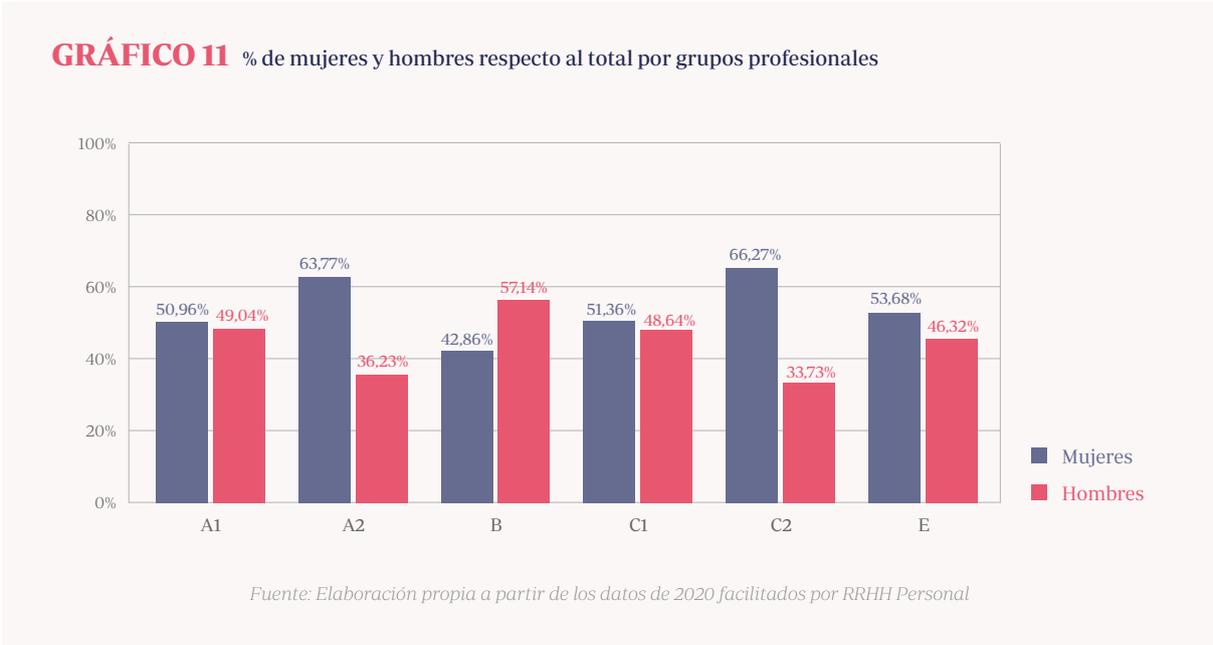
Por el contrario, en el grupo C se encuentran la mayor parte de las personas trabajadoras, siendo similar la composición entre sexos, con un 59,37% de mujeres y 56,16% de hombres, sin embargo, se distinguen diferencias entre trabajadoras y trabajadores en función de cada subgrupo profesional.

El subgrupo C1 está formado por el 36,64% de los trabajadores y el 29,82% de las trabajadoras, estando representado en mayor medida por hombres los puestos de trabajo de personal técnico auxiliar, administrativos/as, jefaturas de negociación, animadores/as, agentes de policía, etc. En cambio, en el subgrupo C2 se concentran el 29,55% de las trabajadoras y el 19,52% de los trabajadores, estando compuesto a la inversa que en el anterior en mayor medida por mujeres los puestos laborales de auxiliares administrativas/os, personal auxiliar, encargadas/os, etc.

El grupo E está compuesto de manera similar entre sexos, con el 15,07% de hombres y el 13,46% de las mujeres. En este grupo profesional tienen principalmente el puesto de trabajo de personal subalterno.

Es necesario mencionar que los datos sobre los puestos de trabajo no se pudieron facilitar, por este motivo no es posible profundizar sobre las diferencias entre mujeres y hombres en cada grupo profesional. Sin embargo, como se puede observar se ha intentado realizar una aproximación señalando de manera general los puestos de trabajo que definen a los grupos de clasificación profesional en el consistorio consultando para ello algunos de los datos proporcionados y la relación de puestos de trabajo, aunque no hay que olvidar que no es una representación exacta de los puestos de trabajo que existen en el Ayuntamiento. En este sentido, hubiera sido interesante además contemplar si el nivel formativo se corresponde con el puesto de trabajo que ocupan las personas empleadas. Es decir, intentar analizar por sexo esta cuestión con el fin de comprobar si hay diferencias entre mujeres y hombres a la hora de ocupar puestos de trabajo de cualificación inferior a sus niveles educativos. Es importante matizar que aunque se hubiesen proporcionado datos sobre el nivel de estudios, no se hubiera podido conocer exactamente si existen diferencias entre sexos con la relación de estas variables al aparecer en el sistema la titulación educativa requerida para desarrollar el puesto de trabajo. Sin embargo, con las respuestas al cuestionario sí que se hubiera podido realizar una primera aproximación sobre esta cuestión, pero al tratarse de una muestra, no es posible realizar conclusiones reales sobre este aspecto.

Volviendo a la cuestión de los grupos profesionales, estos pueden ser analizados en relación con el total y no con cada uno de los sexos. Este análisis permite observar mejor las diferencias entre mujeres y hombres en cada grupo de clasificación profesional.



En una primera aproximación, el **Gráfico 11** muestra que en cada grupo profesional aparecen representados de manera paritaria los trabajadores y trabajadoras con excepción de los subgrupos A2 y C2 que la preponderancia es principalmente femenina.

En el subgrupo A1 la representación es equilibrada entre sexos (60-40), con una disposición del 50,96% (53) de las trabajadoras y el 49,04% (51) de los trabajadores. Las clases de personal en este subgrupo profesional son en el caso de los hombres de 23 funcionarios de carrera, 7 funcionarios interinos, 9 laborales fijos e indefinidos y 12 laborales temporales; y en el de las mujeres de 10 funcionarias de carrera, 17 funcionarias interinas, 6 laborales fijas e indefinidas no fijas y 20 laborales temporales.

Por el contrario, la composición es mayoritaria para las mujeres en el subgrupo A2 que, para los hombres, estando este subgrupo profesional fuertemente feminizado. En particular, se sitúan el 63,77% (44) de las mujeres y el 36,23% (25) de los hombres, siendo las clases de personal para los trabajadores de 16 funcionarios de carrera, 8 funcionarios interinos y 1 laboral temporal; y para las trabajadoras de 11 funcionarias de carrera, 21 funcionarias interinas, 7 laborales fijas y 5 laborales temporales.

Como se puede observar, aunque es mayoritaria la representación de las mujeres en estos subgrupos superiores son los hombres quienes ocupan las relaciones laborales más estables.

En el grupo B se sitúan el 57,14% (8) de los hombres y el 42,86% (6) de las mujeres, siendo paritaria (60-40) la composición entre sexos. De igual forma, se contempla que las modalidades laborales más estables son ocupadas por los hombres en este grupo profesional, siendo todos los hombres funcionarios de carrera y las mujeres 4 funcionarias de carrera y 2 funcionarias interinas.

De igual forma, la composición entre sexos es equilibrada en el subgrupo C1, con una disposición del 51,36% para las empleadas (113) y del 48,64% (107) para los empleados.

En cuanto a las clases de personal, en este subgrupo son 83 hombres funcionarios de carrera, 18 funcionarios interinos, y 2 personal laboral fijo e indefinido no fijo, 4 personal laboral temporal; y las mujeres, 50 funcionarias de carrera, 41 funcionarias interinas, 8 personal laboral fijo e indefinido no fijo y 14 personal laboral temporal. Por el contrario, la representación de las mujeres en el subgrupo C2 es superior que la de los hombres, estando este subgrupo profesional altamente feminizado. En concreto, se sitúan en este subgrupo profesional el 66,27% (112) de las trabajadoras y el 33,73% (57) de los trabajadores, siendo las clases de personal para las mujeres de 8 funcionarias de carrera, 64 funcionarias interinas, 20 personal laboral fijo e indefinido no fijo y 20 personal laboral temporal; y para los hombres de 11 funcionarios de carrera, 16 interinos, 22 laborales fijos e indefinidos no fijos y 8 laborales temporales.

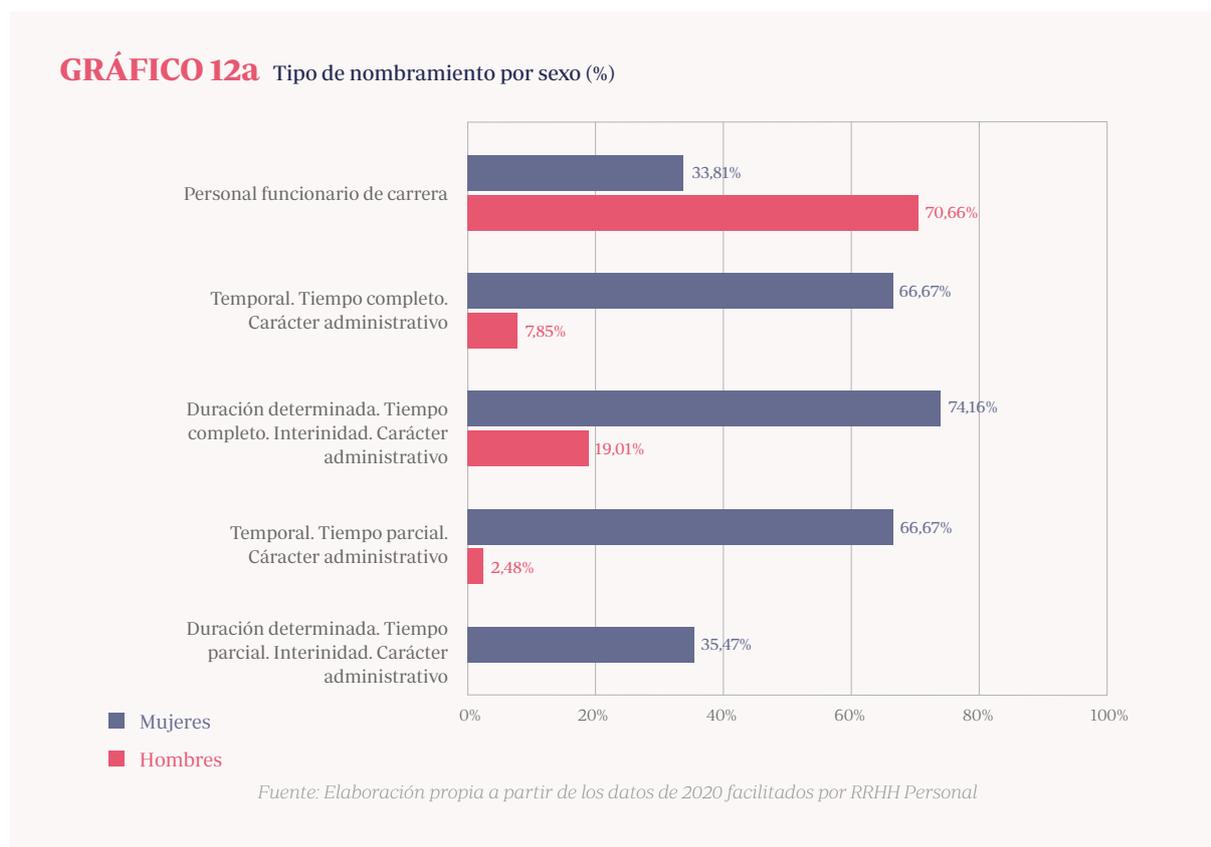
Nuevamente se aprecia que las trabajadoras tienen relaciones laborales más precarias que los trabajadores.

Finalmente, el grupo E está compuesto de manera paritaria (60-40) por el 53,68% (51) de las empleadas y el 46,32% (44) de los empleados. Igualmente, que en los anteriores grupos profesionales las trabajadoras tienen relaciones laborales más inestables que los trabajadores.

En concreto, en este grupo las mujeres son 2 funcionarias de carrera, 30 funcionarias interinas, 13 laborales fijas e indefinidas no fijas y 6 laborales temporales; y los hombres son 7 funcionarios de carrera, 19 funcionarios interinos, 7 laborales fijos e indefinidos no fijos y 11 laborales temporales.

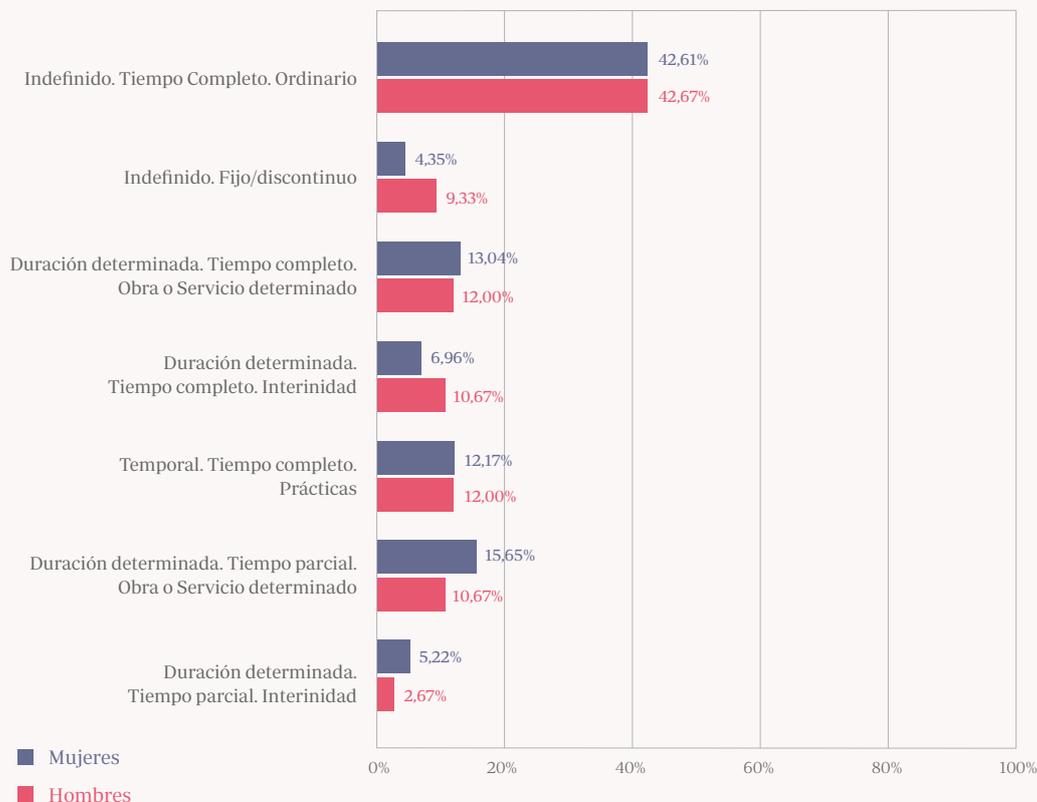
6.2.4. Tipo de nombramiento

Otra cuestión que es interesante contemplar de manera específica son los vínculos laborales de las personas empleadas en el Ayuntamiento. No obstante, en este punto se tratará especialmente el tema de los trabajos concertados a tiempo parcial, ya que las relaciones laborales fueron contempladas de manera general en los Gráficos 6 y 7 sobre las clases de personal.



En el Gráfico 12a se observa que el 5,04% de las funcionarias interinas y el 2,48% de los funcionarios interinos tienen jornadas a tiempo parcial. En particular, 14 mujeres y 6 hombres.

GRÁFICO 12b Tipo de nombramiento por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2020 facilitados por RRHH Personal

Por otra parte, en lo que respecta al personal laboral en el **Gráfico 12b** primeramente se observa que la mayor parte de las personas trabajadoras con esta relación poseen la tipología contractual fija e indefinida no fija. La representación entre sexos en este tipo de contrato es equilibrada, siendo la composición del 42,67% para los hombres y del 42,61% para las mujeres. En el contrato indefinido fijo discontinuo está compuesto por 9,33% de los trabajadores y el 4,53% de las trabajadoras.

En relación con las relaciones contractuales temporales se observa que las personas trabajadoras tienen principalmente contratos de obra o servicio y de interinidad.

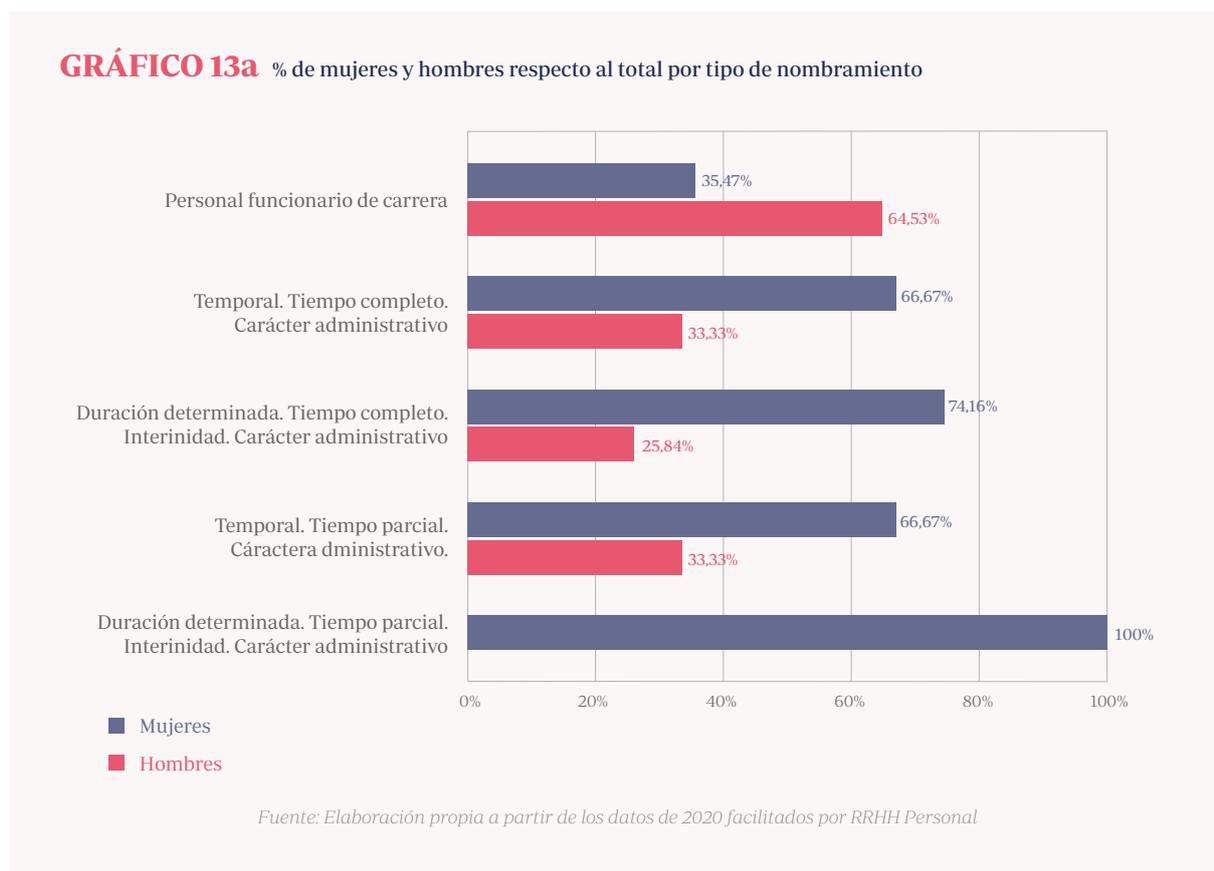
En los contratos de obra o servicio, se contempla que las trabajadoras y trabajadores aparecen representados de manera paritaria (60-40), sin embargo las diferencias entre sexos tienen lugar en función del tipo de jornada. En particular, en este tipo de contrato están concentradas a tiempo completo el 13,04% de las mujeres y el 12% de los hombres; y a jornada parcial el 15,65% de las mujeres y el 10,67% de los hombres.

En los contratos temporales de interinidad se sitúan el 10,67% de los trabajadores y el 6,96% de las trabajadoras en las jornadas a tiempo completo; y el 5,22% de las trabajadoras y el 2,67% de los trabajadores en las jornadas a tiempo parcial. De igual forma, las diferencias entre sexos se producen en función del tipo de jornada, ocupando mayoritariamente las mujeres trabajos a tiempo parcial.

Por último, el contrato en prácticas está constituido por el 12,17% de las empleadas y el 12% de los empleados, siendo similar el número de mujeres y hombres que realizan su primera entrada al mundo laboral.

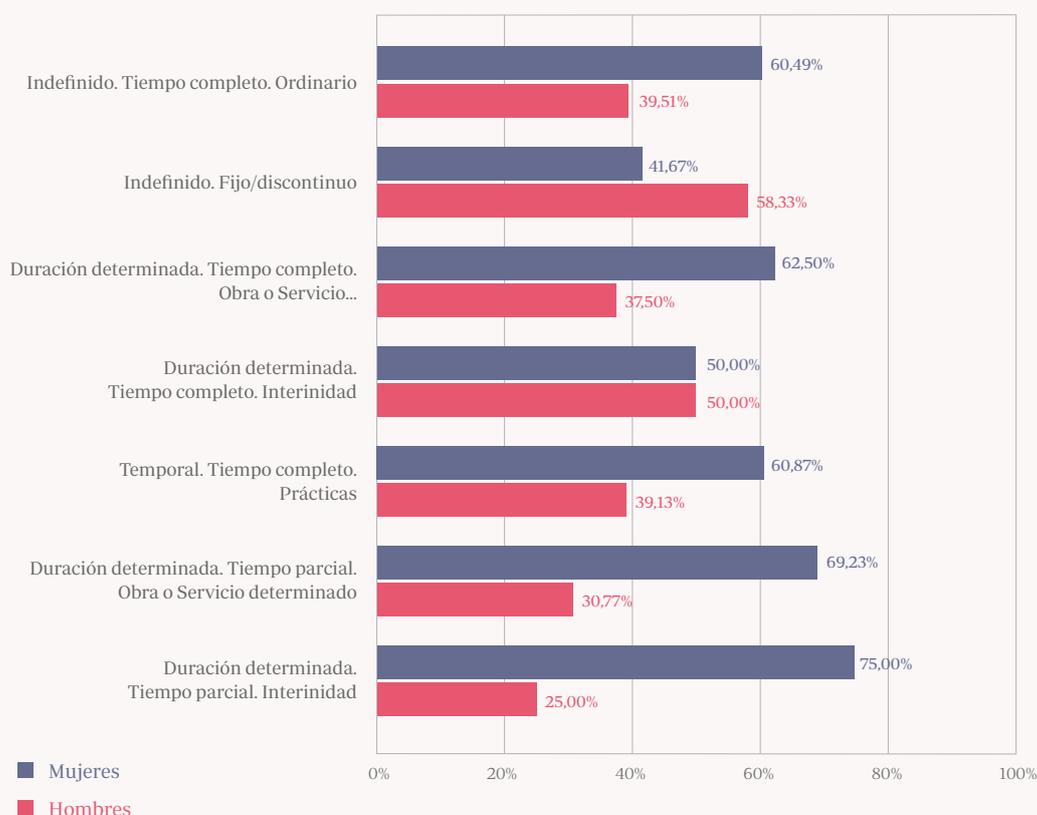
A partir de estos datos, es necesario señalar especialmente que son más mujeres con trabajos a tiempo parcial que hombres. En concreto, en el personal funcionario interino la jornada a tiempo parcial es para el 5,04% (14) de las trabajadoras y el 2,48% (6) de los trabajadores. En el personal laboral el 20,87% (24) de los contratos a jornada parcial son femeninos y el 13,34% (10) son masculinos.

En el **Gráfico 13a y 13b** el tipo de nombramiento de las personas empleadas aparece representado respecto al total y no con cada uno de los sexos.



Como se puede observar, en el **Gráfico 13a** las jornadas a tiempo parcial del personal funcionario interino están feminizadas.

GRÁFICO 13b % de mujeres y hombres respecto al total por tipo de nombramiento



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2020 facilitados por RRHH Personal

En cuanto al personal laboral, se observa en el **Gráfico 13b** que el contrato temporal de obra o servicio está feminizado tanto en la jornada a tiempo completo como en la parcial. En particular, el 60,49% (15) de las trabajadoras y el 39,51% (9) de los trabajadores tiene el contrato de obra o servicio a tiempo completo; y el 69,23% (18) de las trabajadoras y el 30,77% (8) de los trabajadores tiene el contrato de obra o servicio a tiempo parcial.

Asimismo, el contrato temporal de interinidad aparece representando de manera feminizada, aunque en este caso únicamente en la jornada a tiempo parcial, con el 75% (6) de las trabajadoras y el 25% (2) de los trabajadores.

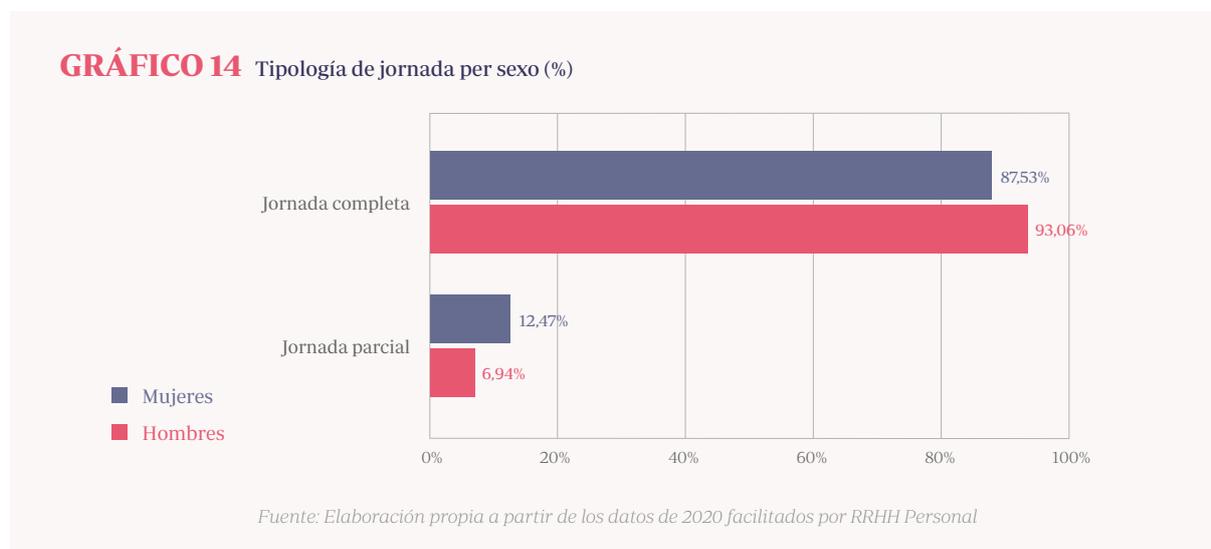
Por otro lado, se contempla que el contrato temporal de interinidad a tiempo completo es totalmente paritario (60-40), teniendo este tipo de contrato el 50% (8) de las trabajadoras y el 50% (8) de los trabajadores. En el contrato indefinido fijo/discontinuo la composición es igualmente paritaria entre sexos, con el 41,67% (5) de las trabajadoras y el 58,33% (7) de los trabajadores. Es importante señalar que es el único tipo de contrato que la presencia de hombres es mayoritaria con respecto a las mujeres.

Finalmente, se observa en el resto de los contratos que aunque están feminizados se encuentran casi rozando el límite de la paridad (60-40). Así, el contrato indefinido ordinario está constituido por el 60,49% (49) de las mujeres y el 39,51% (32) de los hombres; y el contrato temporal en prácticas está dispuesto por el 60,87% (14) de las mujeres y 39,13% (9) de los hombres.

En este sentido, es necesario mencionar que para profundizar todavía más en los niveles de precarización se solicitaron además datos sobre el número de días trabajados con el fin de poder visualizar las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la duración de los contratos temporales en el último año. Sin embargo, esta información no fue facilitada por lo que no es posible seguir indagando sobre esta dinámica de las contrataciones de trabajo temporales.

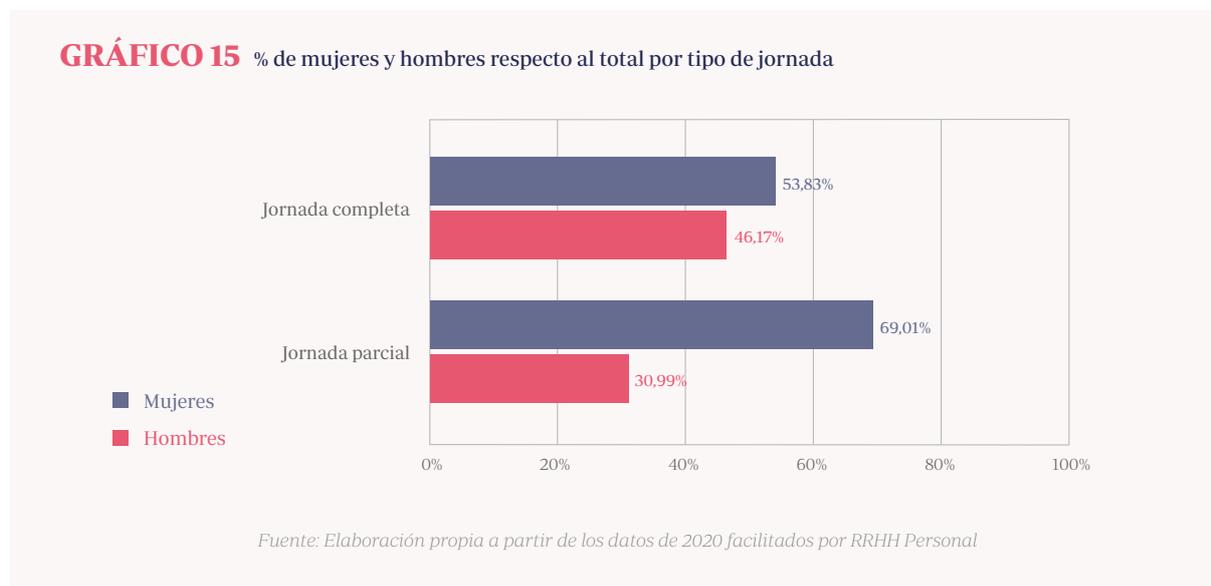
6.2.5. Tipología de jornada

Para continuar con una visión crítica desde el enfoque de género sobre esta panorámica del consistorio y de las personas empleadas, es necesario detenerse en la jornada de trabajo a tiempo completo y parcial. En el **Gráfico 14** aparecen representadas los tipos de jornadas de las empleadas y empleados del Ayuntamiento.



Como se puede observar, tanto mujeres como hombres poseen mayoritariamente jornadas a tiempo completo, en concreto, el 93,06% de los trabajadores y el 87,53% de las trabajadoras. En cambio, en las jornadas a tiempo parcial se muestra que son las mujeres las que tienen en mayor medida que los hombres jornadas de trabajo por debajo del 100%, es decir, de la jornada completa. En particular, las cifras sobre las jornadas parciales para los trabajadores son del 6,94% mientras que para las trabajadoras ascienden prácticamente hasta el 12,47%.

En el **Gráfico 15** se analizan estos datos desde una perspectiva comparada en relación con el total y no con cada uno de los sexos.



Como puede contemplarse, las trabajadoras y trabajadores aparecen representados de manera equilibrada en las jornadas a tiempo completo, aunque con cierto predominio de las mujeres sobre los hombres (teniendo en cuenta que son más mujeres que hombres trabajando en el Ayuntamiento). Por el contrario, las diferencias entre sexos se observan en las jornadas a tiempo parcial que principalmente se concentran en la población femenina: el 69,01% (49) de las trabajadoras frente al 30,99% (22) de los trabajadores.

Con el fin de profundizar sobre esta cuestión, se estableció que las jornadas laborales de las trabajadoras y trabajadores fuesen agrupadas en diversos intervalos de amplitud que permitieran apreciar en mayor medida las diferencias entre sexos en los tipos de jornada concertadas en el consistorio (especialmente en cuanto a las jornadas de trabajo a tiempo parcial). Sin embargo, es necesario matizar que, aunque se hubiera proporcionado esta información no hubiera sido posible conocer realmente las razones por las cuales las personas empleadas tienen concertadas jornadas de trabajo a tiempo parcial. Por este motivo, se desconoce a partir de los datos facilitados si estas jornadas parciales tienen que ver con la decisión de las mujeres (o de los hombres, en su caso) que conduce a solicitar reducciones de jornada para poder dar respuesta a ciertas necesidades personales y/o familiares o responden directamente a la particularidad de un determinado tipo de ocupaciones, donde los contratos en el consistorio de partida ya son a tiempo parcial.

En el primer caso, es importante además tener presente que la idea de empleo a tiempo parcial como forma de conciliación institucionaliza la precariedad como forma de empleo femenino. Por ello, es

importante romper con el mito de que la jornada a tiempo parcial favorece la conciliación de la vida familiar y laboral.

Todas estas lógicas pueden obedecer a patrones obsoletos que todavía arrastra nuestra cultura empresarial y nuestro mercado laboral en esta sociedad patriarcal en la que vivimos, respecto al salario femenino como complementario al del hombre dentro de lógicas de las familias nucleares tradicionales.

6.2.6.

Percepciones de la plantilla en relación con el sistema de clasificación profesional y la estabilidad en la ocupación

Para terminar, se plasma la información cualitativa recogida con el cuestionario, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con esta área de intervención.

Por un lado, se señalan las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la temporalidad que sigue afectando principalmente a las mujeres. Por otro lado, se contemplan las diferencias entre sexos en las jornadas laborales señalando que son más las trabajadoras con jornadas a tiempo parcial que los trabajadores. En este sentido, se considera que el trabajo a tiempo parcial es consecuencia de las presiones que conducen a las mujeres a solicitar reducciones de jornada para poder dar respuesta a ciertas necesidades personales y/o familiares. De igual forma, se indica que el trabajo a tiempo parcial en el consistorio también está vinculado a un determinado tipo de ocupaciones. A modo de ejemplo se señalan algunos de los puestos de trabajo del departamento de “Juventud”.

6.3.

ACCESO AL EMPLEO

Desde el Departamento de RRHH Personal se informa que la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección de personal no está ordenada por regulación propia en el Ayuntamiento de Sagunto. No obstante, se intenta contemplar el enfoque de género con arreglo a las disposiciones legislativas de referencia.

A modo de ejemplo, se señala que en los procedimientos selectivos de la Policía local está establecida una reserva del 30 % de las plazas para mujeres de acuerdo con la “Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana”.

Para evitar que se produzcan discriminaciones por razón de sexo en el acceso al empleo, se menciona que la publicidad de los procesos de selección se realiza a través de los canales que marca la normativa de referencia y la práctica administrativa moderna, dando especialmente preferencia a la web municipal. En relación con el lenguaje inclusivo y no sexista, se destacan los esfuerzos que intentan realizarse para incorporar en la redacción de las bases de los procesos de selección el lenguaje inclusivo e igualitario.

De igual forma, la definición de los puestos de trabajo, perfiles y competencias profesionales se contempla en la RPT del Ayuntamiento, previa negociación con las representaciones sindicales. En particular, se destaca que la tendencia es buscar perfiles multidisciplinares y polivalentes por la multiplicidad de funciones que se asumen al margen de las propias de la categoría profesional. Los requisitos de acceso a las convocatorias se señala que son los que marca la legislación vigente y la RPT.

Por otro lado, para garantizar que en las pruebas selectivas no se produzcan discriminaciones por razón de sexo, se plantean por ejemplo la aprobación de Bases Generales que promuevan la igualdad en el acceso entre las diferentes categorías y personas; Reglamentos de Bolsas de Trabajo; y otros acuerdos variados. Las pruebas selectivas también se ajustan a los requisitos de desempeño que marca la Ley y la RPT.

En cuanto a los contenidos en materia de igualdad en los temarios de los procesos de selección, se informa que vienen incorporándose con carácter general conocimientos de la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, así como del “Reglamento Interno para la Transversalidad de Género” del Ayuntamiento de Sagunto. En este sentido, es importante

mencionar además que recientemente el “Reglamento Interno para la Transversalidad de Género” se integra en el temario general de los procedimientos de consolidación y estabilización del empleo temporal. La valoración de los contenidos en materia de igualdad en los temarios de los procesos de selección está ajustada a Derecho.

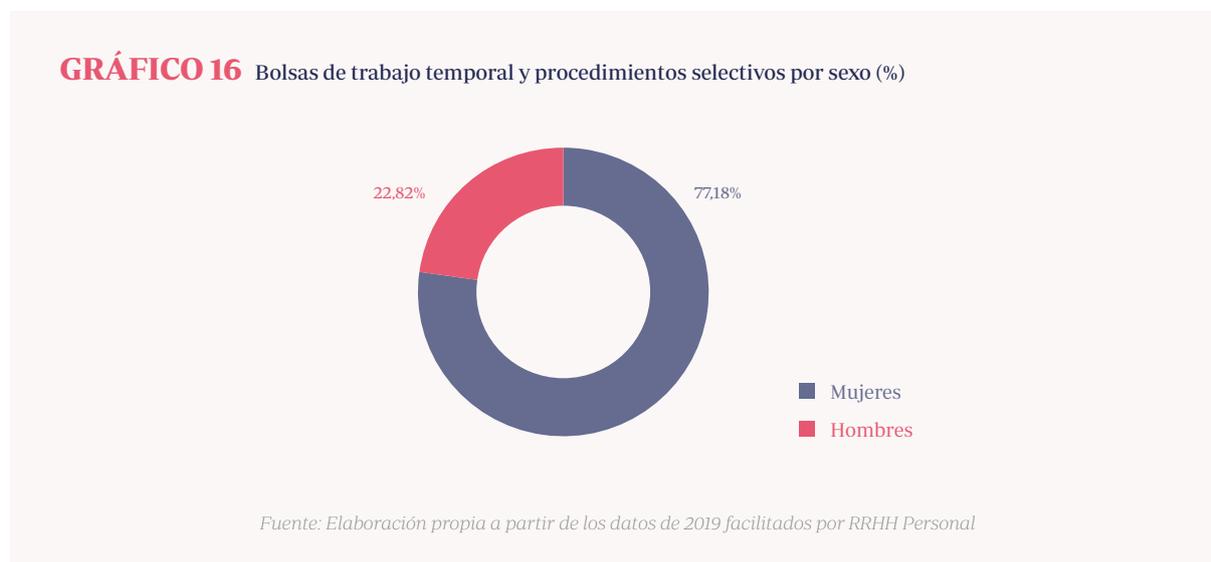
No obstante, se contempla la necesidad de racionalizar y estandarizar los procedimientos de selección, así como de centrarse en las categorías en las que el Ayuntamiento cuenta con perfiles profesionales en su plantilla estructural.

En este sentido, se plantea además que las estrategias dirigidas a mejorar los procesos de selección hacen referencia principalmente a establecer criterios comunes; profesionalizar los órganos de selección; garantizar la transparencia y pautar los criterios en materia de plazos de alegaciones, anonimato de las pruebas y publicidad de las plantillas. Igualmente, se señala que los órganos de selección deben de fijar y hacer públicos con carácter previo a toda prueba los criterios de valoración que se tomarán en consideración para evitar cualquier sospecha de arbitrariedad.

6.3.1.

Bolsas de trabajo temporal y procedimientos selectivos

Por otra parte, en el **Gráfico 16** se contempla la participación de las personas aspirantes a las bolsas de trabajo temporal y procedimiento selectivos en función del sexo.

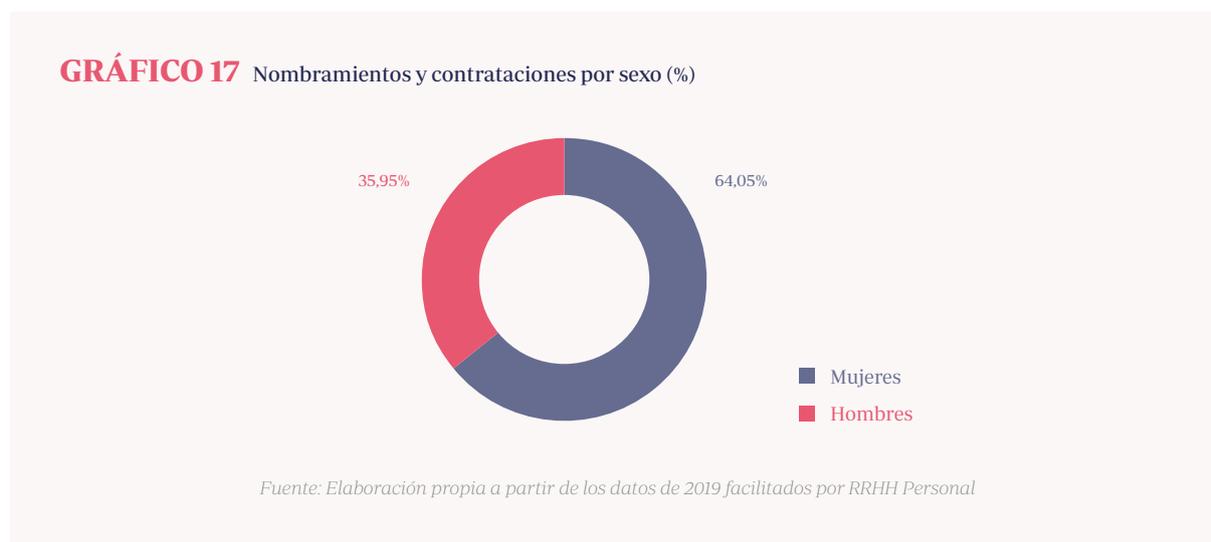


Las mujeres realizaron más solicitudes de participación en las bolsas de trabajo temporal y procedimientos selectivos que los hombres. En concreto, la participación fue para las mujeres del 77,18% (1593) y para los hombres del 22,82% (471).

Si se presta mayor atención a la participación en las bolsas de trabajo temporal y los procedimientos selectivos, se contempla la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Por un lado, en las bolsas de empleo temporal la presencia de las trabajadoras es mayoritaria en las bolsas de Auxiliares Administrativas/os, Administrativas/os, Técnica/o de Integración Social, Técnica/o Superior Promotor/a de Igualdad y Monitoras/es de Tiempo Libre mientras que la de los trabajadores es en la de Técnico/a Superior Deportes, Socorristas y Monitores/as en Puntos Accesibles. Por otro lado, en los concursos de Jefatura de Sección las solicitudes de participación son principalmente masculinas, en cambio, en las Jefaturas de Negociado las solicitudes de participación son principalmente femeninas.

6.3.2. Nombramientos y contrataciones

En el **Gráfico 17** se muestran los nombramientos y contrataciones de las personas empleadas desagregados por sexo



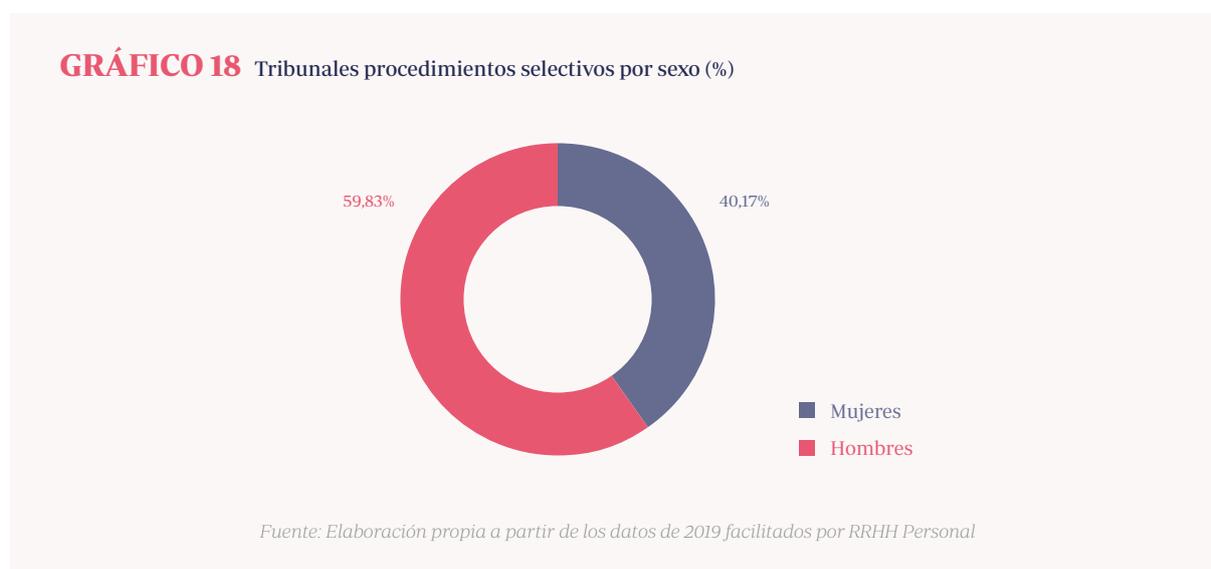
Como puede observarse, son más mujeres nombradas y contratadas que hombres. En particular, la representación es del 64,05% (196) para las trabajadoras mientras que para los trabajadores es del 35,95% (110). Sin embargo, las diferencias no son tan significativas como en las solicitudes de participación en las bolsas de empleo y en los procedimientos selectivos.

En estos nombramientos y contrataciones se aprecia igualmente la segregación ocupacional. Las mujeres principalmente están contratadas como Auxiliares Administrativas, Administrativas, Educadoras Sociales, Monitoras de Juventud, Trabajadoras Sociales, Técnicas de Integración Social, Monitoras de Universidad Popular, Promotoras de Igualdad, Monitoras de Escuela de Verano mientras que los hombres están contratados como Operarios de Cementerios, Operarios de Mantenimiento,

Ingenieros Técnicos Industriales y Socorristas. En este sentido, es importante señalar que se aprecia una menor intensidad de la segregación ocupacional en las ramas de actividad tradicionalmente masculinizadas como Arquitectura y Arquitectura Técnica donde las contrataciones están ocupadas mayoritariamente por mujeres.

6.3.3. Tribunales procedimientos selectivos

Para terminar, en el **Gráfico 18** aparecen representadas las personas que componen los tribunales de selección y valoración en función del sexo.



La composición es equilibrada entre sexos en los tribunales de los procedimientos selectivos del año 2019 (60-40), con una representación del 59,83% (70) para los hombres y del 40,17% (49) para las trabajadoras, sin embargo es importante tener presente que la preponderancia es principalmente masculina estando en el límite de la paridad entre sexos.

En este sentido, es necesario señalar que desde RRHH Personal se plantea la necesidad de mejorar y procurar en todo momento la paridad entre mujeres y hombres en los tribunales de los procedimientos selectivos. Además, en relación con esta cuestión es importante tener presente que la elevada tasa temporalidad en el Ayuntamiento impide que las personas empleadas puedan participar en los tribunales de los procedimientos selectivos, especialmente las mujeres que como se pudo observar anteriormente tienen las relaciones más inestables desde el punto de vista laboral.

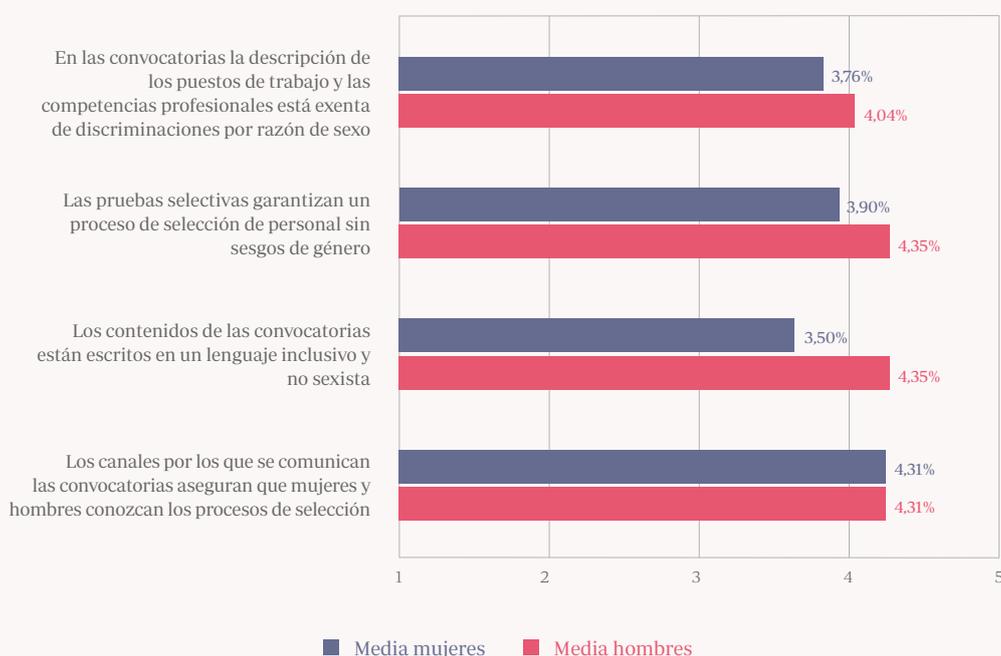
Asimismo, se señala que en general las personas que integran los tribunales de selección y valoración no poseen formación en materia de igualdad de oportunidades.

6.3.4.

Otros datos del cuestionario al personal empleado

Por otra parte, a partir de la información cuantitativa recogida en el cuestionario en el **Gráfico 19** se observa que en general las personas empleadas consideran que no suelen tener lugar discriminaciones por razón de género en los procesos de selección de personal. Así, en esta cuestión son bastante positivas las valoraciones que se realizan en cuanto a la descripción de los puestos de trabajo y las competencias profesionales; las pruebas selectivas y la evaluación de méritos; y los canales de comunicación.

GRÁFICO 19 Con respecto a la SELECCIÓN DE PERSONAL, marque con una X la frecuencia con que se producen las situaciones que se describen a continuación

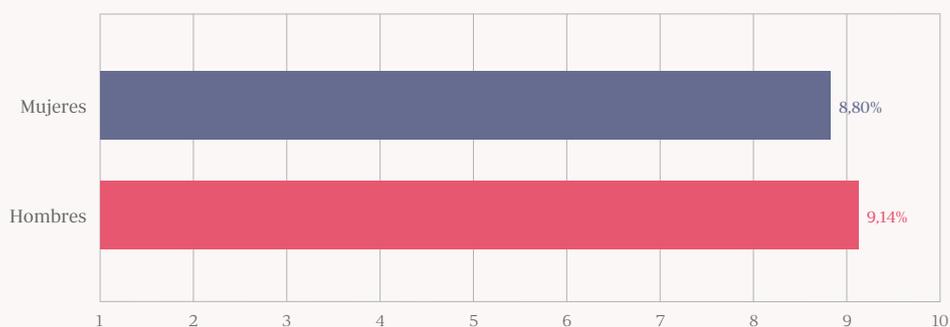


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

En cambio, se considera que en general los contenidos de las convocatorias solo en ciertas ocasiones están escritos en un lenguaje inclusivo y no sexista, si bien es cierto que las valoraciones de las empleadas son más negativas que las de los empleados.

Finalmente, en el **Gráfico 20** se muestra que las personas empleadas suelen afirmar que las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades para acceder a los procesos de selección de personal, aunque la valoración es inferior para estas últimas. Sin embargo, algunas personas también valoran que en los procedimientos selectivos se producen ciertas discriminaciones de género.

GRÁFICO 20 Las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a los procesos de selección de personal



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

6.3.5.

Percepciones de la plantilla en relación con el acceso al empleo

Para terminar, se plasman las percepciones y opiniones recogidas con los cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con los procesos de selección.

En primer lugar, se considera que no suele existir paridad en la composición de los tribunales de los procedimientos selectivos, señalando que siempre son las mismas personas, generalmente los hombres, quienes participan en estos tribunales de selección y valoración. En esta cuestión, se contempla además la diferencia de posición entre sexos en torno a la participación en los tribunales de los procesos de selección, estableciendo que la función de presidencia es para los hombres mientras que la de secretaría es para las mujeres. Toda esta situación piensan que se traduce en un desarrollo profesional que beneficia a los hombres y a su manera de funcionar. En algún caso, se hace referencia también a la existencia de ciertos prejuicios sexistas por parte de los miembros de los tribunales de selección y valoración en las entrevistas finales.

Por todo ello, se establece que los avances que se han conseguido en materia de igualdad de género en los procesos de selección se acaban perdiendo en los tribunales de selección. Asimismo, se tiene presente que las mujeres tienen más dificultades para participar en los tribunales de selección de personal por presentar relaciones contractuales más inestables. Además, la fuerte segregación vertical que obstaculiza que las mujeres puedan estar presentes en los puestos de mayor poder y responsabilidad tampoco favorece esta situación.

En definitiva, se plantea que la masculinización de las jefaturas y de la representación sindical dificulta la participación de las mujeres en los tribunales de los procedimientos selectivos. Por este motivo, se sugiere a modo de recomendación que se haga efectivo el sistema de rotación planteado en las Mesa General de Negociación para que pueda haber paridad en la composición de los tribunales de selección y valoración.

En segundo lugar, se destaca la falta de consideración en los temarios de los procesos de selección de los contenidos en materia de igualdad. No obstante, se valoran positivamente los esfuerzos que se están realizando para poder avanzar en este sentido.

En tercer lugar, se señala la importancia de prestar una mayor atención en la redacción de las bases de los procesos de selección al uso del lenguaje inclusivo y no sexista. Desde esta línea, se sugiere además mejorar la adaptación de los procedimientos selectivos a las personas aspirantes con diversidad funcional, así como la posibilidad de elegir el lenguaje de las pruebas selectivas.

Por otro lado, en algún caso se propone que los métodos de evaluación puedan contemplar los distintos tipos de aprendizaje no únicamente el memorístico. Además, de que se valore en mayor medida la experiencia laboral.

En cuarto lugar, se plantea la necesidad de adecuar los horarios de los procesos de selección para que en la medida de lo posible puedan ser sensibles a la diferente situación de la mujer por su mayor dedicación al tiempo de trabajo doméstico y de cuidados.

Por otra parte, algunas voces femeninas piensan que no es del todo adecuado reservar en la Policía Local un 30% de las plazas para las mujeres, entendiéndose que este tipo de acciones no favorece su situación en un área de actividad exclusiva de los hombres. Sin embargo, en otro caso se comenta que el grado de integración de la mujer en la Policía Local está aún por debajo de lo esperado, y por ello sería favorable impulsar estrategias de discriminación positiva para conseguir una plantilla que respete la equidad entre hombres y mujeres, o al menos que se pueda acerca al máximo.

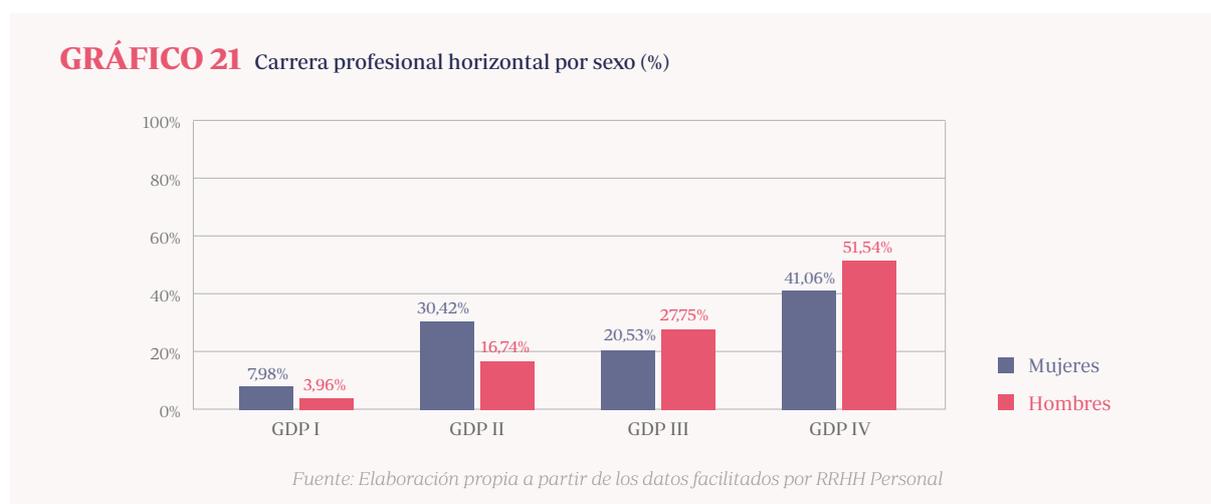
Finalmente, en algún caso se contempla mejorar los canales de difusión de los procedimientos selectivos.

6.4. PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

El Pleno de la Corporación Municipal del Ayuntamiento de Sagunto, en sesión ordinaria celebrada el día veintinueve de enero de dos mil diecinueve, ratificó el “Acuerdo por el que se establece el sistema de carrera profesional horizontal del personal a su servicio”; publicado en el BOP de Valencia núm. 30 de 12-II-2019. Sin embargo, es importante señalar como se dispone en el PORH que el citado acuerdo está pendiente de desarrollo. Por este motivo, en dicho Plan se contempla que una de las líneas generales que orientará la Política de Personal es el desarrollo de la Carrera Profesional.

Por otro lado, es necesario destacar en el citado Acuerdo el esfuerzo que en cierta medida se realiza por incorporar el enfoque de género en el sistema de carrera profesional horizontal estableciendo como mérito para acceder a los grados de desarrollo profesional el haber recibido formación de 20 horas o más en Igualdad o Violencia de Género.

En cuanto a la participación de las personas trabajadoras en la carrera profesional horizontal, se contempla que ambos sexos aparecen representados de manera paritaria (60-40), con una composición del 54% (263) para las trabajadoras y del 46% (227) para los trabajadores. No obstante, si estos datos se analizan en función de los grados de desarrollo profesional (GDP) que componen la carrera profesional horizontal, se pueden apreciar diferencias entre mujeres y hombres. En particular, en el **Gráfico 21** se muestra la distribución en función del sexo para las trabajadoras y trabajadores.



Se muestra que mayoritariamente tanto los hombres como las mujeres se sitúan en el “GDP IV”, con una disposición del 51,54% (117) para los primeros y del 41,06% (108) para las segundas. Como se puede observar, la representación es equilibrada entre sexos, sin embargo, son más trabajadores en este grado de desarrollo de profesional que trabajadoras. De igual forma, la composición es paritaria entre mujeres y hombres en el “GDP III”, con una concentración del 27,75% (63) para los empleados y del 20,53% (54) para las empleadas, sin embargo, nuevamente son más hombres con este grado de desarrollo profesional que mujeres.

En cambio, el “GDP II” aparece representado de manera feminizada, estando compuesto por el 30,42% (80) de las trabajadoras y el 16,74% (38) de los trabajadores. Asimismo, en el “GDP I” la composición no es equilibrada entre sexos, estando feminizado este grado de desarrollo profesional con el 7,98% (21) de las empleadas y el 3,96% (9) de los empleados.

En cuanto, a la composición de la Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional Horizontal, se desconoce si la misma es paritaria al no haberse facilitado información sobre este aspecto. Igualmente, no se han facilitado datos sobre la carrera profesional vertical entendiendo que este tipo de procedimientos no se han producido actualmente en el Ayuntamiento.

En relación con la promoción interna, se establece que no es posible facilitar información al respecto principalmente por no desarrollarse desde hace tiempo este tipo de procedimientos en el consistorio. Por tanto, se desconocen en relación con la promoción interna las convocatorias, la participación de las trabajadoras y trabajadores, los canales de comunicación, la composición y formación en igualdad de las personas que componen los tribunales, etc.

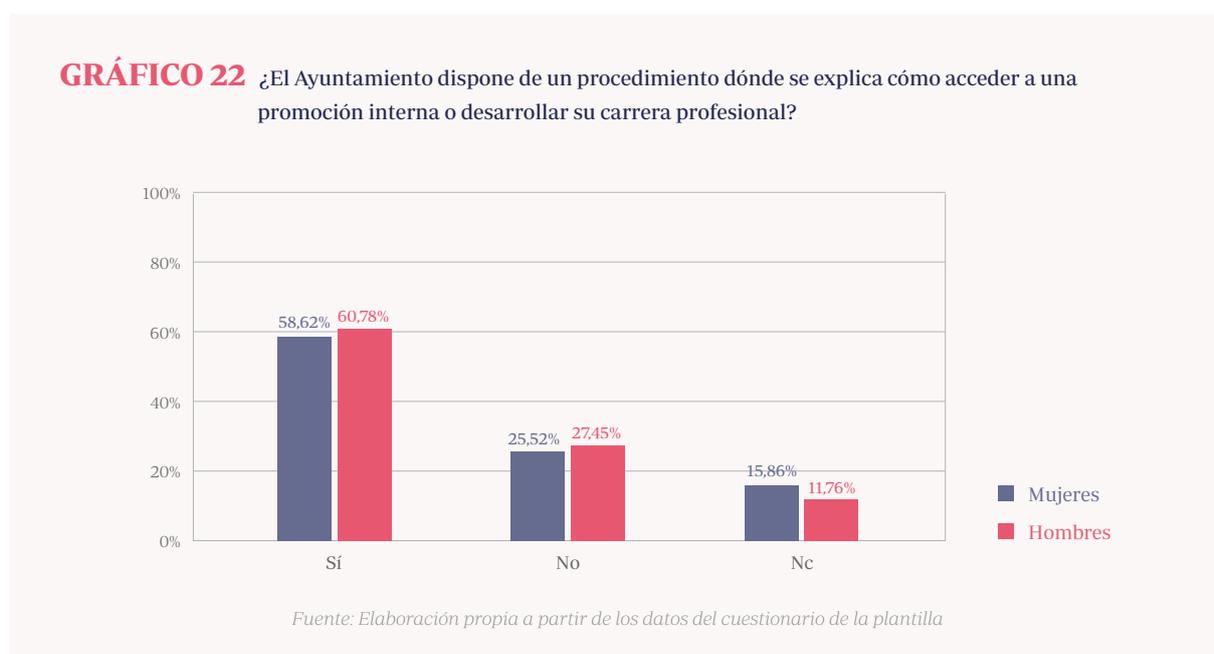
A pesar de esto, es importante señalar en relación con esta cuestión que la estructura organizacional del personal lleva a pensar que en el pasado puede ser que algunas decisiones que se han tomado en los procesos de promoción han podido comportar ciertos factores de discriminación, en especial para las mujeres, las cuales se reflejan en la existencia de una fuerte segregación vertical y un techo de cristal en el Ayuntamiento. Sin embargo, es importante tener presente que esta información en ningún momento se ha corroborado. Además, como se mencionaba no se disponen de datos acerca de los procedimientos de promoción interna ni tampoco de los puestos de trabajo de mayor jerarquía y responsabilidad. Es importante analizar la existencia de puestos de trabajo masculinizados o feminizados y qué niveles dentro de la jerarquía de la organización son ocupados por mujeres.

De igual forma, es necesario tener en cuenta que en estos procedimientos únicamente pueden participar el personal funcionario de carrera y el laboral fijo con las consecuencias que ello tiene para la promoción interna de las trabajadoras y trabajadores del consistorio. Como se mencionaba al principio, existe una alarmante tasa de temporalidad en el Ayuntamiento que afecta tanto a las mujeres

como a los hombres, aunque en mayor medida a las primeras. Sin embargo, es cierto que el PORH contempla acciones relacionadas en materia de estructuración del empleo público como se señalaba al principio del diagnóstico. Además, en dicho Plan se aprecia que los procedimientos de promoción interna convocados en los últimos años se centran en el sector de Policía Local, que como se visualizaba anteriormente es un espacio fuertemente masculinizado y que sí tiene estos procedimientos regularizados por normativa autonómica.

6.4.1. Otros datos del cuestionario al personal empleado

Por otra parte, a partir de la información cuantitativa recogida en el cuestionario se contempla en el **Gráfico 22** que las personas trabajadoras en general no conocen suficientemente el procedimiento de promoción interna y el sistema de carrera profesional, aunque el desconocimiento es mayor en relación con la promoción profesional.



Por otra parte, en relación con la cuestión sobre haber promocionado internamente o desarrollado la carrera profesional el 40% de las trabajadoras y el 39,22% de los trabajadores afirman haber participado en este tipo de procedimientos.

En las respuestas de las trabajadoras se observa que principalmente hacen referencia al acceso a los grados de desarrollo profesional de la carrera profesional horizontal que se ha analizado al principio. Sin embargo, algunas trabajadoras también señalan haber participado en procedimientos de promo-

ción interna (en particular de promoción interna vertical): 6 del subgrupo C2 al C1 (de Auxiliares Administrativas a Administrativas), además de todas estas, una afirma haber accedido a la promoción horizontal y otra haber ocupado la jefatura de negociado; 2 del subgrupo C1 al grupo B (de Agentes a Oficiales de Policía Local; y 3 del subgrupo C1 al A2 (aunque estas trabajadoras no mencionan las convocatorias de promoción interna).

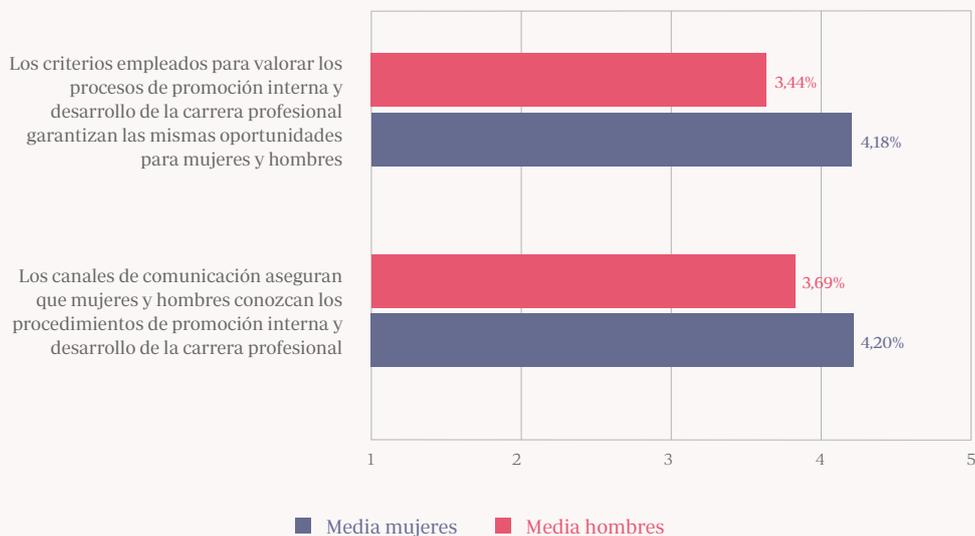
Por otra parte, 2 trabajadoras establecen que a partir del sistema de reclasificación profesional de la RPT fueron reconocidas como Educadoras Sociales pasando del grupo C al subgrupo A2. Asimismo, 1 mujer señala haber promocionado internamente del subgrupo C2 al C1 y actualmente se encuentra en el subgrupo A2 por el procedimiento de mejora de empleo.

De igual forma, los trabajadores principalmente informan de haber accedido a los grados de desarrollo profesional de la carrera profesional horizontal. No obstante, algunos trabajadores también señalan haber participado en procedimientos de promoción interna (en particular de promoción interna vertical): 2 del subgrupo C2 al C1 (de Auxiliar Administrativo a Administrativo), además de todos estos, 1 afirma haber ocupado la jefatura de negociado; y 1 del C1 al A2 (de Agente a Inspector de Policía Local), además en este sector 1 trabajador afirma haber promocionado en dos ocasiones. Otro trabajador afirma haber promocionado internamente pero no indica la categoría ni la convocatoria.

Además, 3 trabajadores informan de que se han desarrollado profesionalmente al pasar a ocupar los puestos labores de Técnico. Asimismo, 1 trabajador establece que a partir del sistema de reclasificación profesional de la RPT fue reconocido como Educador Social pasando del grupo C al A2.

Por otra parte, en el **Gráfico 23** se contempla que las personas encuestadas opinan en general que en el proceso de promoción interna y en el sistema de carrera profesional los criterios de valoración suelen facilitar las mismas oportunidades para mujeres y hombres. Sin embargo, son más negativas las valoraciones de las trabajadoras en esta cuestión que las de los trabajadores. En relación con los canales de comunicación, las valoraciones tanto de las empleadas como los empleados son más positivas entendiendo que estas vías de comunicación aseguran que las mujeres y los hombres conozcan por igual los procedimientos de promoción interna y de desarrollo de la carrera profesional.

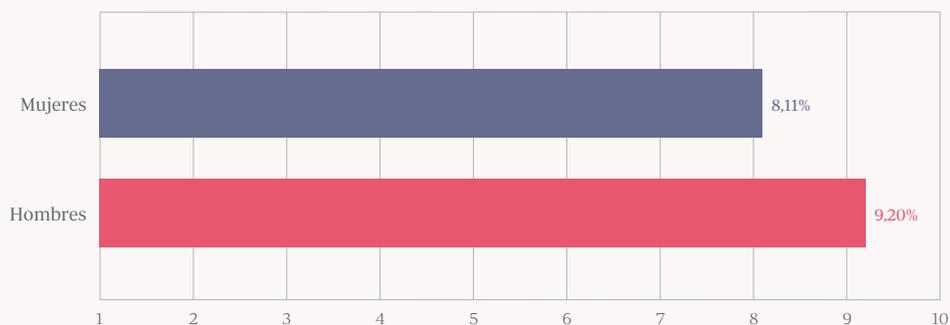
GRÁFICO 23 Con respecto a la PROMOCIÓN INTERNA y el DESARROLLO de la CARRERA PROFESIONAL, marque con una X la frecuencia con que se producen las situaciones que se describen a continuación



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Finalmente, se aprecia en el **Gráfico 24** que tanto las trabajadoras como trabajadores consideran que en la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional las mujeres y los hombres suelen tener las mismas posibilidades de acceso, aunque nuevamente la valoración de las primeras es más negativa que la de los segundos.

GRÁFICO 24 Las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de promoción interna y desarrollo de su carrera profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

6.4.2.

Percepciones de la plantilla en relación con la promoción y carrera profesional

Para terminar, se plasma la información cualitativa recogida con el cuestionario, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con la promoción interna y carrera profesional.

En primer lugar, se señalan las desigualdades existentes en relación con la participación de las mujeres y hombres en la promoción profesional. En particular, se considera que es superior el número de trabajadores que participan en la promoción interna que de trabajadoras. Toda esta cuestión se contempla al ser más hombres en los puestos de trabajo de dirección y responsabilidad que mujeres. Sin embargo, se cuestiona que en el Ayuntamiento igualmente existen pocas oportunidades de promoción y de acceso a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad. A este respecto, se plantea además que los procesos de promoción interna se convocan especialmente para los ámbitos de trabajo masculinizados. Por este motivo, se sugiere introducir en mayor medida procesos de promoción para los puestos laborales ocupados principalmente por mujeres haciendo concretamente referencia al ámbito social.

Otra de las barreras que se considera que obstaculiza la promoción profesional de las trabajadoras es el techo de cristal, aquel tipo de barreras invisibles que hacen que las mujeres no logren las posiciones más estables y, jerárquicamente relevantes dentro de todo tipo de organizaciones. En este sentido, se plantea que una de las principales limitaciones de las mujeres al liderazgo es que este es asociado a los hombres; es decir, los estereotipos de género que determinan que las habilidades directivas están más presentes en hombres que en mujeres. De igual forma, se contempla que la ausencia de corresponsabilidad provoca que la responsabilidad de los cuidados recaiga por lo general en las mujeres y que, como consecuencia de ello, las trabajadoras tengan que renunciar a la formación y aprendizajes necesarios para la estabilidad, la mejora y la promoción laboral.

En definitiva, se considera que en el consistorio se dota oficialmente de las mismas oportunidades a las trabajadoras y trabajadores, sin embargo, es el orden simbólico el que provoca discriminaciones que dificultan la promoción profesional de las mujeres.

En segundo lugar, se señala la situación de precariedad de una gran parte de las personas trabajadoras, que ocasiona que las empleadas y empleados con vínculos temporales no puedan acceder a la promoción interna. En este sentido, se destaca además que como consecuencia de la imposibilidad de acceder a los procesos de promoción interna por mantener relaciones contractuales temporales en algunas ocasiones multitud de jefaturas se quedan sin cubrir al no haber trabajadoras y trabajadores que puedan presentarse.

En síntesis, la cultura de la promoción profesional en el consistorio se cataloga como resistente señalando por ejemplo que difícilmente una persona que entra como Administrativa podrá optar por lugares de trabajo de categoría superior.

En tercer lugar, se contempla que en ciertos casos se desarrollan tareas de rango superior al puesto de trabajo ocupado cuando en ningún momento son reconocidas ni tampoco se producen puntualmente. Por este motivo, se sugiere la necesidad de valorar mejor las funciones que se realizan especialmente el desempeño de las tareas. En esta línea, se destaca además que la ausencia de una relación de pive dificulta la definición de las tareas a desarrollar por las empleadas y empleados.

En cuarto lugar, se sugiere la necesidad de proporcionar una mayor información sobre los procedimientos de promoción interna al ser altamente desconocidos por una parte importante de las personas trabajadoras.

Finalmente, se plantea que se realicen campañas de liderazgo femenino para apreciar las ventajas sistemáticas de la gobernanza de las mujeres.

6.5. **FORMACIÓN**

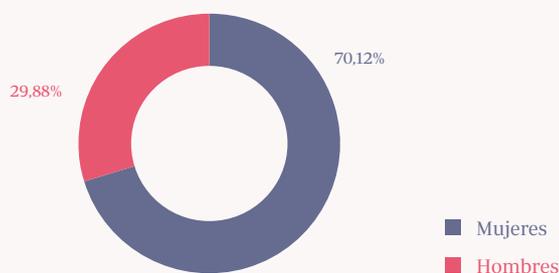
El Ayuntamiento de Sagunto cuenta con un Plan de formación continua dirigida al funcionariado, dentro de una política de adaptación de los y las profesionales a los procesos de innovación y desarrollo profesional, así como el dotar al personal de las competencias necesarias para el adecuado desempeño de los puestos de trabajo, que mejorará la cualificación profesional de forma que dé respuesta tanto a las exigencias personales como a las de la ciudadanía.

Todos los años se elabora un Plan conjuntamente con la Mesa de Formación, en el que se procura dar respuesta a las necesidades de formación detectadas en esta Administración, obtenidas después las evaluaciones e informes pedidos al efecto y el contenido de los cuales se dirige fundamentalmente hacia acciones formativas vinculadas con la promoción profesional y carrera administrativa, orientada la formación como instrumento de motivación y compromiso del personal público, administración electrónica y la mejora de su cualificación.

6.5.1. **Participación en acciones formativas**

Según los datos facilitados, se aprecia claramente como no existe una situación equilibrada en la participación de mujeres y hombres en estas acciones formativas, ya que son las trabajadoras con un 70,12% (339) las que mayoritariamente realizan los cursos de formación, frente a un 29,88% (170) de hombres, como puede observarse en el **Gráfico 25**.

GRÁFICO 25 Participación en acciones formativas por sexo (%)



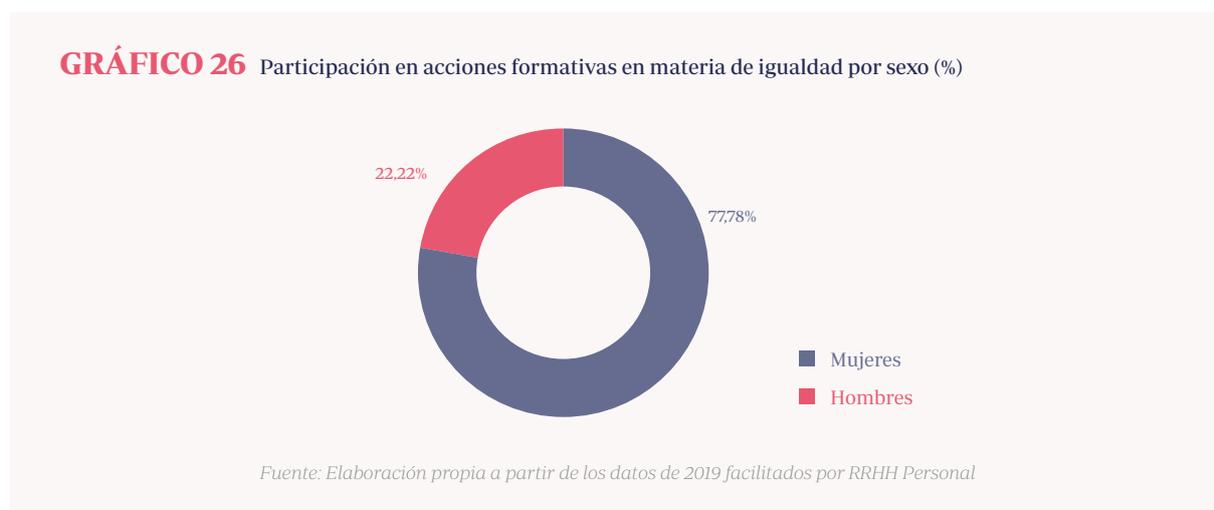
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

Dentro de este Plan de formación interno, cada año se recoge la propuesta del itinerario formativo en Igualdad de Género, diseñado en el marco del II Pla d'Igualtat de Gènere de Sagunt 2012-2014, como parte de la estrategia de 'institucionalización de la igualdad de género como principio ético y político.

Los antecedentes de esta propuesta se encuentran en las valoraciones obtenidas tras los cursos individuales realizados como parte de la oferta formativa en diferentes ediciones del Plan de Formación Continua: Prevención de Violencia de Género (desde 2008); Igualdad de Género (2009), Calidad y Políticas Públicas (2010) y el de Institucionalización de la igualdad como principio (2013).

Tras estas experiencias, se consideró necesario diseñar un programa formativo completo que pueda ser ofertado gradualmente a través del Plan de Formación Continua del Ayuntamiento de Sagunto, de manera que posibilite ir ampliando el grupo de personas formadas en igualdad de género y avanzando en la especialización técnica para la aplicación de la transversalidad de género.

Respecto a las acciones formativas en materia de igualdad, en el **Gráfico 26** se vuelve a observar como son las mujeres con un 77,78% (70) las que han participado mayoritariamente frente a un 22,22% de los hombres (20), porcentajes similares a los de la participación en el conjunto total de acciones formativas.

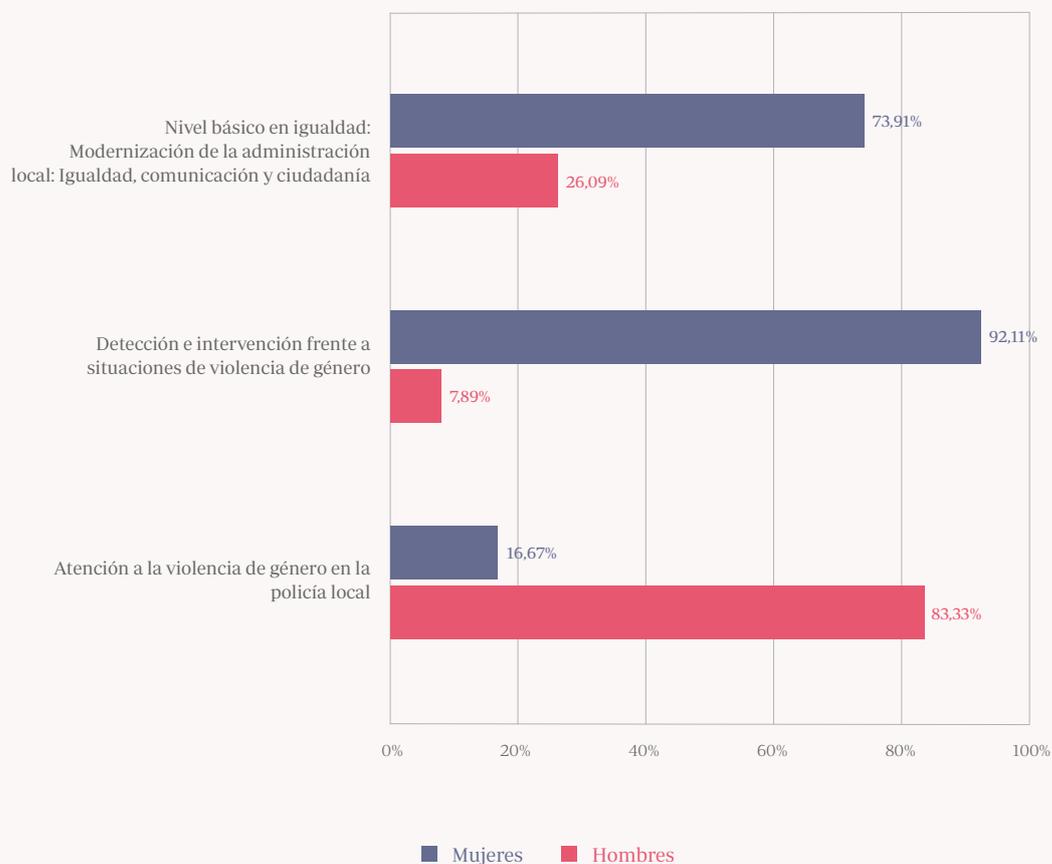


Si se observan los datos según las diferentes acciones formativas, en el **Gráfico 27** se aprecia una participación de mujeres del 73,91% (34) en el curso "Nivel básico de igualdad" frente a un 26,09% (12) de hombres.

En el curso de "Atención y detección frente a la violencia de género", el desequilibrio es todavía mayor, ya que tan solo un 7,89% (3) de los hombres participaron en esta acción, frente a un 92,11% (35) de mujeres.

Por el contrario, el curso de "Atención a la violencia de género en la policía local" la participación fue mayoritariamente de hombres, ya conocemos que es un cuerpo totalmente masculinizado, con un porcentaje del 83,33% (5) de hombres, y un 16,67% (1) mujer.

GRÁFICO 27 Participación en acciones formativas en materia de igualdad por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

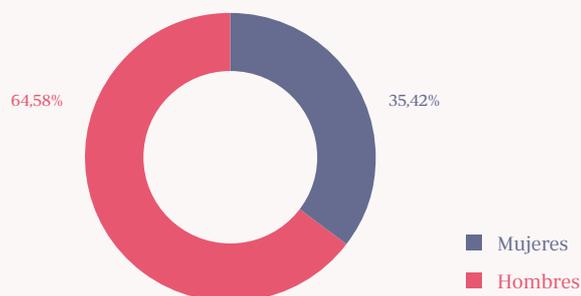
6.5.2.

Personal docente acciones formativas

En cuanto a los datos del personal docente, se observa en el **Gráfico 28** que la situación cambia, encontrando menos mujeres, exactamente un 35,42% de mujeres (17) frente a un 64,58% (31) de hombres, como personal docente encargado de impartir los distintos cursos de formación ofertados.

Es importante señalar que los cursos ofertados en materia de igualdad y violencia fueron el 100% impartidos por mujeres, con una pequeña colaboración de un hombre en el curso de violencia dirigido al cuerpo de policía local.

GRÁFICO 28 Personal docente de las acciones formativas por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

6.5.3.

Otros datos del cuestionario al personal empleado

Por otra parte, a partir de la información cuantitativa recogida en el cuestionario se aprecia que prácticamente la totalidad de las personas empleadas conoce el Plan de formación interno del Ayuntamiento.

En esta línea, es necesario indicar también que gran parte de las personas encuestadas ha realizado durante el año 2020, el curso sobre el “Reglamento Interno para la Transversalidad de Género”, aunque no se disponen de datos exactos sobre la participación.

En el **Gráfico 29** se aprecia que las personas trabajadoras consideran que las modalidades de la formación (presencial, online o mixta) suelen favorecer la participación en las acciones formativas.

No obstante, las valoraciones sobre la programación horaria de las acciones de formación son menos positivas, considerando tanto las empleadas como los empleados, que en ciertas ocasiones no posibilitan la participación en la formación interna.

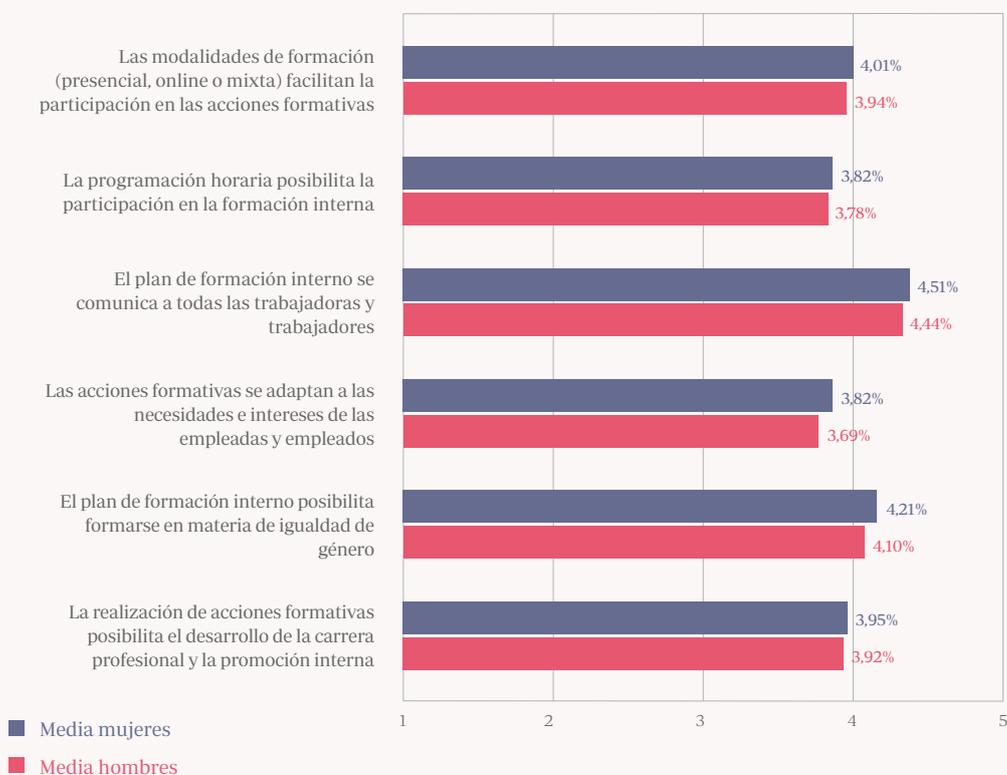
En general, se coincide al afirmar que los canales de comunicación utilizados en el consistorio permiten que las trabajadoras y trabajadores conozcan el Plan de formación interno.

En cambio, las personas encuestadas plantean que las acciones formativas no se adaptan totalmente a las necesidades e intereses de las empleadas y empleados.

De igual forma, destacan que el Plan de formación continua contempla que las trabajadoras y trabajadores puedan formarse en género e igualdad.

En último lugar, señalan que la realización de ciertas acciones formativas no posibilita en todos los casos la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional.

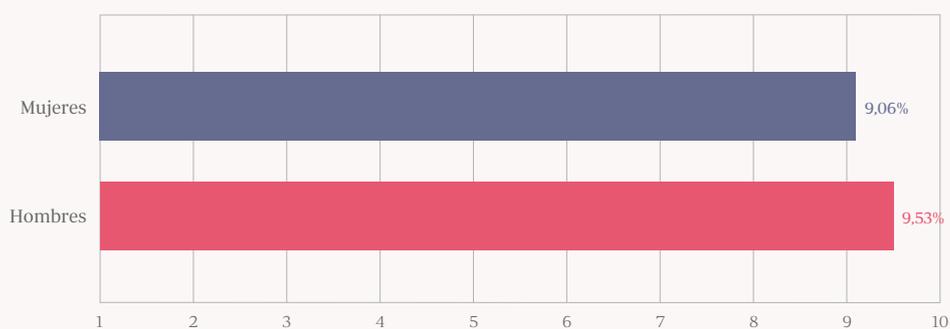
GRÁFICO 29 Con respecto al PLAN DE FORMACIÓN INTERNO, marque con una X la frecuencia con que se producen las situaciones que se describen a continuación



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

En general, las personas encuestadas coinciden en afirmar que las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades para participar en las acciones formativas, como puede observarse en el Gráfico 30.

GRÁFICO 30 Las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación interna



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

6.5.4.

Percepciones de la plantilla en relación con la formación

Para terminar, se plasma la información cualitativa recogida con el cuestionario, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con esta área de intervención.

La mayoría de la personas trabajadoras piensan que efectivamente es generalizado el conocimiento del Plan de Formación interno por toda la plantilla, y que mayoritariamente son las mujeres las que realizan los cursos, también los cursos con enfoque de género, y que estos son realizados por personas que ocupan puestos de trabajo de categorías inferiores, en áreas municipales históricamente feminizadas.

Existe la percepción también, como se ha visto en los gráficos anteriores, que hay un porcentaje mayor de hombres que de mujeres impartiendo la docencia.

Se recoge así mismo, la convicción de la dificultad que tienen algunas mujeres por el puesto que ocupan, en el acceso a la formación continua.

Aunque los datos analizados en cuanto a la formación son del año 2019, los grupos de discusión tuvieron lugar en 2020 en plena crisis sanitaria y social COVID19, por lo que muchas de las percepciones recogidas hacen también alusión a los cursos ofertados de manera online que se realizaron durante ese año, y se plantean dudas si este aspecto facilita la conciliación de mujeres y hombres, donde son las mujeres las que en mayor medida manifiestan tener mayores dificultades que los hombres respecto al tema de la conciliación en cuanto a la realización de los cursos online, por la llamada trampa de la conciliación.

No solo se valora la imposibilidad o la dificultad de conciliación en los cursos online, también en los presenciales que suelen tener horario de 9 a 14h, lo que dificulta el poder conciliar la vida personal y familiar. También la dificultad de poder realizar los cursos en horario de tarde, y la imposibilidad de algunas personas bien por su horario de trabajo, o por no tener la aceptación y aprobación por parte de sus superiores.

Aunque la problemática de la conciliación ha sido planteada especialmente por las mujeres, algunos hombres, aunque en menor proporción, también han mostrado su dificultad en este aspecto.

Las mujeres encuestadas, señalan la importancia de impulsar y concienciar a los hombres trabajadores en relación con los cursos de igualdad, volviendo a caer en el error al creer que éstos solo son beneficiosos para las mujeres, y para puestos de trabajo adscritos a áreas tradicionalmente feminizadas.

El hecho que una gran mayoría de la plantilla, sin tener datos exactos de la participación, haya realizado el curso del reglamento Interno para la transversalidad de género, por incluirse como mérito para la carrera profesional, se valora de manera positiva, al igual que el curso que realizaron los cargos electos en el consistorio sobre una aproximación a la violencia de género.

Se comenta por parte de las empleadas, la necesidad de que los cursos de igualdad sean obligatorios para todo el personal, para poder facilitar herramientas y estrategias al personal a la hora de incorporar la perspectiva de género en sus respectivas áreas municipales.

Los hombres encuestados plantean otras cuestiones en el tema de la formación, como la necesidad de una mayor variedad formativa, posibilidad de hacer más ediciones por cada curso, posibilidad también de la teleformación para poder adaptarse a las necesidades específicas de cada persona, y por último una cuestión que repiten varios trabajadores encuestados, la opinión en cuanto a que las acciones formativas no recogen realmente las necesidades o demandas formativas de las personas trabajadoras de esta administración.

6.6.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

El Ayuntamiento de Sagunto cuenta con diversas herramientas de sensibilización sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje con el fin de evitar que en las comunicaciones se pueda transmitir el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen la situación de inferioridad y subordinación de las mujeres.

En particular, se dispone de la “Guía por un Lenguaje Igualitario en los Medios de Comunicación”, elaborada en 2009 por el Gabinete de Promoción del Valenciano en colaboración con el Área de Igualdad. Esta guía ofrece una variedad de directrices tanto generales como específicas para utilizar el lenguaje no sexista en los medios de comunicación. Igualmente, se contempla la manera de abordar las situaciones de violencia de género en los medios de comunicación local. Más recientemente, en marzo de 2020, se elaboró la guía de “Lenguaje + gestos hacia la Igualdad. Una guía de calle”, por el Gabinete de Promoción del Valenciano en coordinación con el Área de Igualdad. En esta guía se destinan una amplia variedad de recursos lingüísticos para que la ciudadanía, las empresas y asociaciones del municipio puedan incorporar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones. El lenguaje visual no sexista también recibe un tratamiento específico en esta guía. Además, es importante señalar que ambos instrumentos contienen apartados específicos donde se reflexiona sobre el sexismo y el lenguaje.

Como se puede apreciar, aunque las guías están diseñadas para ser aplicadas en ámbitos específicos, su contenido posibilita que sean de gran utilidad para multitud de colectivos entre los que se pueden incluir las personas trabajadoras del consistorio. Concretamente, la difusión de estas guías entre el personal trabajador se realizó a través de los correos corporativos. Asimismo, están disponibles para su consulta en la página web del Ayuntamiento.

En definitiva, con la elaboración de estas guías se persigue principalmente evitar el uso del masculino genérico y sustituirlo por un lenguaje inclusivo que no invisibilice a las mujeres.

Por otra parte, el “Reglamento Interno para la Transversalidad de Género”, aprobado por el Pleno Municipal en 2015, contempla entre otras acciones transversales la obligatoriedad de la utilización de una comunicación inclusiva.

Para ello, dicho reglamento incorpora una variedad de instrucciones dirigidas tanto para las comunicaciones escritas como visuales. De igual forma, se contemplan diversos criterios para las comunicaciones institucionales.

La incorporación del enfoque de género con la aprobación del “Reglamento Interno para la Transversalidad de Género” supuso impulsar que las comunicaciones municipales cumplieran con los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

Además, se diseñó a partir del “II Plan de Igualdad de Género 2012-2014” un itinerario formativo en Igualdad que pudiera ser ofertado dentro del Plan de Formación Interna del Ayuntamiento. En este itinerario se contempla la necesidad de destinar acciones formativas para las personas trabajadoras en materia de lenguaje inclusivo y no sexista al comprender que la comunicación puede ser un mecanismo de transmisión y reproducción de las desigualdades de género. Desde entonces, se han realizado diversas ediciones del curso de “Modernización de la Administración Local: Igualdad, Comunicación y Ciudadanía”. De igual forma, el curso que se oferta sobre “Llenguatge Administratiu en Valencià” incorpora en la temática formativa el uso neutro e inclusivo del lenguaje.

Asimismo, el “II Plan de Igualdad de Género 2012-2014” introdujo la acción de analizar la documentación del consistorio con el fin de revisar si en la misma se hace uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.

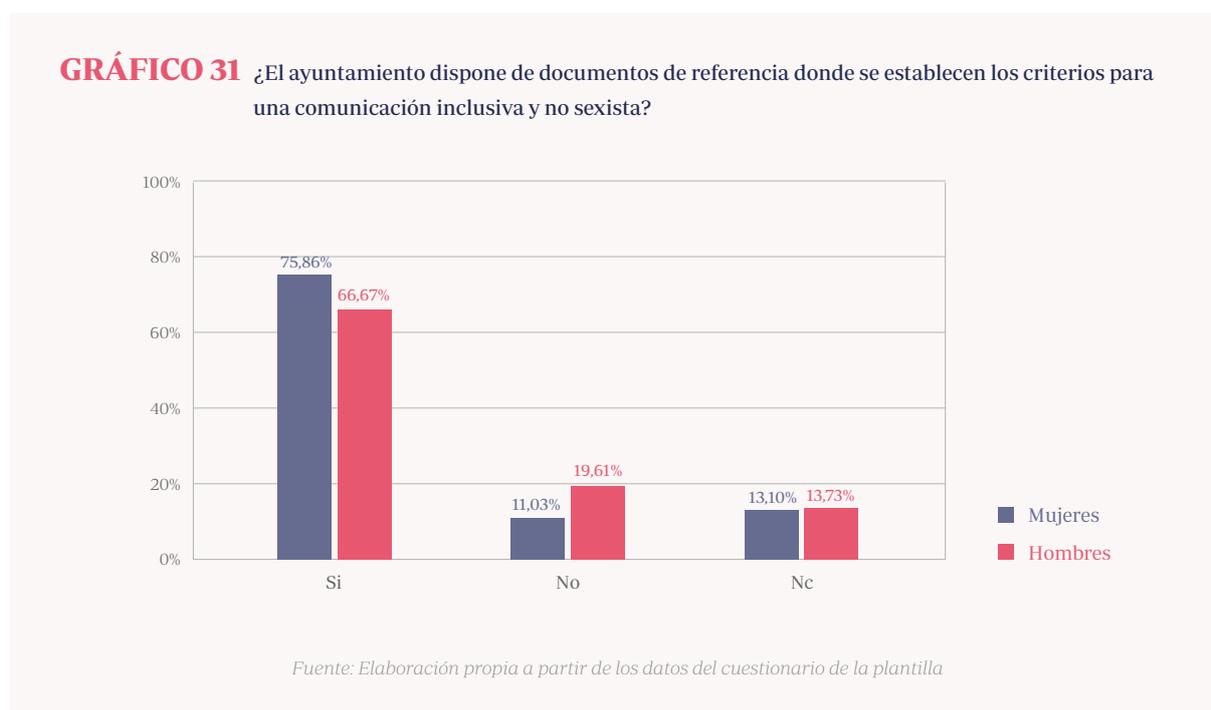
Finalmente, es importante mencionar que, aunque no se ha realizado un análisis sobre esta cuestión para el desarrollo del presente diagnóstico, se puede apreciar en líneas generales que se procuran hacer esfuerzos por integrar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones del Ayuntamiento, sin embargo, todavía se pueden encontrar usos no inclusivos e igualitarios del lenguaje.

En relación con estos esfuerzos por intentar cuidar el lenguaje se puede señalar el reciente cambio que, impulsado desde el Área de Igualdad, se ha producido en la plataforma “Sedipualba” al modificar el lenguaje administrativo para que pudiera aparecer de manera neutra e inclusiva.

6.6.1.

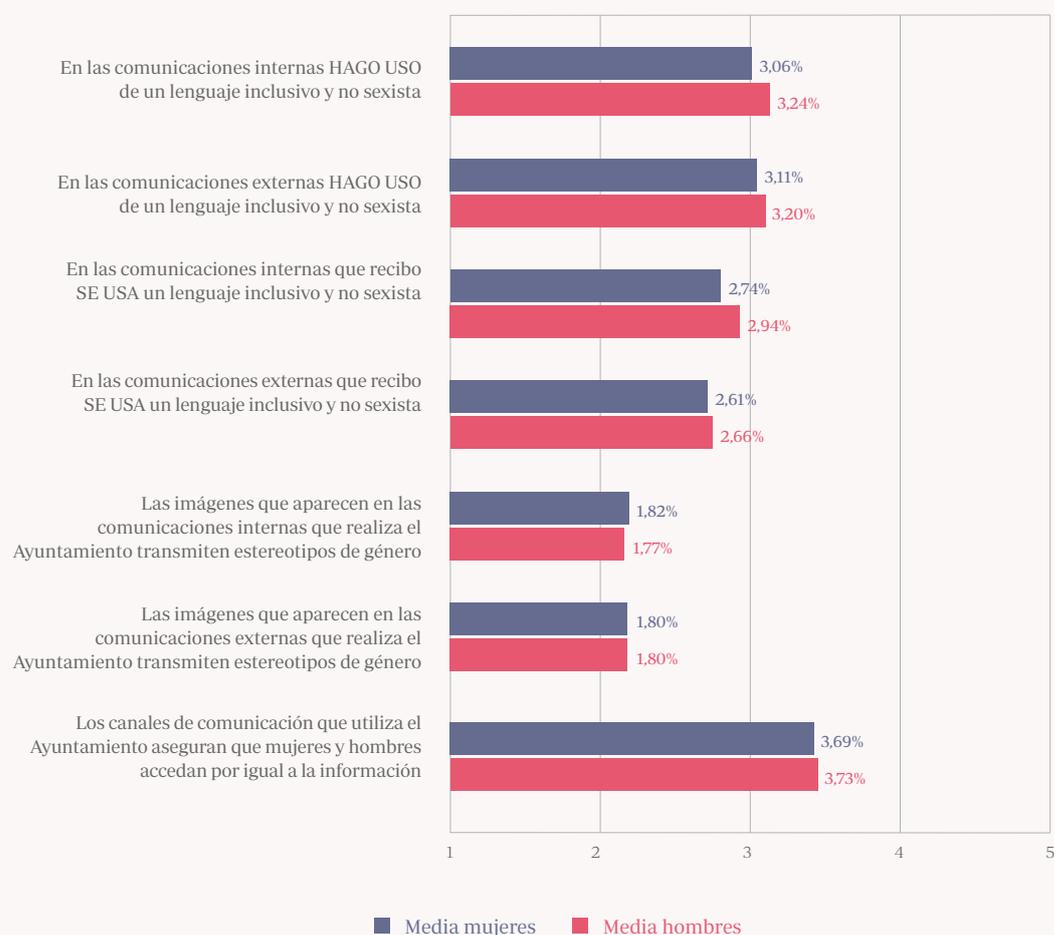
Otros datos del cuestionario al personal empleado

Por otra parte, a partir de la información cuantitativa recogida en el cuestionario se observa en el **Gráfico 31** que las personas trabajadoras en general tienen conocimiento sobre los diversos mecanismos que dispone el Ayuntamiento para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje. Sin embargo, es cierto que estas herramientas también son desconocidas para una parte importante de la plantilla a pesar de que como se mencionaba anteriormente las mismas fueran difundidas a través de varios canales de comunicación.



Por otra parte, en el **Gráfico 32** se contempla la sensibilización de las personas trabajadoras en relación con la utilización del lenguaje neutro e inclusivo. De igual forma, se muestra si las vías de comunicación que se emplean en el consistorio garantizan que las mujeres y hombres puedan acceder por igual a la información.

GRÁFICO 32 Con respecto al USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE, marque con una X la frecuencia con que ocurren las situaciones que se describen a continuación



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

En cuanto al uso del lenguaje inclusivo y no sexista, se muestra que las personas empleadas en general suelen cuidar el lenguaje tanto en las comunicaciones internas como externas, aunque en mayor medida en estas últimas. Sin embargo, es importante señalar que si bien el conjunto de las valoraciones es positivo también hay trabajadoras y trabajadores que aseguran que solo en algunas ocasiones e incluso que nunca utilizan el lenguaje neutro e inclusivo.

Por otro lado, en relación con las comunicaciones que las personas trabajadoras reciben por parte del consistorio se considera que se intenta hacer un esfuerzo por incorporar el lenguaje inclusivo y no sexista pero que no suele ser la regla general de los comunicados. Las valoraciones acerca de la utilización del lenguaje neutro e inclusivo en las comunicaciones externas son más negativas.

En relación con las comunicaciones visuales, se muestra que en general las personas trabajadoras piensan que el Ayuntamiento intenta cuidar que el lenguaje visual sea inclusivo y no sexista, aunque se percibe que en algunas ocasiones las imágenes pueden transmitir estereotipos de género. De nuevo, las valoraciones son más positivas para las comunicaciones externas que internas.

Finalmente, se observa que las personas empleadas consideran que las vías de comunicación que se utilizan en el consistorio garantizan que las mujeres y los hombres puedan acceder por igual la información.

6.6.2.

Percepciones de la plantilla en relación con la comunicación inclusiva y no sexista

Para terminar, se plasma la información cualitativa recogida con el cuestionario, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con esta área de intervención.

En primer lugar, se señala que en general se procuran hacer esfuerzos por integrar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación municipal, no obstante, se considera que no existe la cultura ni está interiorizada la idea de emplear el lenguaje neutro en el contexto del Ayuntamiento.

Por este motivo, se plantea la necesidad de desarrollar una mayor concienciación sobre esta cuestión apelando principalmente a la voluntad de las personas trabajadoras para que pueda ser aplicado de manera correcta. Para ello, se sugiere que las empleadas y empleados consulten los diversos materiales que dispone el consistorio en materia de comunicación inclusiva y no sexista. En este sentido, se destaca además la obligación de dejar de oponer resistencia por parte de algunas personas a una cuestión que en el consistorio ya está completamente regulada y es de obligatorio cumplimiento, a través del Reglamento Interno para la Transversalidad de Género.

Por otro lado, se considera que las principales barreras que obstaculizan utilizar el lenguaje inclusivo y no sexista hacen referencia a la influencia del androcentrismo presente en las normas culturales y lingüísticas y el uso que tradicionalmente se ha hecho del masculino genérico como aglutinador de los dos sexos.

En este sentido, se menciona también en este caso a nivel del Ayuntamiento que algunas de las plataformas que se han adquirido están dispuestas con un lenguaje sexista que es imposible modificar. Igualmente, se percibe que el lenguaje administrativo tradicionalmente se ha dispuesto de manera sexista y como consecuencia de ello se han perpetuado estas costumbres entre la plantilla.

A pesar de todo ello, en general las personas trabajadoras están sensibilizadas concediendo un peso importante al uso del lenguaje inclusivo y no sexista en el consistorio para evitar la reproducción y transmisión de las desigualdades de género. Sin embargo, también hay algunas voces que le otorgan poca importancia al tema considerando que no es necesario el uso inclusivo del lenguaje.

En segundo lugar, se sugiere ofertar cursos de formación con el fin de crear concienciación entre las personas trabajadoras sobre la importancia de hacer uso del lenguaje inclusivo y no sexista. Además, se plantea que estas acciones formativas sean realizadas de manera continua. De igual forma, algunas personas consideran que debe ser obligatorio formar a todas las empleadas y empleados del consistorio en este tema incorporando asimismo al personal de nueva incorporación.

En relación con la formación, se contempla igualmente que resulta necesario hacer un esfuerzo para poner en práctica el conocimiento que se adquiere tras realizar estas acciones formativas aludiendo para ello a la voluntad personal con el fin de que pueda ser aplicado el uso del lenguaje neutro e inclusivo. En esta línea, se plantea también la posibilidad de realizar campañas de sensibilización sobre este tema.

En último lugar, se recomienda crear ciertos mecanismos como por ejemplo una aplicación informática que permita revisar que los contenidos desarrollados en la documentación municipal están dispuestos de manera inclusiva y no sexista. En esta línea, se sugiere además desarrollar un proceso de normalización lingüística. De igual forma, se contempla para favorecer la economía del lenguaje la utilización de palabras genéricas.

Por otro lado, en cuanto a los materiales de apoyo que dispone el consistorio se señala la necesidad de remitirlos periódicamente especialmente al personal de nuevo ingreso.

6.7.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

El Ayuntamiento de Sagunto por “Acuerdo del Pleno de la Corporación municipal de fecha 26 de abril de 2007, se adhirió al Plan Concilia acordado entre los sindicatos y el Ministerio de Administraciones Públicas, negociado en la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, a través de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo FVMP-Sindicatos”.

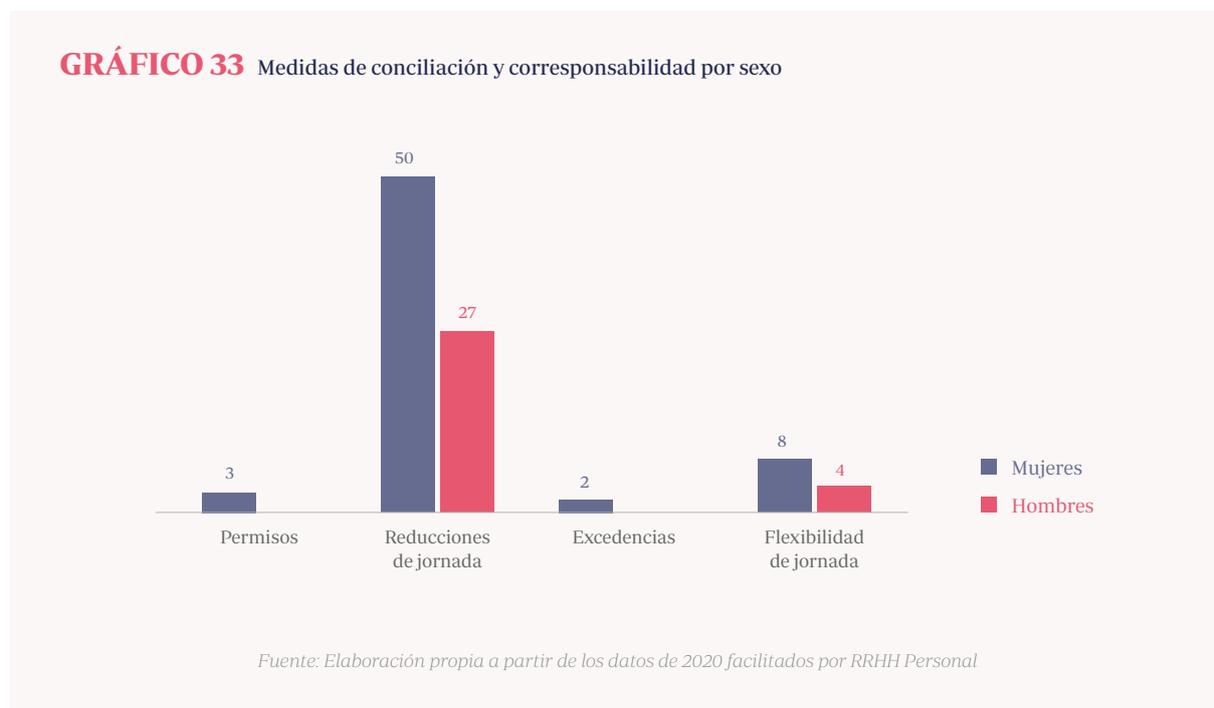
“El citado Acuerdo fue objetivo de revisión y actualización por Acuerdo del Pleno de la Corporación de 6 de septiembre de 2016, publicado en el BOP de Valencia de 19-X-2016”.

Por otro lado, en atención a la mejora de las condiciones de conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras, en el PORH se contempla que desde el Ayuntamiento “se atenderá a propuestas que mejoren o complementen el Plan actual, con la reducción horaria por cuidado de dos o más niñas o niños menores de 12 años, conforme se refleja en el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat”. De igual forma, se contempla en dicho Plan “como medida de conciliación, pero también con el objetivo de reducir el número de horas extraordinarias que se realizan por parte de determinados colectivos de empleadas y empleados públicos o la mejor organización de tareas, la posibilidad de introducir medidas de flexibilidad en la jornada de trabajo, con la creación de bolsas de horas en los que el cómputo de la jornada sea semanal o mensual, en vez de diario como en la actualidad, y con la fijación de franjas horarias de prestación obligatoria de los servicios públicos de las 9:00 a las 14:00, sin perjuicio del personal que con arreglo al Plan Concilia cuente con medidas de flexibilidad de jornada.

A tal efecto, el Ayuntamiento se compromete a revisar el citado Plan dentro del período de vigencia del PORH al objeto de introducir, en su caso, nuevas medidas de Conciliación”.

Por otra parte, en el **Gráfico 33** se muestra el uso que las personas trabajadoras realizaron de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles en el consistorio. Es necesario matizar, que se

solicitó que estos datos estuvieran representados en relación con el total de las medidas de conciliación y corresponsabilidad (especialmente en lo referente a las medidas disponibles para conciliar la vida laboral con la familiar), no obstante, se puede apreciar que esta información aparece agrupada de manera general.



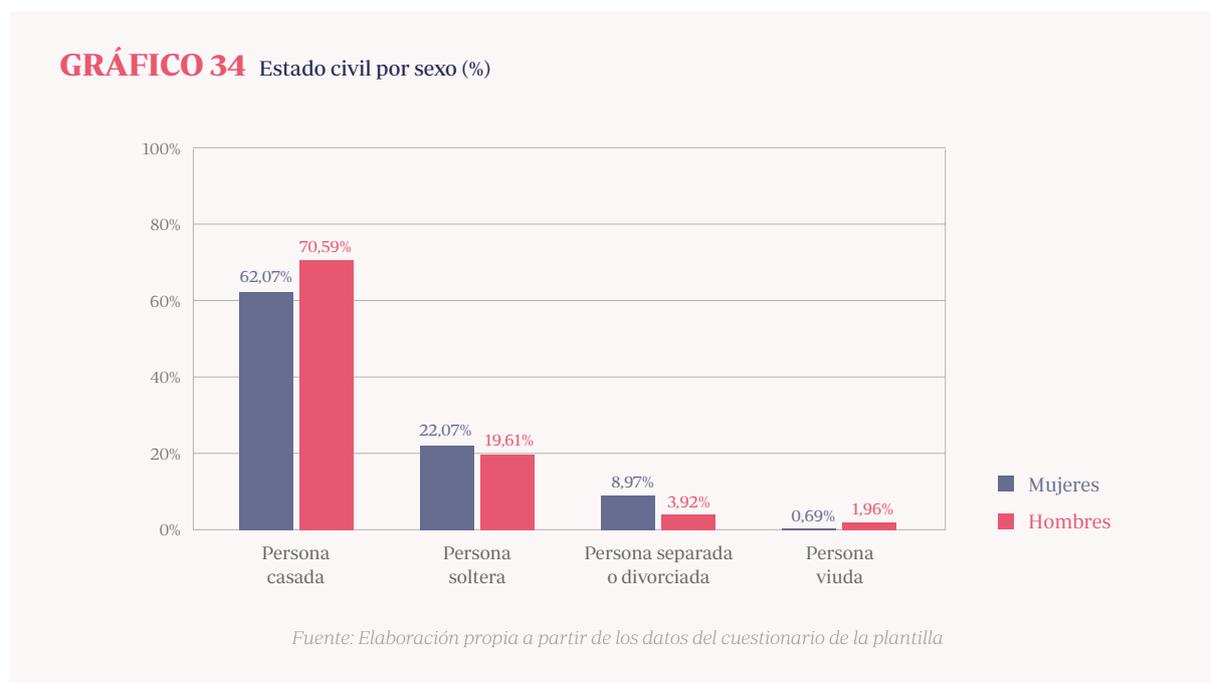
Como se observa, son más mujeres acogidas a las medidas de conciliación y corresponsabilidad que hombres: 63 empleadas frente a 31 empleados. En particular, las mujeres están haciendo uso, 3 de los permisos, 50 de las reducciones de jornada, 2 de las excedencias y 8 de la flexibilidad de jornada; y los hombres, 27 de las reducciones de jornada y 4 de la flexibilidad de jornada. Por tanto, se puede apreciar que la conciliación y corresponsabilidad del tiempo de vida, del tiempo de trabajo y del tiempo de cuidados en el Ayuntamiento es principalmente femenina.

Por otra parte, en el PORH se contempla además que “se impulsará la implantación de planes de teletrabajo para aquellos puestos y funciones en que se considere aplicable, no sólo como medida de conciliación sino también atendiendo a la mejor eficiencia, productividad y sostenibilidad”. “En el plazo de 1 año desde la aprobación del presente Plan, el Ayuntamiento se compromete a desarrollar, previa negociación con la representación sindical, esta modalidad de trabajo a distancia mediante un Reglamento que regule al detalle la misma”. En este sentido, es importante señalar que en dicho Reglamento es necesario incorporar la perspectiva de género por las repercusiones que podría conllevar para las personas trabajadoras la adopción de esta modalidad de trabajo, especialmente para las mujeres que son quienes asumen mayoritariamente las responsabilidades domésticas y de cuidados.

6.7.1.

Otros datos del cuestionario al personal empleado

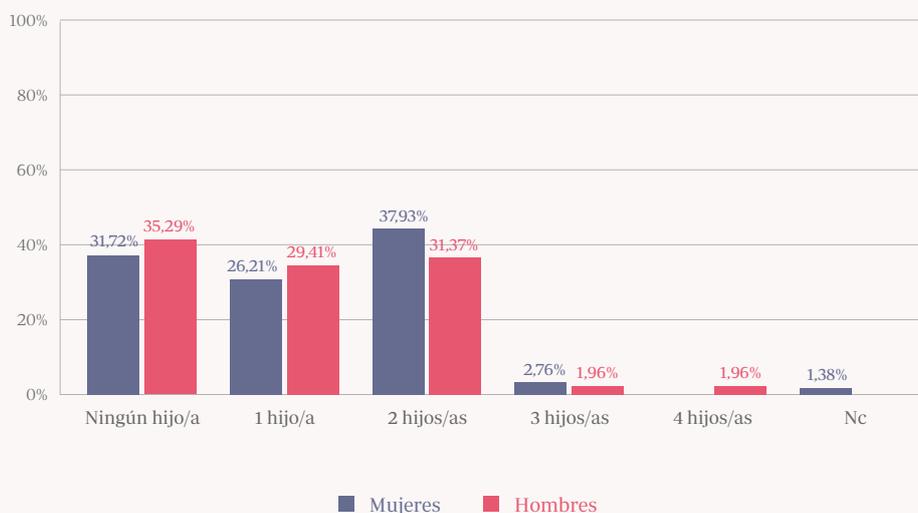
Por otra parte, a partir de la información cuantitativa recogida en el cuestionario se contempla en el **Gráfico 34** que el principal estado civil de las personas contratadas en el Ayuntamiento es el persona casada.



En particular, se observa que son personas casadas el 70,59% de los hombres y el 62,07% de las mujeres; personas solteras el 22,07% de las mujeres y el 19,61% de los hombres; personas separadas o divorciadas el 8,97% de las mujeres y el 3,92% de los hombres; y personas viudas el 1,96% de los hombres y el 0,69% de las mujeres.

Por otro lado, en el **Gráfico 35** se relaciona el sexo y el hecho de tener o no hijos y/o hijas. Concretamente, puede apreciarse que el 66,90% de las trabajadoras y el 64,70% de los trabajadores tiene como mínimo un hijo y/o hija y, por tanto, responsabilidades familiares, que es una cuestión fundamental a tener en cuenta en la elaboración del Plan, todo y que sin perjuicio para aquellas personas que no ejercen la maternidad/paternidad.

GRÁFICO 35 % respecto al sexo del número total de hijas y/o hijos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Como se muestra, en el caso de las trabajadoras el 26,21% afirma tener 1 hijo/a; el 37,93% afirma tener 2 hijos/as; y el 2,76% afirma tener 3 hijos/as; y en el caso de los trabajadores, el 29,41% tiene 1 hijo/a; el 31,73% tiene 2 hijos/as; el 2,76% tiene 3 hijos/as; y el 1,96% tiene 4 hijos/as.

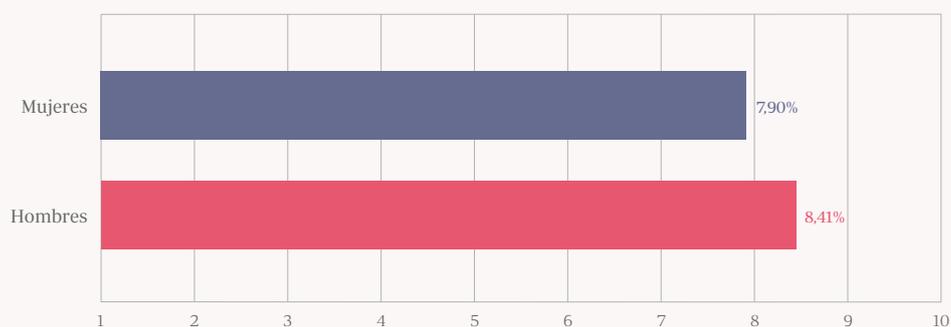
Por otro lado, el 2,07% de las trabajadoras afirma tener hijos y/o hijas con diversidad funcional.

Respecto a los temas familiares, es necesario también ser consciente de las necesidades específicas que puede generar una persona dependiente en casa. Por este motivo, se ha aprovechado para preguntar sobre esta cuestión a la plantilla mediante el cuestionario. El resultado sobre la dependencia ha sido el siguiente: el 8,28% de las trabajadoras y el 3,92% de los trabajadores afirman tener personas dependientes en casa de las cuales tienen que hacerse cargo. Si bien es cierto que estas cifras no son elevadas, es necesario igualmente tener estas situaciones personales en cuenta por las necesidades de flexibilidad que esto puede comportar, partiendo siempre de aquello que ya marca la legislación laboral vigente.

Por otra parte, se contempla que en general las personas encuestadas tienen conocimiento sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles en el Ayuntamiento.

Finalmente, en el **Gráfico 36** se observa que las empleadas y empleados consideran que en el consistorio se suele facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aunque las valoraciones son más negativas en el caso de las primeras.

GRÁFICO 36 El Ayuntamiento favorece el equilibrio de la vida personal, laboral y familiar



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

6.7.2.

Percepciones de la plantilla en relación con la ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y conciliación

Para terminar, se plasma la información cualitativa recogida con el cuestionario, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con esta área de intervención.

En primer lugar, se señala que las trabajadoras hacen uso en mayor medida de las medidas de conciliación y corresponsabilidad que los trabajadores. En este sentido, se contempla que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es principalmente femenina continuando las mujeres por la socialización de género siendo las protagonistas y responsables del trabajo doméstico y de cuidados.

Por otra parte, es fundamental tener presente que, aunque se considera que el consistorio realiza esfuerzos para que las personas trabajadoras puedan conciliar la vida laboral y familiar es cierto que en determinados casos no es posible debido a las necesidades organizativas de algunos departamentos y áreas municipales. En particular, se establece que en los puestos de trabajo con horarios y jornadas especiales es difícil hacer uso del tiempo de trabajo corresponsable. A modo de ejemplo, se señalan los departamentos de Deportes, Bibliotecas y Conservatorio. Asimismo, en algunos casos se contempla que al ser distinta la jornada laboral se deniegan las medidas de conciliación y corresponsabilidad alegando necesidades del servicio. Las empleadas y empleados con estas situaciones sugieren la necesidad de mejorar los horarios de trabajo con el fin de poder como las demás personas empleadas conciliar la vida laboral, familiar y personal.

De igual forma, se señala en relación con el sector de la Policía Local que cualquier cambio en el sistema de trabajo o en el régimen de turnos, puede provocar una alteración en la organización del servicio.

Por este motivo, se plantea que el tiempo para la corresponsabilidad es necesario adaptarlo a las condiciones específicas de este sector de actividad.

Desde otra línea, se establece que en determinadas ocasiones se tiene que dejar de hacer uso de las medidas de flexibilidad horaria o de reducción de la jornada (cuando en realidad son necesarias para conciliar la vida laboral con la familiar) por el volumen de trabajo que demanda estar presente en el puesto de trabajo. También, en algún caso se menciona que no se ha encargado un determinado trabajo o proyecto a una persona por acogerse a las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Por otro lado, algunas personas también consideran que el derecho de las trabajadoras y trabajadores a conciliar su vida laboral, familiar y personal no debería transcurrir por la firma de la o el superior jerárquico. En esta línea, además se destaca en algún caso que en algunas ocasiones se producen ciertos cuestionamientos principalmente por parte de las o los superiores en relación con el uso de las medidas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad haciendo especialmente referencia en estas situaciones a que el proceder de las trabajadoras y trabajadores es muy poco explícito.

Asimismo, es contemplado por ciertas personas que el hacer uso de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal repercute negativamente en el rendimiento global, señalando que mientras las personas trabajadoras están acogidas a este tipo de medidas la carga de trabajo es superior para el resto de las empleadas y empleados.

En segundo lugar, se contempla la necesidad introducir el teletrabajo como fórmula para conciliar la vida laboral y familiar de las personas empleadas, en cuanto a que permite una gestión más flexible del tiempo de trabajo sin el impedimento de la presencia física continuada en el Ayuntamiento. De igual forma, se plantea en algunos casos la posibilidad de impulsar el trabajo por objetivos en vez de seguir la lógica del trabajo computado por el número de horas.

En relación con el teletrabajo, se solicita además que se puede alternar con el trabajo presencial. Sin embargo, en ciertos casos se plantea aplicar esta modalidad de trabajo durante toda la jornada laboral.

Por el contrario, algunas personas valoran que el teletrabajo no es una herramienta de conciliación y corresponsabilidad, comprendiendo que el rol cuidador lo sigue manteniendo la mujer en este modelo de trabajo. A este respecto, es importante señalar la experiencia de algunas trabajadoras en relación con esta modalidad de trabajo motivada por la COVID-19.

Principalmente teletrabajar supuso para algunas mujeres desarrollar una doble o triple jornada al superponerse en un mismo espacio y momento el trabajo laboral, el doméstico y el de los cuidados.

Por otro lado, se señala que determinar el horario del teletrabajo obstaculiza para algunas personas el poder organizarse la jornada laboral a partir de su experiencia y necesidades, entendiendo que aplicar este modelo laboral debería permitir más autonomía y flexibilidad en la organización del trabajo. En esta línea, se plantea además que sea posible ofertar cursos sobre teletrabajo con el fin de ofrecer un marco orientativo que permita evitar los riesgos laborales que podría conllevar la adopción de esta modalidad de trabajo.

En tercer lugar, se plantea la necesidad de adaptar todas las acciones municipales (reuniones, actividades, jornadas, etc.) a la flexibilidad horaria o reducción de jornada con el fin de que las personas que se acogen a estas medidas de conciliación y corresponsabilidad puedan disponer de las mismas posibilidades de participar que los demás trabajadores y trabajadoras. Igualmente, se destaca que el horario de las acciones formativas si bien es cierto que se realiza durante la jornada de trabajo (de 9h a 14h) dificulta la participación de las personas empleadas al estar en esta franja horaria disfrutando de sus derechos para conciliar la vida laboral, familiar y personal. Por este motivo, se sugiere que el horario formativo se adapte principalmente a la flexibilidad horaria o reducción de jornada sugiriendo para ello que sean más amplios los periodos de desarrollo de las acciones formativas. Asimismo, algunas personas destacan la imposibilidad de participar en la formación cuando la misma se programa en horario de tardes (aunque no suele ser lo general).

En cuarto lugar, se contempla la necesidad de facilitar una mayor flexibilidad horaria tanto en la entrada como en la salida con el fin de que las medidas de conciliación y corresponsabilidad puedan adecuarse a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores. A modo de ejemplo, se señala que estas franjas horarias dificultan que las personas empleadas (especialmente las que necesitan desplazarse al puesto de trabajo por residir fuera del municipio) puedan conciliar los horarios laborales con los escolares. Además, algunas personas plantean que se disponga de mayor flexibilidad horaria en los puestos laborales que no precisan de la atención al público. En este sentido, se recomienda también implantar una bolsa de horas que permita la distribución flexible de la jornada.

En quinto lugar, se sugiere ampliar el límite de edad para poder disfrutar de las medidas de conciliación y corresponsabilidad, destacando que no es suficiente que solo se pueda conciliar hasta los 12 años, cuando las hijas o hijos con estas edades precisan igualmente atenciones y cuidados. En algún caso, se plantea que pueda establecerse hasta el periodo de educación obligatoria, es decir, hasta los 16 años.

En esta línea, alguna persona recomienda también que se pueda conciliar para poder atender a las personas mayores de 60 años, entendiendo que ciertas personas en esta etapa de la vida necesitan de ciertas atenciones y de cuidados.

Asimismo, se contempla la necesidad de ampliar los permisos de maternidad y paternidad, especialmente estos últimos, con el fin de conseguir una mayor equiparación que permita impulsar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en relación con las responsabilidades familiares.

Por otra parte, se plantea que la nueva medida aprobada de conciliación de reducción de una hora diaria por cuidado de menores sin disminución de retribuciones también pueda ser aplicada en el contexto del cuidado de otras personas dependientes.

En sexto lugar, se sugiere crear un servicio educativo y de apoyo para la etapa de educativa de infantil, señalando que no todas las personas disponen de recursos personales y materiales para el cuidado de las criaturas. De igual forma, se contempla la posibilidad de incorporar salas de lactancia en los edificios municipales. Además, en esta línea se señala la posibilidad de que las personas con responsabilidades familiares tengan preferencia a la hora de solicitar las vacaciones principalmente en épocas sin periodo escolar.

Otra cuestión que se contempla es la necesidad de valorar la variedad de estructuras familiares en cuanto al reconocimiento que se realiza para poder hacer uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Finalmente, se plantea la necesidad de mejorar los canales de difusión para que las trabajadoras y trabajadores puedan tener un mayor conocimiento acerca de sus derechos para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

6.8.

RETRIBUCIONES

Antes de proceder con el análisis, es importante señalar que en principio se solicitó que la magnitud de las retribuciones se fijara por año con el fin de crear bandas salariales que permitieran visualizar mejor las diferencias salariales entre sexos en función de la mayor o menor concentración de las trabajadoras y trabajadores en cada una de estas franjas económicas. Sin embargo, esta información no pudo ser facilitada con los recursos materiales disponibles en el Ayuntamiento, por lo que la magnitud que se maneja en este estudio es la mensual.

Igualmente, resulta fundamental que las retribuciones sean fijadas por hora, porque reflejan mucho mejor la diferencia salarial por unidad de tiempo, teniendo en cuenta que suele ser menor el número medio de horas trabajadas al año por las mujeres frente a los hombres.

En el presente estudio se realiza una comparación de los salarios de las empleadas y empleados, distinguiendo por una parte, entre retribuciones básicas, integradas por el sueldo base, los trienios y las pagas extraordinarias; y por otra, entre retribuciones complementarias, integradas por el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios. Es importante señalar que los datos fueron extraídos de la nómina de octubre de 2019.

A continuación aparecen representadas las retribuciones de las personas empleadas desagregadas por sexo según los grupos profesionales. Las medidas que se manejan en el análisis de las retribuciones son la media y la mediana. En este sentido, es necesario destacar que la mediana representa el valor central de la distribución, es decir la mitad de los valores están por encima y la otra mitad por debajo de esta cifra. Resulta por tanto menos sensible a los valores atípicos (extremos) que la media.

6.8.1.

Salario bruto

En la **Tabla 2** se observa que el sueldo medio bruto mensual es para los trabajadores de 2.667,43€ mientras que para las trabajadoras es de 1.917,01 €. De este modo, se aprecia en términos generales que el sueldo medio bruto mensual de las mujeres es inferior en 750,42€ al de los hombres, siendo brecha salarial del 28,13% a favor de estos últimos.

No obstante, si se contemplan los datos sobre la mediana se observa que la brecha salarial de género se reduce al 21,96%, siendo el sueldo mediano bruto mensual de los empleados de 2367,54€ y de las empleadas de 1847,73€. En este caso, la diferencia entre sexos es de 519,81 € a favor de los hombres.

TABLA 2 Salario bruto mensual (media y mediana)

		Media salario bruto mensual		Brecha salarial media	Mediana salario bruto mensual		Brecha salarial mediana
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
361	265	1.917,01 €	2.667,43 €	28,13%	1.847,73 €	2.367,54 €	21,96%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

Por otro lado, la **Tabla 3** muestra que prácticamente los salarios medios brutos mensuales de las empleadas son inferiores al de los empleados en todos los grupos profesionales. Sin embargo, en el grupo B es superior el sueldo medio bruto mensual de las mujeres.

TABLA 3 Salario bruto mensual según grupos profesionales (media y mediana)

			Media salario bruto mensual			Mediana salario bruto mensual		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Dif.	Mujeres	Hombres	Dif.
A1	49	48	2.383,63 €	2.959,19 €	575,56 €	2.574,16 €	3.055,84 €	481,68 €
A2	44	24	2.363,12 €	2.991,84 €	628,72 €	2.465,06 €	2.692,21 €	227,15 €
B	2	7	4.242,26 €	3.848,12 €	-394,14 €	4.242,26 €	3.396,50 €	-845,76 €
C1	96	100	1.999,26 €	3.087,91 €	1.088,65 €	2.060,36 €	2.572,53 €	512,17 €
C2	123	49	1.592,84 €	1.946,49 €	353,65 €	1.710,60 €	1.960,96 €	250,36 €
E	47	37	1.594,34 €	1.673,47 €	79,13 €	1.678,70 €	1.776,56 €	97,86 €

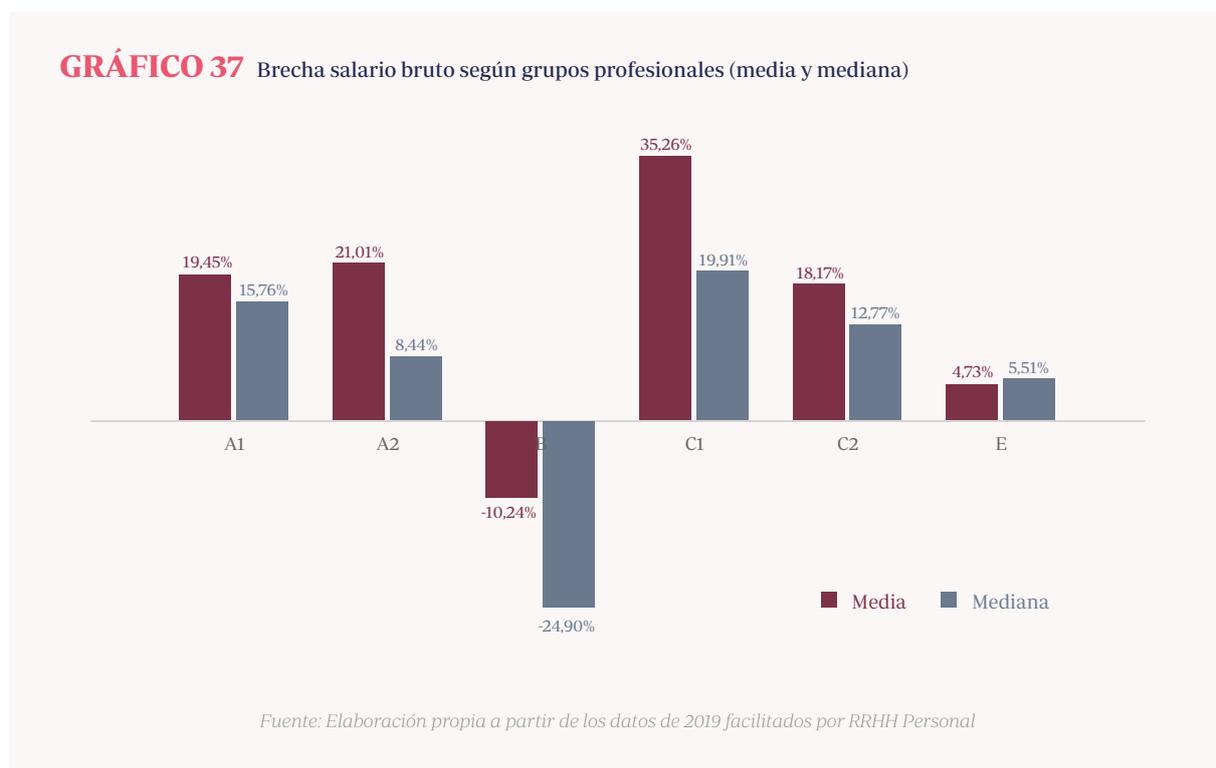
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

En particular, la media de retribuciones brutas mensuales en el subgrupo A1 es para los hombres de 2959,19€ y para las mujeres de 2383,63€; en el subgrupo A2 es de 2991,84€ para los hombres y de 2363,12€ para las mujeres; en el grupo B es de 4242,26€ para las mujeres y de 3848,12€ para los hombres; en el subgrupo C1 es de 3087,91€ para los hombres y de 1999,26€ para las mujeres; en el subgrupo C2 es de 1946,49€ para los hombres y de 1592,84€ para las mujeres; y en el grupo E es de 1673,47€ para los hombres y de 1594,34€ para las mujeres.

Por otra parte, la mediana de retribuciones brutas mensuales es en el subgrupo A1 de 3055,84€ para los hombres y de 2574,16€ para las mujeres; en el subgrupo A2 de 2692,21€ para los hombres y de 2465,06€ para las mujeres; en el grupo B de 4242,26€ para las mujeres y de 3396,50€ para los hombres; en el subgrupo C1 de 2572,53€ para los hombres y de 2060,36€ para las mujeres; en el subgrupo C2 de 1960,96€ para los hombres y de 1710,60€ para las mujeres; y en el grupo E de 1776,56€ para los hombres y de 1687,70€ para las mujeres.

Finalmente, se observa en el **Gráfico 37** que prácticamente todas las brechas son favorables para los trabajadores. Sin embargo, en el grupo B tanto la brecha salarial media como mediana es favorable para las trabajadoras. Así, las brechas salariales medias de género son en el subgrupo A1 del 19,45%; en el subgrupo A2 del 21,01%; en el grupo B del -10,24%; en el subgrupo C1 del 35,96%; en el subgrupo C2 del 18,17%; y en el grupo E del 4,73%; y las brechas salariales medianas de género son en el subgrupo A1 del 15,76%; en el subgrupo A2 del 8,44%; en el grupo B del -24,90%; en el subgrupo C1 del 19,91%; en el subgrupo C2 del 12,77%; y en el grupo E del 5,51%.

A partir de estos datos, se contempla por un lado, que utilizando la media las mayores diferencias salariales entre sexos se producen en el C1, A2, A1, C2, B y E; y por otra, que utilizando la mediana las mayores diferencias entre sexos se producen en el B, C1, A1, C2, A2 y E.



A continuación se contemplan las principales razones o factores desencadenantes de la brecha salarial de género en el Ayuntamiento.

En primer lugar, la segregación horizontal que provoca que los trabajos realizados mayoritariamente por las mujeres sean peor retribuidos que los trabajos realizados mayoritariamente por los hombres, contribuyendo así a las desigualdades salariales. En segundo lugar, la segregación vertical que deriva en la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos labores de poder y mayor responsabilidad también incide negativamente sobre las diferencias salariales.

En tercer lugar, la segregación ocupacional aumenta la probabilidad de que se minusvalore el trabajo desempeñado principalmente por las mujeres en comparación con los trabajos desempeñados principalmente por los hombres. En este sentido, se generan desigualdades salariales basadas en la infravaloración de los trabajos femeninos.

En cuarto lugar, las empleadas tienen una menor antigüedad que los empleados, tanto por ser más tardía su incorporación como por sufrir más interrupciones y discontinuidad a causa de la salida temporal del mercado laboral con el fin de afrontar las responsabilidades familiares. Todo ello obstaculiza la acumulación de tramos de antigüedad y, en consecuencia, el salario es menor que el de un hombre en puesto y circunstancias coincidentes.

En último lugar, la división sexual del trabajo y el diferente reparto entre el tiempo de vida, el tiempo de trabajo y el tiempo de cuidados provoca una penalización salarial para las mujeres pues son ellas quienes mayoritariamente solicitan excedencias o reducciones de jornada por cuidados, u “optan” por trabajos a tiempo parcial.

Además, es importante tener presente que para apreciar en mayor medida las razones de la brecha salarial de género se solicitó que las diferencias retributivas aparecieran representadas en función de las distintas variables que pueden afectar a la misma y no únicamente según los grupos profesionales. A modo de ejemplo, se sugirió que las retribuciones de las empleadas y empleados estuvieran dispuestas en relación con las clases de personal al ser superior el número de mujeres con vínculos laborales más precarios. Asimismo, se planteó que las diferencias salariales entre sexos aparecieran representadas en relación con la duración de la jornada con el fin de visualizar las posibles brechas en función de si las personas empleadas poseen jornadas a tiempo completo o parcial, teniendo en cuenta que son más mujeres con jornadas a tiempo parcial que hombres. Finalmente, se contempló igualmente que las ganancias de las trabajadoras y trabajadoras aparecieran representadas en función tanto de los puestos laborales como de los departamentos o áreas de trabajo para apreciar las diferencias salariales entre sexos en función de la segregación ocupacional del trabajo.

6.8.2.

Retribuciones básicas

Las retribuciones básicas, que se fijan anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, están integradas por:

- El sueldo base asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional.
- Los trienios, que consisten en una cantidad, que es igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio.

Sueldo base

En la **Tabla 4** se observa que el sueldo medio base mensual es para los empleados de 736,02€ mientras que para las empleadas de 674,91€. De hecho, el salario medio base mensual de las mujeres es inferior al de los hombres en 61,11€, con una brecha salarial del 8,30% a favor de los primeros.

No obstante, si se contempla la mediana se aprecia que la brecha salarial de género aumenta al 16,83%, siendo el sueldo mediano base mensual de los empleados de 766,60€ y de las empleadas de 637,57€. En este caso, la diferencia entre sexos es de 129,03€ a favor de los hombres.

TABLA 4 Sueldo base mensual (media y mediana)

		Media sueldo base mensual		Brecha salarial media	Mediana sueldo base mensual		Brecha salarial mediana
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
361	265	674,91 €	736,02 €	8,30%	637,57 €	766,60 €	16,83%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

Por otra parte, la **Tabla 5** muestra que prácticamente el sueldo medio base mensual de las trabajadoras es inferior al de los trabajadores en todos los grupos profesionales. Por el contrario, en el grupo E es superior para las primeras. En el grupo B no se producen diferencias entre sexos.

En concreto, el salario medio base mensual en el subgrupo A1 es de 903,40€ para los hombres y de 874,04€ para las mujeres; en el subgrupo A2 es de 1006,92€ para los hombres y de 949,41€ para las mujeres; en el grupo B es de 891,86€ tanto para mujeres como hombres; en el subgrupo C1 es de 735,54€ para los hombres y de 668,99€ para las mujeres; en el subgrupo C2 es de 597,50€ para los hombres y de 550,45€ para las mujeres; y en el grupo E es de 538,88€ para las mujeres y de 498,41€ para los hombres.

TABLA 5 Sueldo base mensual según grupos profesionales (media y mediana)

			Media sueldo base mensual			Mediana sueldo base mensual	
	Mujeres	Homes	Mujeres	Homes	Dif.	Mujeres	Homes
A1	49	48	874,04 €	903,40 €	29,36 €	1.179,96 €	1.179,96 €
A2	44	24	949,41 €	1.006,92 €	57,51 €	1.020,28 €	1.020,28 €
B	2	7	891,86 €	891,86 €	0,00 €	891,86 €	891,86 €
C1	96	100	668,99 €	735,54 €	66,55 €	766,60 €	766,60 €
C2	123	49	550,45 €	597,50 €	47,05 €	637,57 €	637,57 €
E	47	37	538,88 €	498,41 €	-40,47 €	583,54 €	583,54 €

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

Por el contrario, en el sueldo mediano base se observa que no existen diferencias en los valores retributivos de las trabajadoras y trabajadores. Para ambos sexos, el salario mediano base es en el subgrupo A1 de 1179,96€; en el subgrupo A2 de 1020,28€; en el grupo B de 891,86€; en el subgrupo C1 de 766,60€; en el subgrupo C2 de 637,57€; y en el grupo E de 583,54€.

En definitiva, con esta información se puede afirmar que las diferencias salariales entre sexos señaladas en el salario base mensual están producidas por la particularidad de las condiciones laborales de las empleadas y empleados. En este sentido, es importante recordar como se mencionaba al principio que el sueldo base se fija anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional.

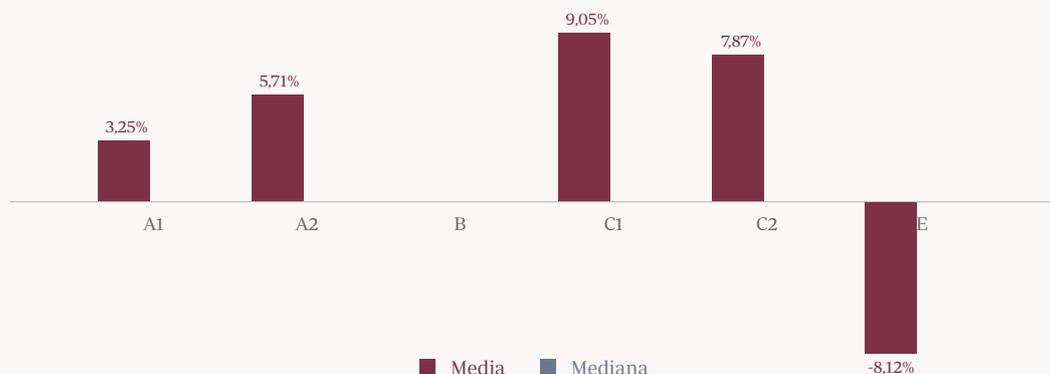
Con el fin de que pueda resultar clarificador, el salario base mensual en el grupo A1 para 30 hombres y 26 mujeres es de 1176,96€; en el A2 para 36 mujeres y 23 hombres es de 1020,28€; en el B para 7 hombres y 2 mujeres es de 891,86€; en el C1 para 91 hombres y 76 mujeres es de 766,60€; en el C2 para 92 mujeres y 40 hombres es de 637,57€; y en el E para 40 mujeres y 26 hombres es de 583,54€. Por el contrario, el sueldo base mensual es distinto para 18 hombres y 17 mujeres en el A1; 8 mujeres y 1 hombre en el A2; 20 mujeres y 9 hombres en el C1; 31 mujeres y 9 hombres en el C2; y 11 hombres y 7 mujeres en el E.

En términos generales, 83 mujeres y 48 hombres tienen diferentes salarios base mensuales por la singularidad de sus condiciones laborales.

Finalmente, en el **Gráfico 38** se muestra que prácticamente todas las brechas son favorables para los trabajadores. Sin embargo, la brecha en el grupo E es favorable para las trabajadoras. Así, la brecha salarial en el subgrupo A1 es del 3,25%; en el subgrupo A2 es del 5,71%; en el subgrupo C1 es del 9,05%; en el subgrupo C2 es del 7,87%; y en el grupo E es del -8,12%.

A partir de estos datos, se contempla principalmente que en el sueldo medio base las mayores diferencias entre sexos en los grupos profesionales se corresponden con las siguientes: C1, E, C2, A2 y A1.

GRÁFICO 38 Brecha sueldo base según grupos profesionales (media y mediana)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

Trienios

En la **Tabla 6** se observa que la retribución media por trienios mensuales es para los trabajadores de 197,63€ mientras que para las trabajadoras es de 147,15€. De este modo, la retribución media por trienios mensuales de los hombres es superior en 50,18€ a la de las mujeres, con una brecha salarial del 25,24% a favor de los primeros.

No obstante, si se contempla la mediana se aprecia que la brecha salarial de género aumenta al 31,67%, siendo la retribución mediana por trienios mensuales de los empleados de 168,12€ y de las empleadas de 114,88€. En este caso, la diferencia entre sexos es de 53,24€ a favor de los hombres.

TABLA 6 Retribuciones por trienios mensuales (media y mediana)

	Media antigüedad mensual		Brecha salarial media	Mediana antigüedad mensual		Brecha salarial mediana
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
Mujeres	246	212	25,24%	114,88 €	168,12 €	31,67%
Hombres	147,15 €	197,63 €				

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

Por otro lado, la **Tabla 7** muestra que prácticamente la retribución media por trienios mensuales de los empleados es superior a la de las empleadas en todos los grupos profesionales. Por el contrario, en el grupo B es superior para las trabajadoras.

TABLA 7 Retribuciones por trienios mensuales según grupos profesionales (media y mediana)

			Media trienios mensual			Mediana trienios mensual		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Dif.	Mujeres	Hombres	Dif.
A1	31	36	210,13 €	285,34 €	75,21 €	181,64 €	227,05 €	45,41 €
A2	29	19	217,13 €	279,12 €	61,99 €	185,15 €	278,28 €	93,13 €
B	2	6	270,66 €	236,48 €	-34,18 €	270,66 €	254,42 €	-16,24 €
C1	80	93	178,80 €	197,84 €	19,04 €	178,24 €	168,12 €	-10,12 €
C2	77	36	87,64 €	131,74 €	44,10 €	95,35 €	133,49 €	38,14 €
E	27	22	66,45 €	80,06 €	13,61 €	66,86 €	71,80 €	4,94 €

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

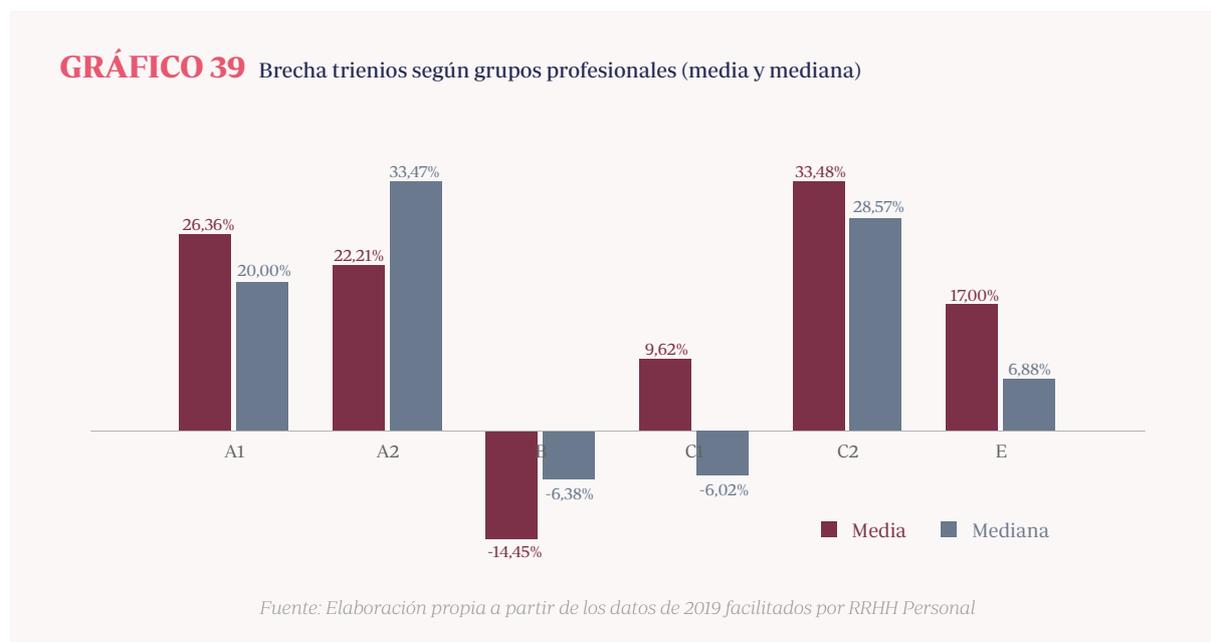
Concretamente, la retribución media por trienios mensuales en el subgrupo A1 es de 285,34€ para los hombres y de 210,13€ para las mujeres; en el subgrupo A2 de 279,12€ para los hombres y de 224,89€ para las mujeres; en el grupo B de 270,66€ para las mujeres y de 236,48€ para los hombres; en el subgrupo C1 de 197,84€ para los hombres y de 178,80€ para las mujeres; en el subgrupo C2 es de 131,74€ para los hombres y de 87,64€ para las mujeres; y en el grupo E de 80,06€ para los hombres y de 66,45€ para las mujeres.

Por otra parte, la retribución mediana por trienios mensuales es en el subgrupo A1 de 227,05€ para los hombres y de 181,64€ para las mujeres; en el subgrupo A2 de 278,28€ para los hombres y de 185,15€ para las mujeres; en el grupo B de 270,66€ para las mujeres y de 254,42€ para los hombres; en el subgrupo C1 de 178,24€ para las mujeres y de 168,12€ para los hombres; en el subgrupo C2 de 133,49€ para los hombres y de 95,35€ para las mujeres; y en el grupo E de 71,80€ para los hombres y de 66,86€ para las mujeres.

En último lugar, en el **Gráfico 39** se contempla que prácticamente todas las brechas salariales son favorables para los trabajadores. Sin embargo, es cierto que tanto la brecha salarial media como mediana es favorable para los trabajadores. De igual forma, la brecha salarial mediana en el subgrupo C1 es favorable para las mujeres. Así, la brecha salarial media de género es en el subgrupo A1 del 26,36%; en el subgrupo A2 del 22,21%; en el grupo B de -14,45%; en el subgrupo C1 del 9,92%; en el subgrupo C2 del 33,48%; y en el grupo E del 17%; y la brecha salarial mediana de género es en el subgrupo A1 del

20%; en el subgrupo A2 del 33,47%; en el subgrupo C1 del -6,38%; en el subgrupo C2 del 28,57%; y en el grupo E del 6,88%.

A partir d'aquestes dades, es contempla d'una banda, que utilitzant la mitjana les majors diferències salarials entre sexes es produeixen en el C2, A1, A2, C1, B i E; per una altra, que utilitzant la mediana les majors diferències entre sexes es produeixen en l'A2, C2, A1, E, B i C1.



6.8.3. Retribuciones complementarias

Las retribuciones complementarias que se establecen por las leyes de cada Administración Pública, están integradas por el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios.

El complemento de destino es la cantidad correspondiente al nivel de puesto de trabajo que ocupa el personal funcionario y es fijado anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Es un concepto retributivo de carácter objetivo, en el sentido que se refiere únicamente al contenido y características de cada puesto de trabajo en relación con su jerarquización en la organización, ya sea por la preparación técnica que exige su desarrollo, por la especial responsabilidad de la función o por el nivel mínimo que tenga asignado en razón del grupo al cual pertenece la persona funcionaria.

Por otro lado, el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad,

incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Su cuantía se concreta por medio de la relación de puestos de trabajo y su fijación o modificación exige que, con carácter previo, la Corporación efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias específicas del lugar; por lo tanto, el complemento específico se determina atendiendo a las características particulares de cada lugar concreto y no a las particulares de cada persona funcionaria o al grupo de clasificación del cuerpo o escala al cual está integrado.

Finalmente, el complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal funcionario desempeña su trabajo. Su cuantía se determina en los Presupuestos municipales y es atribución de la Alcaldía-Presidencia de la Corporación, según la legislación vigente, su distribución por áreas o programas y la asignación individualizada del mismo.

Complemento de destino

En la **Tabla 8** se observa que la retribución media por complemento de destino mensual es para los hombres de 431,29€ mientras que para las mujeres es de 387,38€. De hecho, el nivel retributivo medio mensual es superior para los trabajadores en 43,91€ que para las trabajadoras, con una brecha salarial de 10,18% a favor de los primeros.

Por el contrario, si se contempla la mediana se aprecia que no existen diferencias salariales entre sexos en la retribución mediana por complemento de destino mensual.

TABLA 8 Retribuciones por complemento de destino mensual según grupos profesionales (media y mediana)

Media complemento de destino mensual		Brecha salarial media	Mediana complemento de destino mensual		Brecha salarial mediana
Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
387,38 €	431,29 €	10,18%	420,05 €	420,05 €	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

En la **Tabla 9** se muestra que prácticamente las mujeres tienen una diferencia negativa en las retribuciones medias por complemento de destino mensual con respecto a los hombres en todos los grupos profesionales. En cambio, en el grupo E es superior la retribución media por complemento de destino mensual de las empleadas.

TABLA 9 Retribuciones por complemento de destino mensual según grupos profesionales (media y mediana)

			Media complemento de destino mensual		Dif.	Mediana complemento de destino mensual	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
A1	49	48	507,15 €	552,97 €	45,82 €	620,19 €	620,19 €
A2	44	24	506,56 €	559,90 €	53,34 €	542,45 €	542,45 €
B	2	7	467,83 €	467,83 €	0,00 €	467,83 €	467,83 €
C1	96	100	375,36 €	415,84 €	40,48 €	420,05 €	420,05 €
C2	123	49	336,27 €	385,77 €	49,50 €	420,05 €	420,05 €
E	47	37	305,80 €	285,14 €	-20,66 €	324,54 €	324,54 €

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

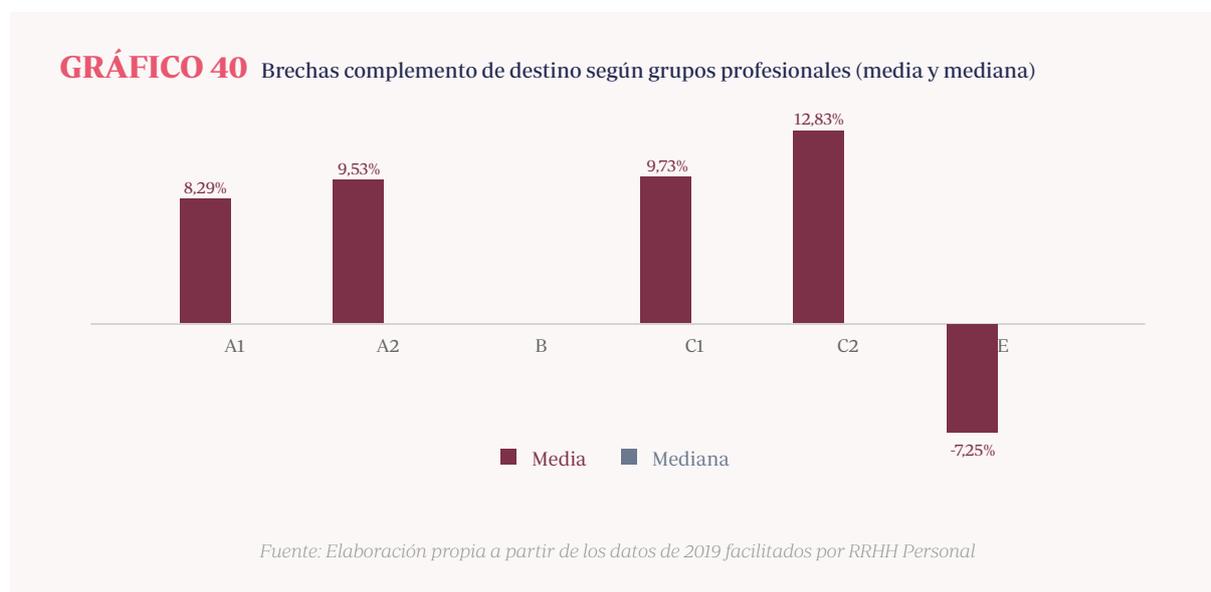
En particular, la retribución media por complemento de destino mensual es en el subgrupo A1 es para los trabajadores de 522,97€ y para las trabajadoras de 507,15€; en el subgrupo A2 de 559,90€ para los trabajadores y de 506,56€ para las trabajadoras; en el grupo B es de 467,83€ tanto para trabajadoras como para trabajadores; en el subgrupo C1 de 415,84€ para los trabajadores y de 375,36€ para las trabajadoras; en el subgrupo C2 de 385,77€ para los trabajadores y de 326,27€ para las trabajadoras. Por el contrario, las cifras en el grupo E son superiores para las trabajadoras, siendo la media de las mujeres de 305,80€ y de los hombres de 285,14€.

En este sentido, es necesario señalar que se solicitó que estos datos aparecieran representados en función de los niveles retributivos con el fin de poder visualizar en mayor medida las diferencias entre sexos. Es decir, se sugirió en general, que las empleadas y empleados estuvieran dispuestos en función de su nivel retributivo, comparando así la concentración de los sexos en cada uno de estos niveles.

No obstante, si consultamos los datos facilitados junto con la RPT se puede intentar hacer una pequeña aproximación sobre esta cuestión. Sin embargo, no es una aproximación exacta porque no se pudo identificar el nivel retributivo de algunas de las personas que aparecen dispuestas en la nómina por la particularidad de sus condiciones laborales.

En términos generales se observa que los hombres principalmente se concentran en los niveles 18 (420,54€); 20 (467,83€); 14 (324,54€); 24 (620,19€); 22 (542,45€); 16 (372,32€) y 25 (659,07 €); y las mujeres en los niveles 18 (420,05€); 16 (372,32€); 14 (324,54€); 22 (542,45€); 24 (620,19€); y 20 (467,83€).

Finalmente, en el **Gráfico 40** se muestra las brechas salariales son prácticamente favorables para los trabajadores en todos los grupos profesionales. Sin embargo, en el grupo E es favorable para las trabajadoras. Así, la brecha salarial de género en el subgrupo A1 es del 8,29%; en el subgrupo A2 del 9,53%; en el subgrupo C1 del 9,73%; en el subgrupo C2 del 12,83%; y en el grupo E del -7,25%.



Complemento específico

En la **Tabla 10** se observa que la retribución media por complemento específico mensual es para los trabajadores de 812,77€ mientras que para las trabajadoras es de 607,41€. De este modo, la retribución media por complemento específico mensual es para las trabajadoras inferior en 205,36€ que para los trabajadores, con una brecha salarial del 25,27% a favor de estos últimos.

No obstante, si se contempla la mediana se observa que la brecha salarial de género aumenta al 26,08%, siendo la retribución mediana por complemento de destino mensual de los empleados de 784,30€ y de las empleadas de 579,79€. En este caso, la diferencia entre sexos es de 204,51€ a favor de los hombres.

TABLA 10 Retribuciones por complemento específico mensual (media y mediana)

		Media complemento específico mensual		Brecha salarial media	Mediana complemento específico mensual		Brecha salarial mediana
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres	
361	265	607,41 €	812,77 €	25,27%	579,79 €	784,30 €	26,08%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

En la **Tabla 11** se contempla que prácticamente la retribución media por complemento específico mensual de los trabajadores es superior que la de las trabajadoras en todos los grupos profesionales. En cambio, en el grupo E es superior para las trabajadoras, si bien es cierto que las diferencias no son muy significativas.

TABLA 11 Retribuciones por complemento específico mensual según grupos profesionales (media y mediana)

			Media complemento específico mensual			Mediana complemento específico mensual		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Dif.	Mujeres	Hombres	Dif.
A1	49	48	745,99 €	980,32 €	234,33 €	767,80 €	777,55 €	9,75 €
A2	44	24	647,42 €	992,69 €	345,27 €	634,17 €	824,80 €	190,63 €
B	2	7	1.119,80 €	1.119,80 €	0,00 €	1.119,80 €	1.119,80 €	0,00 €
C1	96	100	580,38 €	814,08 €	233,70 €	579,79 €	923,47 €	343,68 €
C2	123	49	540,34 €	652,39 €	112,05 €	536,90 €	656,40 €	119,50 €
E	47	37	634,41 €	629,48 €	-4,93 €	642,28 €	744,95 €	102,67 €

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2019 facilitados por RRHH Personal

En particular, la retribución media por complemento específico mensual es en el subgrupo A1 de 930,82€ para los trabajadores y de 745,99€ para las trabajadoras; en el subgrupo A2 es de 992,69€ para los trabajadores y de 647,42€ para las trabajadoras; en el grupo B es de 1119,80€ tanto para trabajadoras como trabajadores; en el subgrupo C1 es de 814,08€ para trabajadores y de 580,38€ para trabajadoras; en el subgrupo C2 es de 652,39€ para los trabajadores y de 540,34€ para las trabajadoras; y en el grupo E es de 634,41€ para las trabajadoras y de 692,48€ para los trabajadores.

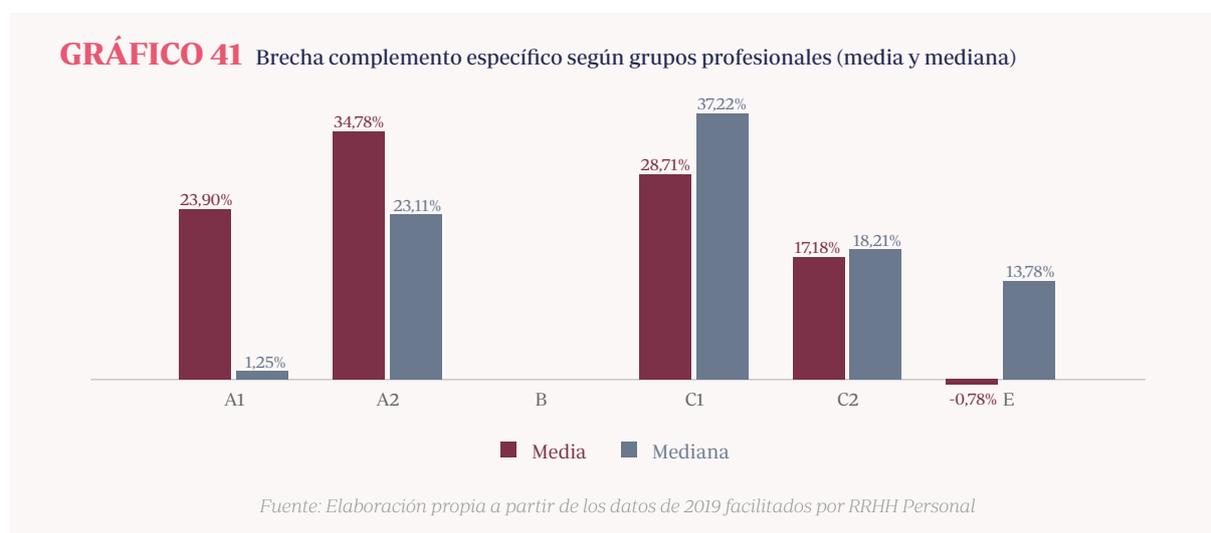
Por otra parte, la retribución mediana por complemento específico mensual es en el subgrupo A1 de 777,55€ para los hombres y de 767,80€ para las mujeres; en el subgrupo A2 es de 824,80€ para los hombres y de 634,17€ para las mujeres; en el grupo B es de 1119,80€ tanto para mujeres como hombres; en el subgrupo C1 es de 923,47€ para los hombres y de 579,79€ para las mujeres; en el subgrupo C2 es de 656,40€ para los hombres y de 536,90€ para las mujeres; y en el grupo E es de 744,95€ para los hombres y de 642,28€ para las mujeres.

Finalmente, en el **Gráfico 41** se muestra que prácticamente todas las brechas son favorables para los trabajadores. Sin embargo, es cierto que la brecha salarial media en el grupo E es ligeramente más favorable para las mujeres.

Así, la brecha salarial media es en el subgrupo A1 del 23,90%; en el subgrupo A2 del 34,78%; en el subgrupo C1 del 28,71%; en el subgrupo C2 del 17,18%; y en el grupo E del -0,78%; y la brecha salarial

mediana es en el subgrupo A1 del 1,25%; en el subgrupo A2 del 23,11%; en el subgrupo C1 del 37,22%; en el subgrupo C2 del 18,21%; y en el grupo E del 13,78%.

A partir de estos datos, se contempla por un lado, que utilizando la media las mayores diferencias salariales entre sexos se producen en el A2, C1, A1, C2 y E; por otra, que utilizando la mediana las mayores diferencias entre sexos se producen en el C1, A2, C2, E y A1.



En este sentido, es importante señalar que en el complemento específico se producen las mayores diferencias salariales entre mujeres y hombres. Además, resulta destacable que la brecha salarial de género más elevada tenga lugar en el A2, cuando es este el subgrupo profesional más fuertemente feminizado.

A continuación se presta atención al complemento específico mensual total que percibe cada empleada y empleado según el grupo profesional para poder apreciar las diferencias entre sexos. No obstante, como en el anterior caso no fue posible facilitar esta información por lo que para realizar el análisis se ha recurrido a la RPT y a los datos disponibles. De igual forma, se sugirió con el fin de conocer en mayor medida las diferencias entre sexos que las cantidades aparecieran representadas según cada uno de los elementos del complemento específico, es decir, que se pudieran visualizar los principales elementos del complemento específico que perciben las trabajadoras y trabajadores. En este punto, es importante también señalar que consultando el “Convenio y Normas Regulatoras de las Relaciones Laborales entre el Ayuntamiento de Sagunto y el Personal a su Servicio” se observa como suele ocurrir en general que los elementos del complemento específico se refieren mayoritariamente a actividades y categorías profesionales integradas tradicionalmente por los hombres.

En general, se contempla en las cuantías del complemento específico que los trabajadores se sitúan principalmente en las de 923,47€; 579,79€; 750,15€; 1434,81€; y las trabajadoras se concentran principalmente en las de 536,90€; 579,79€; 634,17€; 767,80€; 744,95€; 784,30€; y 792,39€.

En particular, en el subgrupo A1 la representación entre sexos en cada una de las cuantías del complemento específico en relación con los puestos laborales se corresponde con la siguiente: en el A1-1 (767,80€) son 7 trabajadores y 13 trabajadoras con puestos de trabajo de Profesorado de Conservatorio, TAG, AEDL, Arqueóloga, Técnico de Movilidad Urbana, T.A.E Comercio y Técnico en Comunicaciones; en el A1-2 (793,97€) son 3 mujeres y 3 hombres con puestos de trabajo de Psicólogas/os; en el A1-3 (1248,07€) son 4 mujeres y 2 hombres con puestos de trabajo de Arquitectas/os y de Ingenieras/os Industriales; en el A1-5 (1434,81€) son 11 hombres y 2 mujeres con los puestos de Trabajo de Jefas/es de Sección, Coordinador de Archivos y Bibliotecas, Técnico de Transparencia y Protección de Datos, Técnico de Promoción Económica y Técnica Superior de Deportes; en el A1-7 (975,74€) sólo hay 1 mujer que es la Coordinadora del Gabinete Psicopedagógico; en el A1-8 (2499,07€) son 3 hombres con puestos de trabajo de Interventor, Tesorero y Comisario Principal; en el A1-9 (2312,12€) son 2 mujeres con puestos de trabajo de Vicesecretaría y Viceinterventora; en el A1-12€ (2271,82€) sólo hay 1 hombre con el puesto de trabajo de Comisario; en el A1-13 (1125,07€) sólo hay 1 hombre con el puesto de trabajo de Asesor de Cultura; en el A1-14 (1065,12€) solo hay 1 mujer con el puesto de trabajo de Técnica Coordinadora de Cultura; y en el A1-16 (3610,62€) solo hay 1 hombre con el puesto de trabajo de Secretario General.

Las demás personas con la información disponible no fue posible identificarlas por la particularidad de sus condiciones laborales. Como se puede observar, en las cuantías del complemento específico del subgrupo A1 aparece reflejada la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal, siendo mayoritariamente masculinas las ganancias superiores. Otro punto que es importante contemplar en relación con esta cuestión son las diferencias de retribución fijadas en los puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados y feminizados. En este sentido, puede ocurrir que en algunos casos la configuración y conceptualización de los componentes del complemento específico de estos puestos de trabajo presenten sesgos de género e ideas preconcebidas sobre aquello que merece ser premiado o valorado en mayor medida.

En el subgrupo A2 la concentración entre sexos en cada una de las cuantías del complemento específico en relación con los puestos laborales se corresponde con la siguiente: en el A2-1 (634,17€) son 24 mujeres y 9 hombres con los puestos de Trabajador/a Social; Técnico Medio en Participación Ciudadana; Técnico Medio en Acción Social, Educador/a Social, Técnico Medio en Juventud, Técnico Medio en Archivo Bibliotecas, Transcriptor-Traductor, Técnico Medio en Normalización Lingüística, Técnico Medio en Topografía y Técnico Medio en Turismo; en el A2-2 (1087,66€) son 3 mujeres y 1 hombre, con puestos de trabajo de Arquitecta/o Técnica/o, Ingeniera Técnica de Obras Públicas y Técnica Superior de Prevención; en el A2-4 (760,36€) solo 1 mujer con el puesto de trabajo de Gestora de Nóminas; en el A2-9 (1406,66€) son 3 hombres y 1 mujer, con puestos de trabajo de Coordinador Informático,

Coordinador de Prensa, Jefa de sección de Servicios Sociales y Jefe de Sección de Mantenimiento-PC; en el A2-10 (1553,41€) son 3 hombres, con el puesto de trabajo de Inspectores; en el A2-11 (659,37€) son 6 mujeres con el puesto de Trabajador/a Social y Educador/a Social; en el A2-13 (1759€) solo hay 1 hombre con el puesto de trabajo de Intendente; en el A2-17 (1417,83€) son 2 hombres con puestos de trabajo de Jefe de Sección de Actividades e Ingeniero Técnico Industrial; en el A2-18 (824,80€) son 3 hombres con puestos de trabajo de Ingenieros Técnicos Industriales; y en el A2-21 (645,34€) sólo hay 1 hombre que es el Técnico de Medio Ambiente.

En este subgrupo, tampoco pudieron ser identificadas todas las personas trabajadoras al no poseer la información necesaria para ello.

Asimismo, se contemplan nuevamente diferencias en las retribuciones de los puestos laborales tradicionalmente masculinizados y feminizados. En el subgrupo A2 es importante señalar que existe la posibilidad de que se produzcan discriminaciones salariales de género en la definición y cuantificación de los elementos del complemento específico principalmente por ser inferior en las ramas de actividad feminizadas la retribución que en las ramas de actividad masculinizadas. A este respecto, es fundamental valorar si personas empleadas tienen que percibir la misma remuneración por tratarse en principio de trabajos de igual valor, ya que las diferencias son discriminatorias cuando tienen su origen en una sobrevaloración de los trabajos asociados a los hombres y/o en una infravaloración de los trabajos asociados a las mujeres.

Las diferencias se aprecian especialmente en los sectores de actividad de Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica, Trabajo Social y Educación Social.

Por el contrario, en el grupo B las cuantías del complemento específico son las mismas tanto para las trabajadoras como para los trabajadores, en concreto en la B-2 (1119,80€) son 7 hombres y 2 mujeres con puestos de trabajo de Oficiales de Policía Local.

En el subgrupo C1 la representación entre sexos en cada una de las cuantías del complemento específico en relación con los puestos laborales se corresponde con la siguiente: en el C1-1 (579,99€) son 44 mujeres y 14 hombres con puestos de trabajo de Administrativa/o, Educador/a, Técnica/o Auxiliar y Agente de Inspección; en el C1-4 (603,35€) son 3 hombres y 2 mujeres con puestos de trabajo de Animador/a Juvenil y Técnica Auxiliar de Archivo y Bibliotecas; en el C1-6 (1024,33€) solo hay 1 hombre con el puesto de trabajo de Coordinador de Tareas Topográficas; en el C1-7 (784,30€) son 11 mujeres y 4 hombres con puestos de trabajo de Jefas/es de Negociado y Coordinador de Playas; en el C1-9 (792,39€) son 2 hombres y 2 hombres con puestos de trabajo de Administrativa/o; en el C1-12 (923,47€) son 57 hombres y 8 mujeres con puestos de trabajo de Agente de Policía Local; en el C1-14 (894,45€) hay sólo 1 hombre con el puesto de trabajo Técnico Auxiliar Delineante; en el C1-15 (948,89€) sólo hay 1 hombre con el puesto de trabajo de Director de Instalación; y en el C1-18

(680,19€) son 1 hombre y 1 mujer con el puesto de trabajo de Técnica/o Auxiliar de Turismo.

El resto de personas con la información disponible no fue posible identificarlas por la particularidad de sus condiciones laborales.

En el subgrupo C2 la concentración entre sexos en cada una de las cuantías del complemento específico en relación con los puestos laborales se corresponde con la siguiente: en el C2-1 (536,90€) son 51 mujeres y 9 hombres con puestos de Auxiliar Administrativa/o, Auxiliar y Oficial de Supervisión de Mantenimiento; en el C2-4 (627,48€) son 6 mujeres y 2 hombres con puestos de trabajo de Técnico/a de Auxiliar de Turismo; en el C2-11(733,46€) sólo hay 1 mujer con el puesto de trabajo de Encargada del Palacio Municipal; en el C2-12 (700,15€) son 3 mujeres con el puesto de trabajo de Auxiliar Administrativa y Placera; en el C2-15 (841,31€) son 7 mujeres y 3 hombres con puestos de trabajo de Auxiliar Administrativa/o PROP y Conserjes de Mantenimiento CP; en el C2-25 (595,28€) son 2 mujeres con el puesto de trabajo de Auxiliar de Deportes; y en el C2-29 (659,32€) sólo hay 1 hombre que es Oficial de Supervisión de Mantenimiento.

En este subgrupo, tampoco pudieron ser identificadas todas las personas trabajadoras al no poseer la información necesaria para ello.

Finalmente, en el grupo E la concentración entre sexos en cada una de las cuantías del complemento específico en relación con los puestos laborales se corresponde con la siguiente: en el E1-1(541,10€) son 7 mujeres y 2 hombres con puestos de trabajo de Encargada/o de Tenencia de Alcaldía, Subalterna/o y Operaria/o de Jardines; en el E-3(793,93€) son 4 hombres y 2 mujeres con puestos de trabajo de Conserjes de Colegio; en el E-7 (846,17€) hay sólo 1 mujer con el puesto de trabajo de Subalterna; en el E-9 (692,55€) hay sólo 1 hombre con el puesto de trabajo de Encargado de Edificio Municipal; en el E-11 (853,61€) son 2 hombres y 1 mujer con los puestos de Subalterna/o; en el E-12 (744,95€) son 11 mujeres y 7 hombres con el puesto de trabajo de Subalterna/o de Deportes; en el E-13(642,28€) son 7 mujeres y 1 hombre con el puesto de trabajo de Subalterna/o; en el E-14 (975,70€) hay sólo 1 hombre con el puesto de trabajo de Conserje Polideportivo; en el E-16 (748,52€) son 3 hombres y 2 mujeres con los puestos de trabajo de Operaria/o de Cementerio; y en el E-17 (939,65€) son 2 mujeres con el puesto de trabajo de Subalternas.

Complement de productivitat

No se disponen de datos acerca del complemento de productividad a pesar del impacto negativo que este tipo de complemento tiene en las empleadas al asumir principalmente las mujeres las responsabilidades familiares haciendo así que más hombres disfruten de dicho complemento salarial.

A partir de esta primera aproximación, se puede concluir que existen importantes diferencias sala-

riales entre mujeres y hombres. No obstante, se necesita una mirada más concreta que permita comprobar si en realidad existen discriminaciones salariales por razón de género en el Ayuntamiento.

En particular, se debe realizar una auditoría retributiva para averiguar si el origen de la inferior retribución está en el desempeño de trabajos de igual valor, teniendo que buscar las causas por las que se puede atribuir manera sistemática un inferior valor a las tareas realizadas tradicionalmente por las mujeres.

Para ello, es preciso realizar una valoración de puestos de trabajo utilizando métodos tanto cuantitativos como cualitativos. Sin embargo, es especialmente importante hacer uso de los métodos de análisis cualitativos ya que permiten cuantificar en mayor medida la diferencia de valor entre los puestos de trabajo. En este sentido, se sugiere además que con estos métodos de evaluación objetiva se tengan en cuenta los siguientes factores de valoración: cualificaciones y competencias, tanto formales como informales; esfuerzo, ya sea físico, mental o psicológico; responsabilidades con respecto al capital, al equipamiento o a las personas; y condiciones de trabajo abarcando aspectos físicos y psicológicos.

Además, es importante señalar que la inexistencia de una relación de puestos de trabajo totalmente definida imposibilita realizar este tipo de valoraciones asumiendo con ello el incumplimiento legal del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Finalmente, es importante señalar que en el PORH se contempla que “el Ayuntamiento asume el compromiso de eliminar todas aquellas discriminaciones salariales que no estén justificadas por la asunción real de una mayor responsabilidad u otras circunstancias objetivas y orientará su política de Recursos Humanos a corregir dichas desigualdades, sobre todo en lo que respecta a la asignación del Complemento Específico, dada la disparidad que existe en la actualidad y que trae origen en numerosas modificaciones parciales de la Relación de Puestos de Trabajo. A tal efecto y con ocasión de la aprobación del Presupuesto municipal para cada uno de los próximos ejercicios, el Ayuntamiento tratará de unificar en Categorías equivalentes, todos aquellos puestos cuya retribución debería ser sustancialmente idéntica por los cometidos, funciones y responsabilidades asumidas, incluyendo cuando proceda los complementos personales transitorios que se precisen, en los casos en los que la equiparación salarial pudiera tener un efecto reductor de las mismas. En el mismo sentido dicho instrumento deberá permitir subsumir en el complemento específico, o de puesto de trabajo, aquellos conceptos retributivos que traen su origen en acuerdos singulares o en el propio Convenio en materia de asistencias a diversos órganos, conducción, uso de vehículos, etc. A medio y largo plazo el Ayuntamiento orientará su política de personal a definir con claridad las estructuras departamentales y organigramas actuales a través de la elaboración de una Relación de Puestos de Trabajo en la que se tenderá a reagrupar todos aquellos departamentos dispersos bajo jerarquías unitarias en forma de Áreas, u otra denominación, sin perjuicio de descentralizar la gestión y resolución de determinados asuntos concretos en mandos intermedios: Secciones, negociados, etc.”

6.8.4.

Percepciones de la plantilla en relación con las retribuciones

Para terminar, se plasma la información cualitativa recogida con el cuestionario, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con esta área de intervención.

En general, se señala la existencia de discriminación salarial de género en el Ayuntamiento al tener origen las diferencias salariales en una sobrevaloración de los trabajos o cualidades asociadas a los hombres y/o en una infravaloración de los trabajos o cualidades asignadas a las mujeres. En este sentido, es importante destacar una consideración sobre esta cuestión por haberse realizado en reiteradas ocasiones por una parte importante de las empleadas: “Uno de los principales focos de discriminación que yo detecto son las retribuciones mayores a través del complemento específico a carreras técnicas masculinizadas, frente a las feminizadas. Se le reconoce mayor capacidad técnica a un/a arquitecto/a técnico, por ejemplo, que a un/a trabajador/a social o educador/a social cuando ya existe una equiparación a través de los estudios de Grado y sin reconocer el nivel de responsabilidad y conocimientos técnicos de estas profesiones”.

Otro de los ejemplos que se contempla en relación con la discriminación salarial por género es la diferencia retributiva de las personas que poseen un contrato en prácticas que deriva en función del departamento o área de trabajo de destino en mayores o menores retribuciones.

Por otro lado, se considera la penalización que la jornada tiene en el salario de las mujeres al ser principalmente las mismas quienes solicitan excedencias o reducciones de jornada con el fin de poder hacerse cargo de las criaturas o de otras personas dependientes.

Para terminar, se considera que el complemento de productividad siempre es solicitado por las mismas personas, en concreto este tipo de complemento suele ser cobrado en su mayoría por los empleados que se sitúan en los departamentos de trabajo masculinizados. Además, se cuestiona que en ocasiones se haga uso de las productividades cuando en realidad se trata de trabajo departamental. Por todo ello, se sugiere realizar una política de personal que permita intervenir en mayor medida en este tipo de situaciones.

6.9.

SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el Ayuntamiento de Sagunto la estructura organizativa de la Prevención de Riesgos Laborales se compone de la Corporación, el Comité de Seguridad y Salud, el Servicio de Prevención Propio y el Servicio de Prevención Ajeno.

La Concejalía de Prevención está formada por el Concejal Delegado del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, encargado de expresar el compromiso del Ayuntamiento con la prevención de riesgos laborales y asumir la responsabilidad de hacerlo efectivo a través de la política de prevención.

El Comité de Seguridad y Salud está constituido por 3 Concejales y 1 Concejala de la Corporación y por 3 Delegados y 1 Delegada de Prevención. Estos datos sugieren que no existe una representación equilibrada en torno a la participación de mujeres y hombres en la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales.

El Servicio de Prevención Propio está integrado por la Coordinadora de Prevención que asume la dirección efectiva del conjunto de actividades preventivas y la responsabilidad ante la Corporación. Ejerce además la función de interlocución en materia de consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores. También sirve de enlace con el Servicio de Prevención Ajeno en las especialidades de Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud, que se encuentran externalizadas.

El Servicio de Prevención Ajeno desarrolla las actividades preventivas relativas a las especialidades de Higiene Industrial y de Medicina en el Trabajo y de Vigilancia de la Salud, y realiza el apoyo necesario a las actividades del Servicio Propio.

6.9.1.

Evaluación de riesgos

Por otra parte, el Ayuntamiento posee una evaluación inicial de riesgos donde se proponen diversas medidas para reducir o eliminar cada uno de los riesgos detectados en el proceso de evaluación. Asimismo, se realiza una revisión general de la evaluación inicial de riesgos atendiendo a la necesidad de prever el deterioro de los elementos que integran el proceso productivo.

Además, se tiene en cuenta la variación de las condiciones de trabajo de los distintos puestos, considerando, entre otros, la elección de nuevos equipos de trabajo, nuevas sustancias o preparados químicos, el acondicionamiento de los lugares de trabajo, nuevas actividades de especial peligrosidad, así como los daños a la salud del personal trabajador detectados para los que se proponen las medidas preventivas necesarias.

Concretamente, en esta actividad preventiva no se incorpora la perspectiva de género al no ser identificadas las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la exposición a los riesgos laborales y las consecuencias de los mismos.

Para ello, es necesario utilizar una metodología adecuada que incorpore las diferencias biológicas y las desigualdades de género relacionadas con la salud laboral de la mujer trabajadora y su necesaria interrelación para identificar la causa compleja de las alteraciones de la salud de la mujer.

En este sentido, desde el Servicio de Prevención se informa que el motivo principal se debe a que no existe una metodología específica, de tipo legal, que dirija la evaluación de riesgos desde la perspectiva de género, por lo que se realiza la evaluación por sexo únicamente en lo referente a la manipulación de cargas y a la protección de la maternidad, de acuerdo con lo establecido en el RD 487/1997, de 14 de abril sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, es importante mencionar que adoptar un enfoque neutro desde el punto de vista de género en la salud laboral puede conllevar el riesgo de prestar una menor atención y recursos a la prevención de los riesgos laborales que afectan a las mujeres trabajadoras, teniendo en cuenta que el referente de un “trabajador abstracto” es la normalidad del trabajo masculino.

En cuanto a los factores de riesgo, se informa de manera general que no existen diferencias entre sexos respecto a la incidencia en riesgos ergonómicos y en accidentalidad laboral, no coincidiendo estas cifras con la evidencia al contemplarse en la misma que el primer factor de riesgo está feminizado y el segundo masculinizado a causa de la segregación horizontal en el ámbito de trabajo. Sin embargo, estos datos pueden ser explicados por la similar naturaleza de los puestos de trabajo en el Ayuntamiento.

Riesgos psicosociales

Por otra parte, en la evaluación de riesgos se contempla la dimensión de género integrando el análisis de los riesgos psicosociales a través de la herramienta CoPsoQ-Istas21. A este respecto, es fundamental señalar que una adecuada prevención de riesgos laborales debe garantizar que las personas trabajadoras puedan desarrollar su actividad laboral en un entorno seguro y saludable por lo que

incorporar los factores de riesgo psicosocial en la evaluación de riesgos supone un paso importante en la finalidad preventiva al no focalizar exclusivamente las acciones y recursos en los riesgos biológicos o físicos y considerar también aquellas situaciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o salud de la persona trabajadora como al desarrollo del trabajo.

Volviendo a la evaluación de riesgos psicosociales realizada en el Ayuntamiento es importante men-

TABLA 12 Evaluación de Riesgos Psicosociales ISTAS-21

Sexo	Factores de riesgos psicosociales ISTAS-21																					N. factores		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21			
Hombres			■	■	■	■	■		■	■	■	■	■			■	■	■	■	■	■	1	4	10
Mujeres	■				■	■	■		■	■	■	■	■			■	■	■	■	■	■	1	3	11
Ayuntamiento	■		■		■	■	■		■	■	■	■	■			■	■	■	■	■	■	1	4	12
	DP	Exigencias					Control				CM	Apoyo social					CM							

■ Proporción de trabajadores en situación desfavorable > 66%

■ Proporción de trabajadores en situación desfavorable > 55%

■ Proporción de trabajadores en situación desfavorable > 33%

- | | | |
|--|--|------------------------------------|
| 1. Doble presencia | 8. Control de tiempos de trabajo | 15. Previsibilidad |
| 2. Exigencias psicológicas cuantitativas | 9. Posibilidades de desarrollo | 16. Apoyo social |
| 3. Exigencias psicológicas sensoriales | 10. Sentido del trabajo | 17. Refuerzo |
| 4. Exigencias psicológicas cognitivas | 11. Integración en la empresa | 18. Posibilidad de relación social |
| 5. Exigencias psicológicas emocionales | 12. Inseguridad condiciones de trabajo | 19. Sentimiento de grupo |
| 6. Esconder emociones | 13. Claridad de rol | 20. Calidad de liderazgo |
| 7. Influencia | 14. Conflicto de rol | 21. Estima |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por Salud Laboral

A partir de la información facilitada se identifica en la **Tabla 12** que los principales riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras y trabajadores están situados en los siguientes grandes grupos de factores de riesgo psicosocial: conflicto trabajo-familia, exigencias psicológicas en el trabajo y compensaciones en el trabajo.

En el primer grupo, la dimensión “doble presencia” se trata de un factor de riesgo totalmente feminizado, estando las mujeres expuestas en mayor medida a las exigencias simultaneas de la actividad

laboral y del trabajo doméstico y familiar. En el segundo grupo, las dimensiones “exigencias psicológicas emocionales” y “esconder emociones” suponen factores de riesgo tanto para las mujeres como para los hombres. La primera dimensión, se define como la exposición en el trabajo a procesos de transferencia de emociones; y la segunda, se delimita como el mantenimiento de una apariencia neutral en el trabajo. Principalmente, los anteriores factores de riesgo a causa de la naturaleza del trabajo afectan en mayor medida a las trabajadoras y trabajadores de las áreas de trabajo de Servicios Sociales, Servicios a la Comunidad y Policía. Además, en este segundo gran grupo los trabajadores están expuestos a los factores de riesgo correspondientes a las dimensiones “exigencias sensoriales”, que significa utilizar los sentidos con una alta atención y alerta a los detalles en el trabajo y “exigencias cognitivas”, que manifiesta un gran esfuerzo intelectual en el trabajo. En el último grupo, la dimensión “inseguridad en las condiciones de trabajo” es un factor de riesgo para ambos sexos, estando los trabajadores y trabajadoras preocupadas por el futuro en relación con la ocupación y los cambios en las condiciones de trabajo.

Las principales medidas que se plantean en el plan general de prevención de riesgos psicosociales hacen referencia a la incorporación de mejoras en la conciliación de la vida laboral y familiar; en la estabilidad del sistema de contratación y en el ajuste entre salarios y categorías laborales; y en los sistemas de promoción y reconocimiento. Asimismo, se contempla el diseño de un plan especial de prevención de riesgos psicosociales con el fin de mejorar los sistemas de planificación de tareas y gestión de personal con especial atención a las situaciones de sobrecarga emocional. Es importante mencionar que se desconoce el grado de concreción y aplicación de cada una de las medidas planteadas para reducir o eliminar los anteriores tipos de riesgos.

En esta línea, el Servicio de Prevención Ajeno realiza además exámenes de salud que comprenden la evaluación de la salud psicológica de las personas trabajadoras cuando se detectan riesgos psicosociales.

6.9.2.

Protección a la maternidad

Por otra parte, en relación con la protección a la maternidad el Ayuntamiento de Sagunto dispone de un protocolo de actuación en caso de existir trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, el cual, contempla las siguientes acciones en materia de prevención y protección: informar y solicitar al servicio de prevención un informe específico del puesto de trabajo; actuar de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la LPRL, una vez obtenido el informe del servicio de prevención y según el resultado del mismo; ejecutar las acciones que sean necesarias e incorporarlas al plan de acción preventiva.

Las regulaciones establecidas en esta materia dan cuenta de la escasa objetivación de los riesgos específicos en las situaciones de embarazo y lactancia natural de las trabajadoras. Sin embargo, en

líneas generales es necesario realizar una serie de consideraciones interpretativas en relación con a la protección de la maternidad en el Ayuntamiento.

Por un lado, se garantiza el cumplimiento de la primera obligación que establece la normativa preventiva relacionada con la evaluación de riesgos. De esta forma, una vez que se realiza la evaluación genérica de los puestos de trabajo se lleva a cabo una evaluación general donde se identifican los riesgos a los que pueden estar expuestas las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y una segunda evaluación específica en la que se tienen en cuenta las características personales de las trabajadoras y las circunstancias concurrentes de la situación de embarazo o lactancia.

Por otro lado, se asegura la aplicación de las medidas que sean necesarias en el supuesto de que el riesgo por embarazo o lactancia persista, que según indica la normativa son la adopción de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo, el cambio de puesto de trabajo o de funciones y la suspensión de la relación laboral.

De igual forma, el Servicio de Prevención Ajeno realiza un seguimiento personalizado con la trabajadora con el fin de recoger su percepción y experiencia de la relación entre las condiciones de trabajo y la situación de embarazo o lactancia y determinar si es necesario adoptar alguna medida complementaria.

Por otra parte, se informa desde el Servicio de Prevención de que en algunos casos existe la tendencia de no comunicar el estado de embarazo o lactancia por parte de la trabajadora. Es cierto que la LPRL deja indeterminada la obligación de la comunicación de la trabajadora a la empresa, sin embargo esta información es imprescindible para poner en funcionamiento las medidas preventivas necesarias para la protección de la salud de las mujeres y de su descendencia.

Cuando hay riesgo durante el embarazo o la lactancia las trabajadoras comunican inmediatamente su estado para que se puedan aplicar las medidas de protección adecuadas.

6.9.3.

Vigilancia de la salud

En relación con la práctica de la vigilancia de la salud, es necesario señalar que la misma debe desarrollarse no sólo en función de los riesgos laborales a los que estén expuestas las personas trabajadoras, sino también teniendo en cuenta las características personales de los y las trabajadoras, entre ellas las que tienen que ver con la salud específica de las mujeres. Así, el Servicio de Prevención Ajeno contempla la realización de exámenes médicos para el beneficio de la salud de la mujer donde se incluyen las siguientes pruebas y actividades en materia de ginecología: exploración, examen ecográfico y control citológico anual; examen radiodiagnóstico para la realización de mamografías; y densitometrías óseas cuando el facultativo lo considere necesario. La campaña de salud dirigida a todas las trabajadoras del Ayuntamiento se inició en 2015.

6.9.4.

Planificación de la actividad preventiva

En cuanto a la planificación de la actividad preventiva, se puede concluir que la concreción y la implicación de las medidas preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar los riesgos no es sensible al género, debido principalmente a la perspectiva con la que se identifican los propios riesgos que afectan a la población trabajadora.

Otro punto que es importante contemplar es la adaptación de los puestos de trabajo, en este sentido desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se informa de que no se dispone de ningún procedimiento reglado para adaptar los puestos de trabajo, haciendo generalmente este tipo de intervención cuando directamente las personas implicadas lo reclaman.

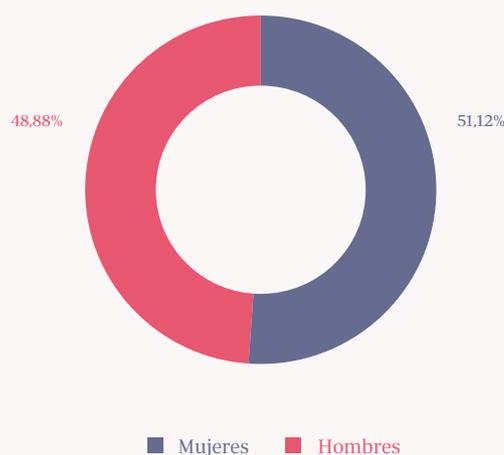
6.9.5.

Bajas temporales

Por otra parte, a continuación se presenta el número de bajas temporales registradas en el Ayuntamiento.

En el **Gráfico 42**, se puede apreciar que no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres a la hora de encontrarse en situación de baja temporal. En particular, el 51,12% (114) de las empleadas y el 48,88% (109) de los empleados en el último año estuvieron en situación de baja temporal.

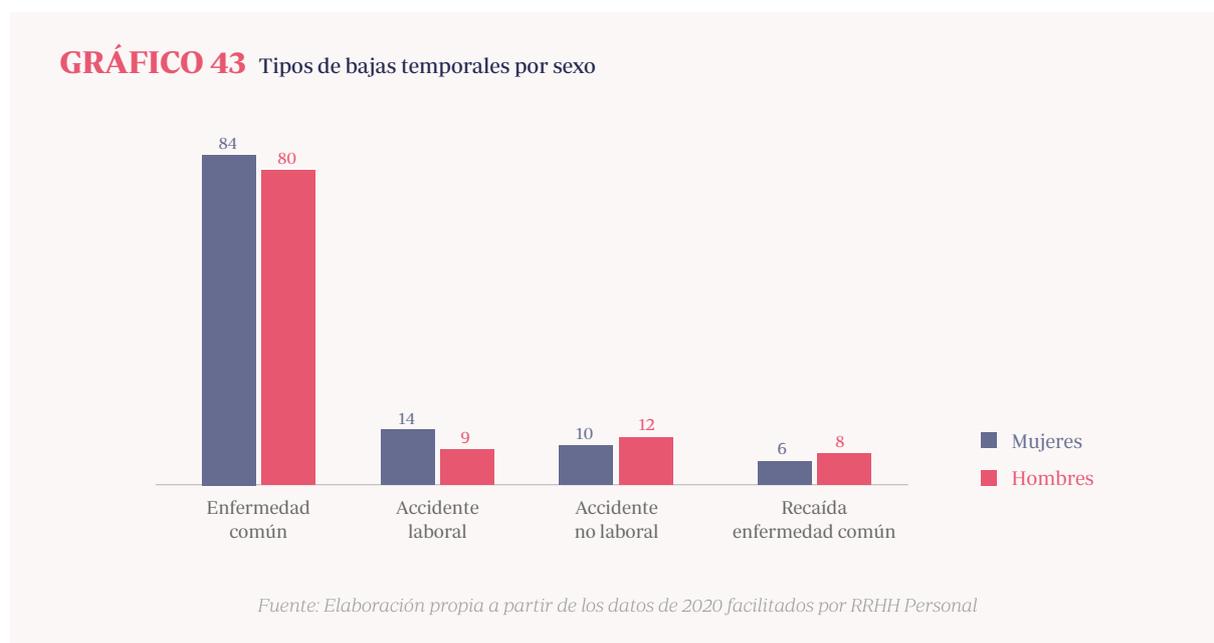
GRÁFICO 42 Bajas temporales por sexo (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de 2020 facilitados por RRHH Personal

Concretamente, estas situaciones se han producido por los siguientes tipos de baja: enfermedad común, accidente laboral, accidente no laboral y recaída de enfermedad común.

En el **Gráfico 43** se observa que la principal causa de bajas temporales en el Ayuntamiento se debe a enfermedades comunes siendo similares las cifras en mujeres (84) y en hombres (80). En materia de accidentabilidad laboral se aprecia que las trabajadoras (14) sufren más accidentes que los trabajadores (8) resultando este dato curioso al ser generalmente mayor la incidencia de este tipo de lesiones en los hombres. Los accidentes no laborales y las recaídas de enfermedades comunes no difieren en gran medida entre mujeres y hombres.



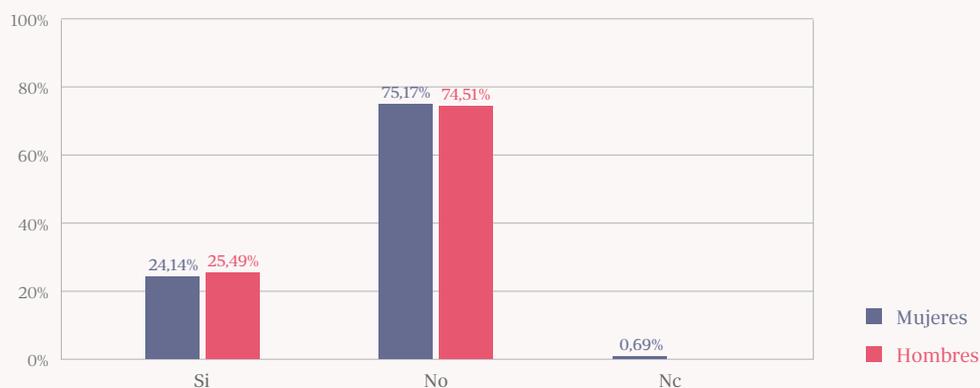
Es importante señalar que las cifras relativas a las situaciones de baja definitiva no se han podido proporcionar.

En cuanto a la formación, se desconoce el contenido incluido para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos acorde en cada caso con el papel desempeñado en materia preventiva.

6.9.6. Otros datos del cuestionario al personal empleado

Por otra parte, a partir de la información cuantitativa recogida en el cuestionario se observa respecto a las enfermedades físicas, que el 24,49% (48) de las personas afirman haber sufrido alguna enfermedad física a causa del trabajo.

GRÁFICO 44 ¿Ha sufrido una enfermedad física a causa del trabajo?

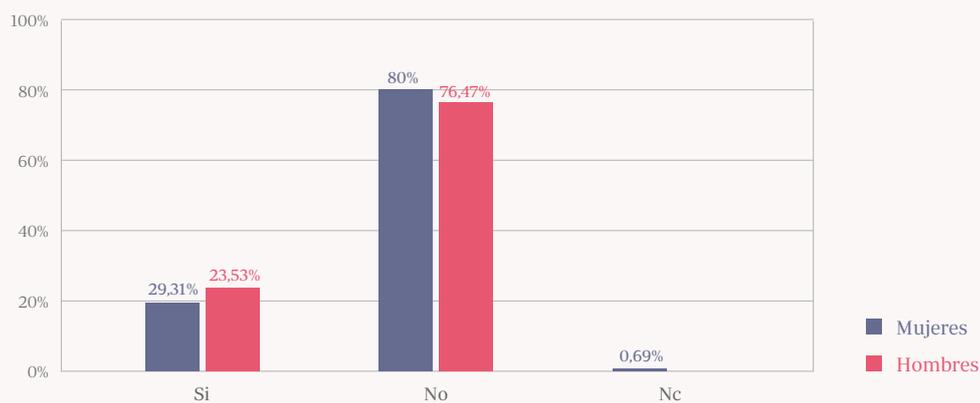


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Como se puede observar, en el **Gráfico 44** el 24,14% (35) de las mujeres y el 25,49% (13) de los hombres afirman haber sufrido alguna enfermedad física a causa del trabajo.

Las cifras sobre haber sufrido un trastorno psicológico son menores que las de las enfermedades físicas. En particular, el 20,41% (40) de las personas informan haber sufrido algún trastorno psicológico a causa del trabajo.

GRÁFICO 45 ¿Ha sufrido un trastorno psicológico a causa del trabajo?

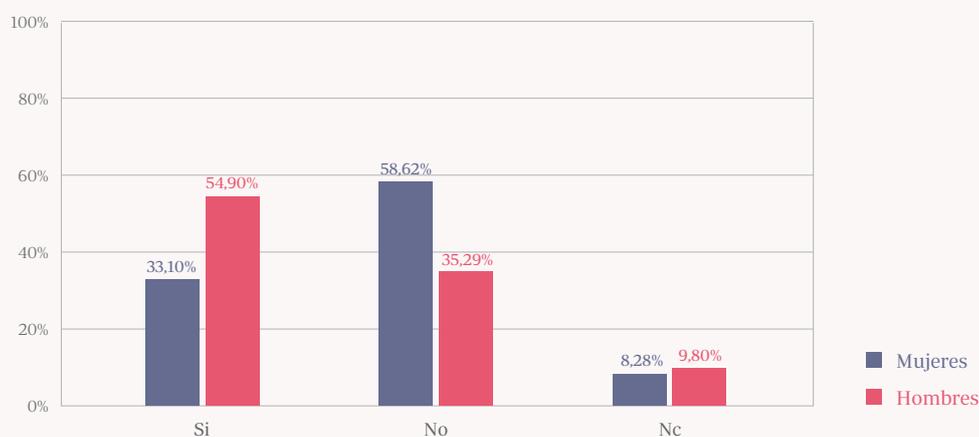


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

La incidencia en las trabajadoras es de 19,31% (28) y en los trabajadores del 23,53% (12) como puede observarse en el **Gráfico 45**.

La consideración sobre si se tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la actividad preventiva difiere entre trabajadoras y trabajadores. En general, el 52,55% (103) de las personas piensa que no se incorpora el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales. Respecto a las diferencias entre trabajadoras y trabajadores, se observa en el **Gráfico 46** que el 58,62 % (85) de las mujeres y el 35,29% (18) de los hombres considera que no se tienen en cuenta las diferencias por sexo en los riesgos laborales y psicosociales.

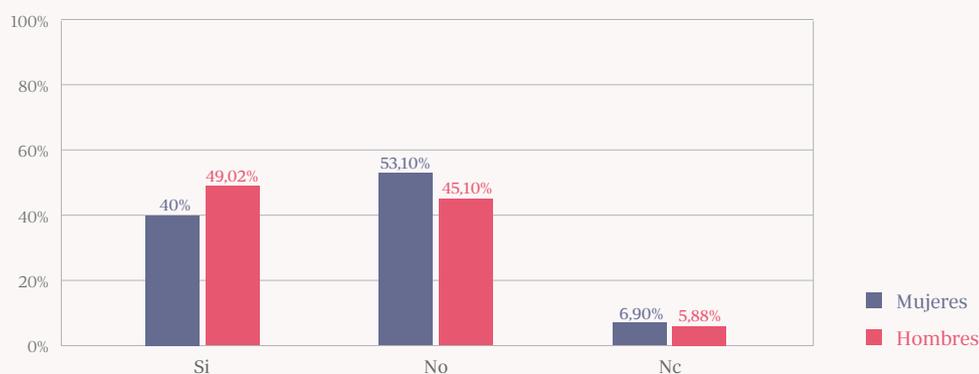
GRÁFICO 46 ¿Considera que se tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a riesgos laborales y psicosociales?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

En la adaptación de los puestos de trabajo, las diferencias entre trabajadoras y trabajadores son menores que en el anterior caso. Concretamente, el 51,02% (100) de las personas encuestadas informan que los puestos de trabajo no se adaptan a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores, siendo de estas el 53,10% (77) mujeres y el 45,10% (23) hombres, como se observa en el **Gráfico 47**.

GRÁFICO 47 ¿Considera que se adaptan los puestos de trabajo en función de las necesidades de trabajadoras y trabajadores?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

6.9.7.

Percepciones de la plantilla en relación con la salud y prevención de riesgos laborales

Para terminar, se plasma la información cualitativa recogida con el cuestionario, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con esta área de intervención.

En primer lugar, se sugiere adaptar el trabajo y la tarea a realizar a la persona y no a la inversa como ocurre en algunas ocasiones. Para ello, se recomienda que se conozcan las capacidades personales de las empleadas y empleados, entendiendo que aunque no sean riesgos en general, si lo pueden ser para alguna persona en particular por su propia condición física, psicológica o sensorial, y así con todo ello conseguir el objetivo de adaptar el puesto de trabajo a la persona.

En segundo lugar, se contempla la necesidad de prestar una mayor atención a las prácticas biológicas que pueden afectar a la salud de las mujeres, especialmente en lo referente a los trastornos derivados del ciclo menstrual o de la menopausia. Además, en algún caso se sugiere incorporar productos de higiene menstrual en las instalaciones municipales. De igual forma, se plantea que puede ser de gran utilidad incorporar salas de lactancia en los edificios municipales.

En tercer lugar, se considera fundamental poner mayor atención en la evaluación de los riesgos psicosociales, entendiendo que se debe mejorar tanto el diagnóstico como la intervención de este tipo de riesgos. Además, se recomienda proporcionar una mayor información sobre los servicios de atención psicológica disponibles.

Finalmente, se sugiere que el personal profesional reciba formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

6.10.

ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

El Ayuntamiento de Sagunto no dispone de un protocolo específico contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad de género y/o expresión de género. No obstante, la atención de este tipo de conductas discriminatorias en cierta medida se puede realizar a través del “Protocolo Prevención Violencia Psicológica”.

El protocolo de “Prevención de la Violencia Psicológica” fue aprobado y publicado en 2006, para detectar, evidenciar y eliminar aquellas situaciones que constituyan un menoscabo en la seguridad y salud de las personas trabajadoras, en el caso de verse incurso en algún proceso de acoso o similar. La base principal en la que se asienta dicho protocolo es el “Observatorio Antimobbing”, órgano paritario, creado bajo su auspicio y que se encarga de dilucidar cuantas causas llegan al mismo. En concreto, el “Observatorio Antimobbing” formado por representantes de la corporación, representantes de las personas trabajadoras y personal técnico cualificado tiene como finalidad investigar de forma libre e independiente las posibles situaciones de violencia psicológica o mobbing que puedan producirse entre el personal del consistorio.

En este sentido, es necesario mencionar además que el protocolo se enmarca dentro la política de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento, como parte de la gestión de los riesgos psicosociales. Así, el “Plan de Prevención de Riesgos Laborales” contiene un apartado específico dedicado a la “prevención y resolución de conflictos” con el objeto de prevenir y reducir los daños a la salud de las trabajadoras y trabajadores derivados de la exposición a conflictos ocurridos dentro del ámbito laboral. En dicho apartado se hace referencia al “Protocolo de Prevención de la Violencia Psicológica”.

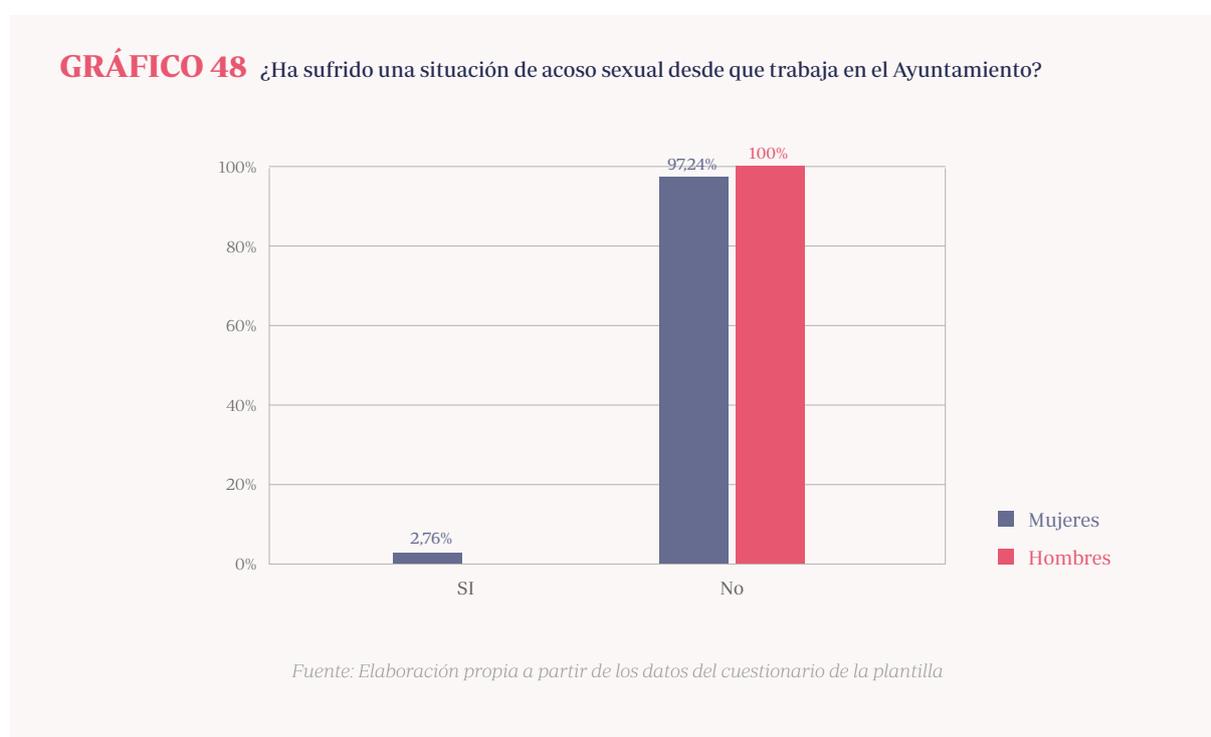
Por otro lado, es fundamental señalar la necesidad de establecer un protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo al tratarse de manifestaciones de violencia hacia las mujeres muy extendidas en los ámbitos laborales por la expresión de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. Asimismo, en dicho protocolo debe incorporarse la intervención del acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género y/o expresión de género.

6.10.1.

Otros datos del cuestionario al personal empleado

Para terminar se plasman las percepciones y opiniones recogidas con los cuestionarios, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por identidad sexual, o identidad/expresión de género.

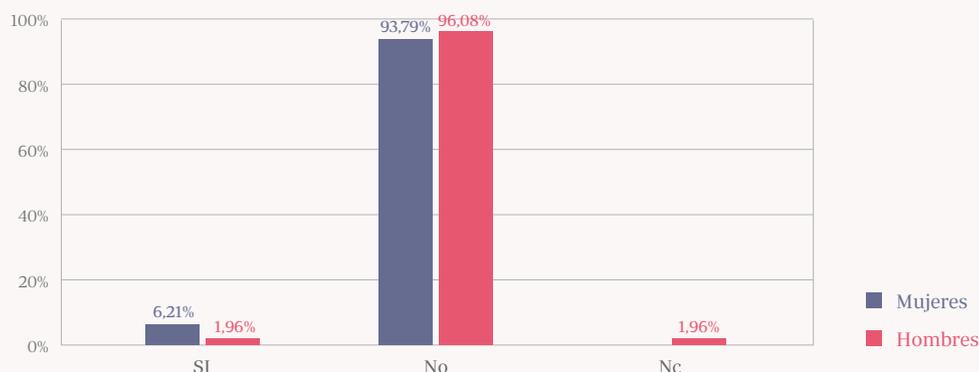
En cuanto al acoso sexual, se aprecia que el 2,04% (4) de las personas empleadas afirman haber sufrido este tipo de acoso en su entorno de trabajo. Concretamente, en el **Gráfico 48** se observa que todas estas personas que afirman haber sufrido acoso sexual desde que trabajan en el Ayuntamiento son mujeres, no habiendo sufrido por tanto ningún hombre una situación de acoso sexual.



Las cifras sobre acoso por razón de sexo son mayores que las anteriores evidenciando las mismas que este tipo de acoso suele ser más frecuente entre las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento. En particular, son 10 las personas (5,10%) que informan haber sufrido acoso por razón de sexo.

Además, en el **Gráfico 49** se observa que existen diferencias entre mujeres y hombres, siendo las trabajadoras las que sufren en mayor este tipo de conductas discriminatorias en su ambiente de trabajo. La incidencia de acoso por razón de sexo es de 6,21% (9) en mujeres y 1,96% (1) en hombres.

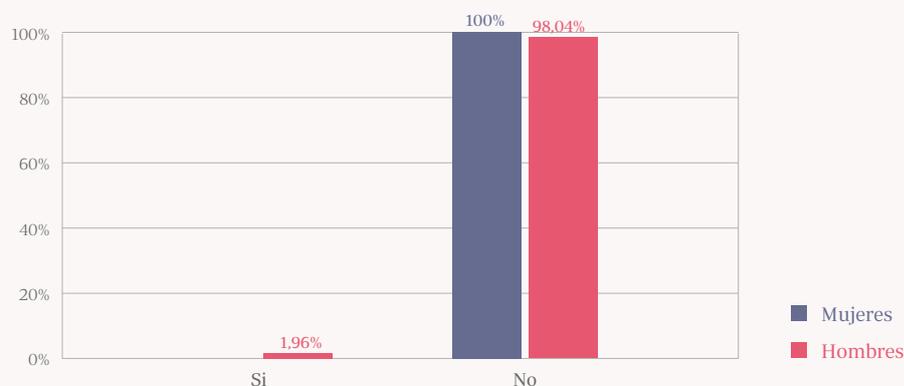
GRÁFICO 49 ¿Ha sufrido una situación de acoso por razón de sexo desde que trabaja en el Ayuntamiento?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Por el contrario, los datos sobre acoso por identidad sexual e identidad de género son menores, y en este caso, es 1 (1,96%) hombre el que afirma haber sufrido este tipo de acoso en su trabajo, como puede observarse en el **Gráfico 50**.

GRÁFICO 50 ¿Ha sufrido una situación de acoso por orientación sexual e identidad de género desde que trabaja en el Ayuntamiento?

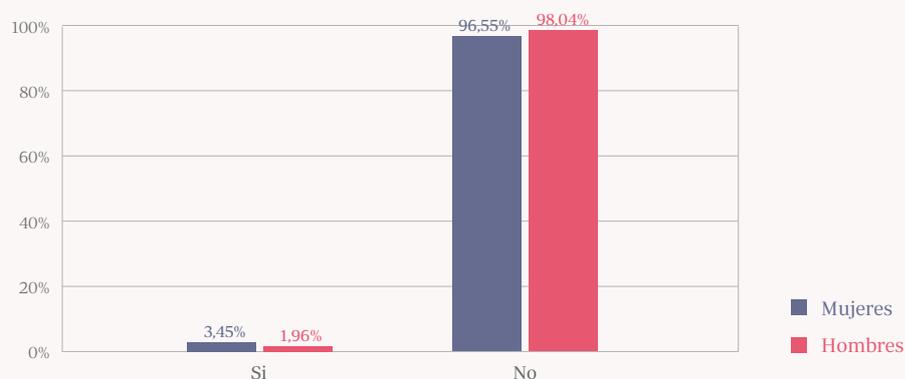


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Las cifras sobre haber presenciado situaciones de acoso sexista son más elevadas que las de haber sufrido este tipo de conductas discriminatorias en el entorno de trabajo. De igual forma, las respuestas entre mujeres y hombres difieren, informando de esto las trabajadoras en mayor medida que los trabajadores.

En relación con el acoso sexual, son 6 las personas (3,06%) que afirman haber presenciado este tipo de acoso en su entorno de trabajo.

GRÁFICO 51 En su entorno laboral, ¿ha presenciado alguna situación de acoso sexual?

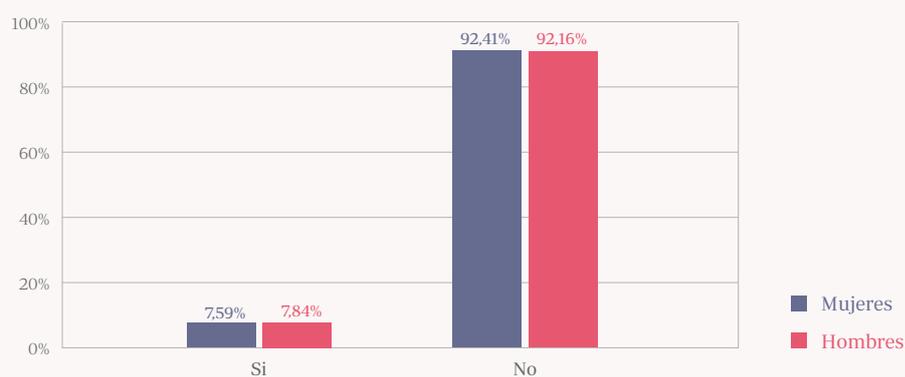


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

El **Gráfico 51** muestra que el 3,45% (5) de las mujeres y el 1,96% (1) de los hombres informan haber presenciado una situación de acoso sexual en el entorno laboral.

De igual forma, se aprecia que las cifras sobre acoso por razón de sexo son más altas que en los demás tipos de acoso. En particular, las personas que informan haber presenciado una situación de acoso por razón de sexo son 15 (7,65%), siendo de todas estas, 11 mujeres (7,59%) y 4 hombres (7,84%), como puede observarse en el **Gráfico 52**.

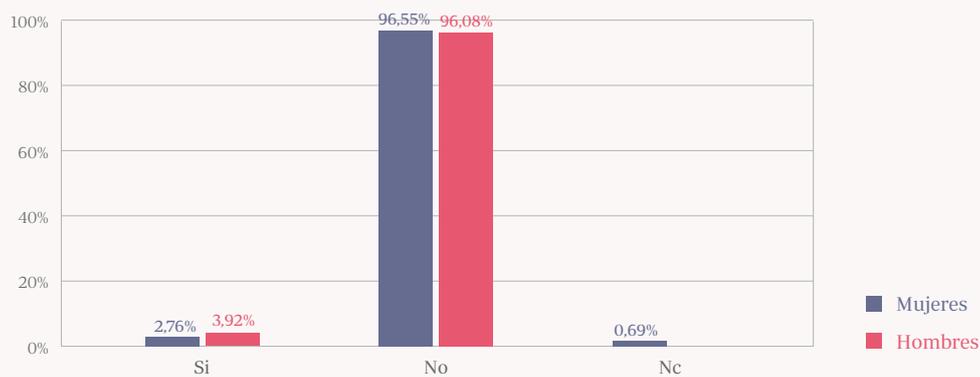
GRÁFICO 52 En su entorno laboral, ¿ha presenciado alguna situación de acoso por razón de sexo?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Finalmente, se contempla que 6 personas (3,06%) afirman haber presenciado una situación de acoso por orientación sexual e identidad de género, en concreto 4 mujeres (2,76%) y 2 hombres (3,92%), como se muestra en el **Gráfico 53**.

GRÁFICO 53 En su entorno laboral, ¿ha presenciado alguna situación de acoso por orientación sexual e identidad de género?



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

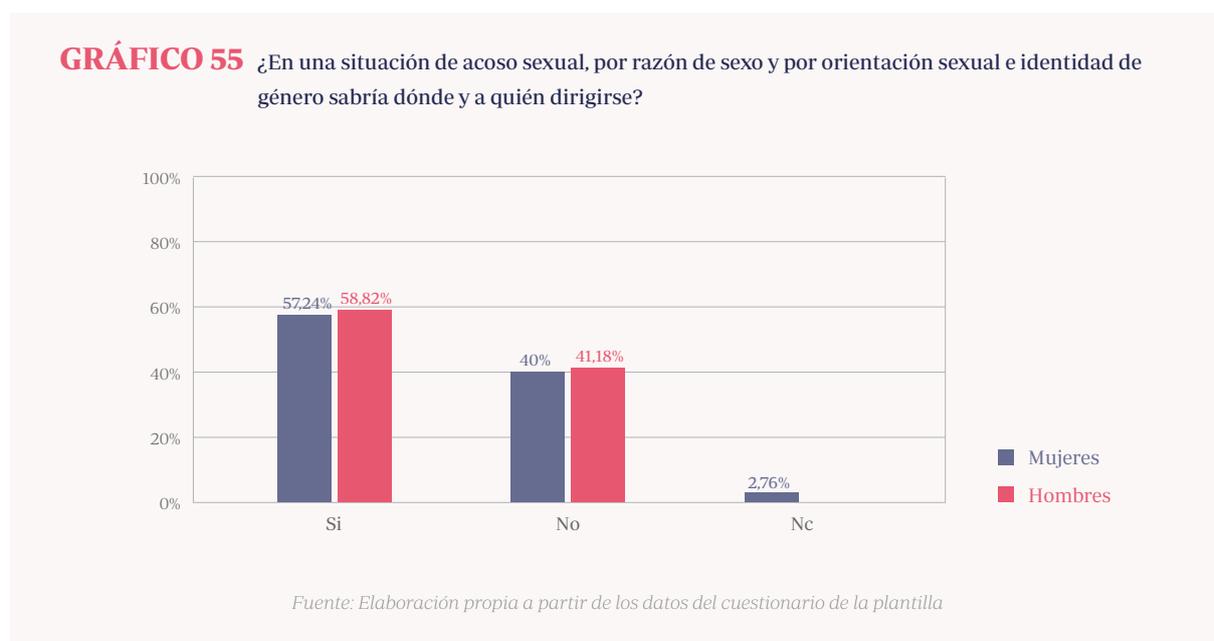
Por otra parte, en el **Gráfico 54** se observa que las mujeres poseen un mayor grado de sensibilización que los hombres hacia el acoso sexista en el ámbito del trabajo. En particular, llaman la atención las diferencias entre trabajadoras y trabajadores en las cuestiones sobre conductas sexistas “chistes o bromas de contenido sexual” y “piropos o comentarios relacionados con su aspecto o modo de comportarse”.

GRÁFICO 54 Puntúe de 1-10 hasta qué punto le incomodan las conductas que se describen a continuación



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Finalmente, se puede afirmar que no existe un conocimiento generalizado por parte de las trabajadoras y trabajadores sobre los mecanismos de actuación disponibles en el Ayuntamiento en el caso de que se produzcan este tipo de conductas discriminatorias. En el **Gráfico 55** los datos muestran que 79 personas (40,31%) desconocen donde es necesario acudir en caso de que se produzca una situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y/o expresión de género, siendo de todas estas el 40% (58) mujeres y el 41,18% (21) hombres.



Aunque 113 (57,65%) personas afirman conocer las medidas destinadas a la atención en situaciones de acoso sexista es necesario analizar las respuestas que ofrecen en relación con estos servicios.

En este sentido, las respuestas evidencian que las personas encuestadas piensan que principalmente deben acudir al Área de Igualdad en el caso de producirse conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y/o expresión de género. Asimismo, se mencionan las Jefaturas de Sección y los departamentos de, Personal y Recursos Humanos, Salud Laboral y Policía Local. En menor medida, se consideran los siguientes cauces: 112,016, sindicatos, juzgados, etc.

En este sentido, llama la atención que disponiendo el Ayuntamiento de vías de actuación internas para atender las conductas de acoso, las personas encuestadas ni siquiera las mencionan, e incluso en algunos casos solo hacen referencia a vías externas.

Además, es importante señalar que únicamente 4 personas señalan el “Observatorio Antimobbing” como organismo destinado a la atención de este tipo de conductas discriminatorias, siendo precisa-

mente el mismo el encargado de investigar las posibles situaciones de violencia psicológica o mobbing que puedan producirse entre el personal del consistorio.

6.10.2.

Percepciones de la plantilla relación con el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y/o expresión de género

Para terminar, se plasma la información cualitativa recogida con el cuestionario, grupos de discusión y entrevistas con informantes clave en relación con esta área de intervención.

En primer lugar todas las personas encuestadas se plantean por sus comentarios o sugerencias, la necesidad que se elabore en el Ayuntamiento un protocolo contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo e identidad de género etc., y una comisión o un observatorio al respecto.

En segundo lugar, se considera necesario realizar cursos de formación sobre las conductas sexistas en el lugar de trabajo.

Además, se sugiere realizar campañas de sensibilización para la prevención de la violencia sexista en el trabajo. A modo de ejemplo, se nombran contenidos como: micromachismos, bromas sexuales, decálogo de buenas prácticas, registro de conductas de acoso laboral o discriminación de género, etc. La formación y sensibilización como el mejor mecanismo de prevención de estas conductas.

En tercer lugar, se plantea mejorar los canales de comunicación destinados a difundir las diversas actuaciones y medidas contra el acoso sexista en el trabajo. En particular, procedimiento de actuación, personas de contacto en caso de sufrir acoso, etc. Es decir, se vuelve a la necesidad de la elaboración del protocolo.

En general, entre las personas encuestadas hay una gran sensibilización en este tema, y se “condenan” este tipo de agresiones y violencias, manifestando la necesidad como ya hemos repetido anteriormente, de elaborar un protocolo claro sobre este tema.

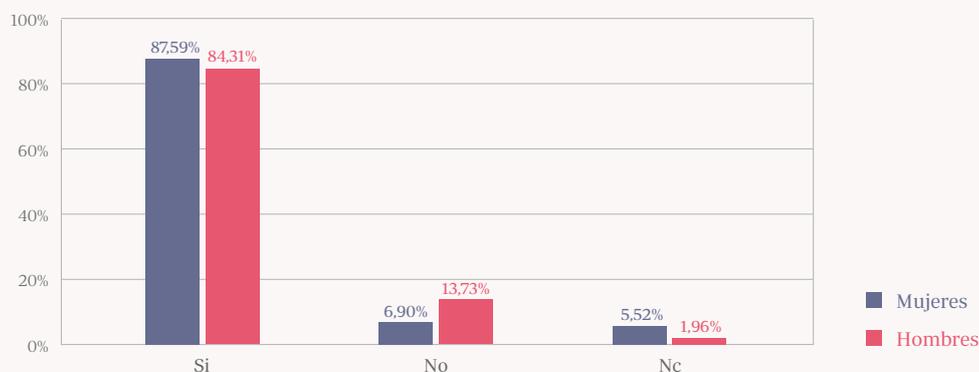
6.11.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO E INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En este ámbito se contemplan en general las percepciones y opiniones de las personas encuestadas en relación con esta área de intervención.

En el **Gráfico 56** aparece representada la percepción que tienen las empleadas y empleados acerca de la necesidad de implantar un Plan de Igualdad Laboral en el Ayuntamiento de Sagunto. En general, se aprecia que las puntuaciones de las personas encuestadas son positivas, no obstante, esta opinión no es totalmente unánime, mostrando una valoración desfavorable el 6,90% de las mujeres (10) y el 13,73% (7) de los hombres. De igual forma, el 5,52% (8) de las trabajadoras y el 1,96% (1) de los trabajadores tampoco tiene lo suficientemente claro la necesidad de desarrollar un Plan de Igualdad Laboral.

GRÁFICO 56 ¿Considera que es necesario implantar un Plan de Igualdad Laboral en el Ayuntamiento?



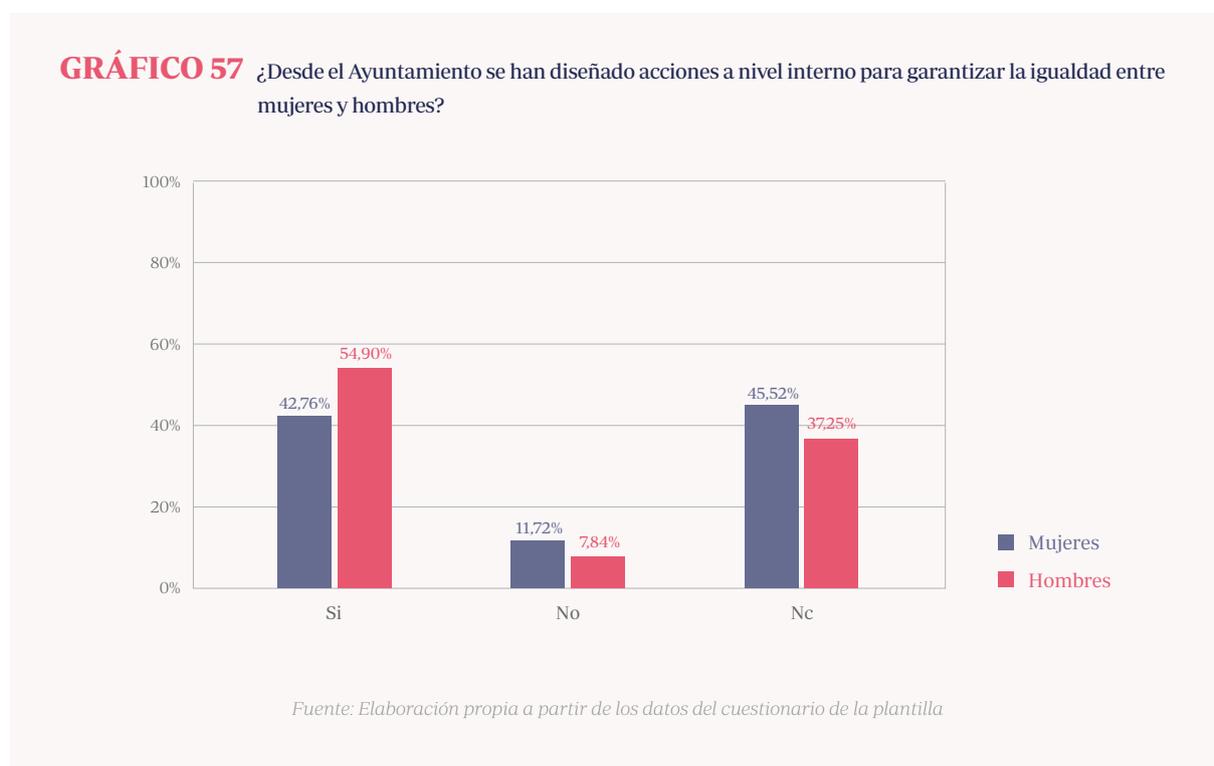
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

En cuanto a las razones que justifican la necesidad de establecer un Plan de Igualdad Laboral (además de todas las contempladas a lo largo del desarrollo del diagnóstico) se encuentran a modo de ejemplo las siguientes: construir un plan de acción que permita integrar la estrategia a seguir para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

partiendo de un diagnóstico de la situación, y estableciendo medidas que puedan mitigar las limitaciones detectadas o mejoren las condiciones presentes; o incorporar el principio de la igualdad en la plantilla laboral que marca la Legislación, garantizando la igualdad de oportunidades, la no discriminación por razón de género y el fomento de la eliminación de las barreras existentes para las mujeres.

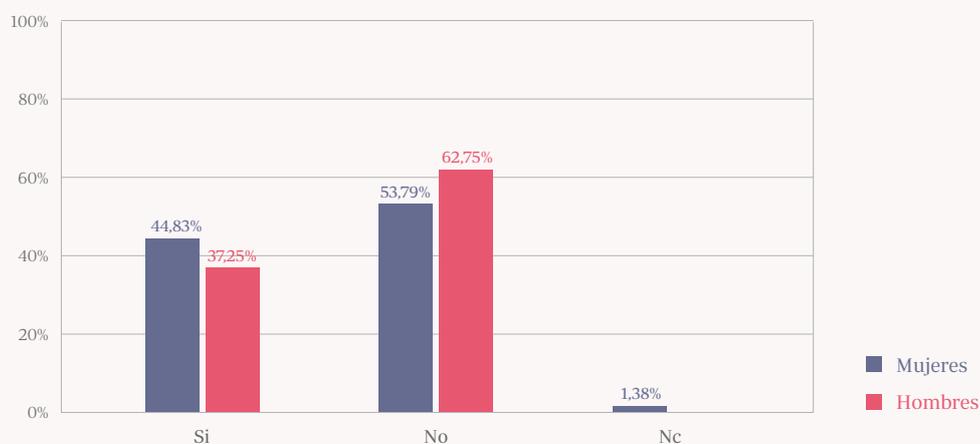
Por otro lado, los motivos que plantean para no instaurar un Plan de Igualdad Laboral hacen referencia principalmente a que en el Ayuntamiento de Sagunto no se producen discriminaciones por razón de género. Igualmente, se contempla que este tipo de discriminaciones no tienen lugar en las Administraciones Locales, si bien es cierto que piensan que se producen en el ámbito de las Empresas.

En cuanto al conocimiento de las políticas de igualdad a nivel interno, se aprecia en el **Gráfico 57** que una parte importante de las personas trabajadoras no tiene conocimiento de las diversas acciones desarrolladas hasta el momento en materia de Igualdad.



Desde esta línea, se contempla además que el “Reglamento para la Transversalidad de Género” es desconocido por una parte importante de las personas encuestadas a pesar de ser un instrumento de obligatorio cumplimiento en el consistorio, como puede observarse en el **Gráfico 58**. Sin embargo, como se mencionaba anteriormente es importante tener presente que las acciones formativas sobre el “Reglamento para la Transversalidad de Género” estaban empezando a iniciarse cuando se administró este cuestionario a la plantilla.

GRÁFICO 58 ¿Conoce el Reglamento Interno para la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento?



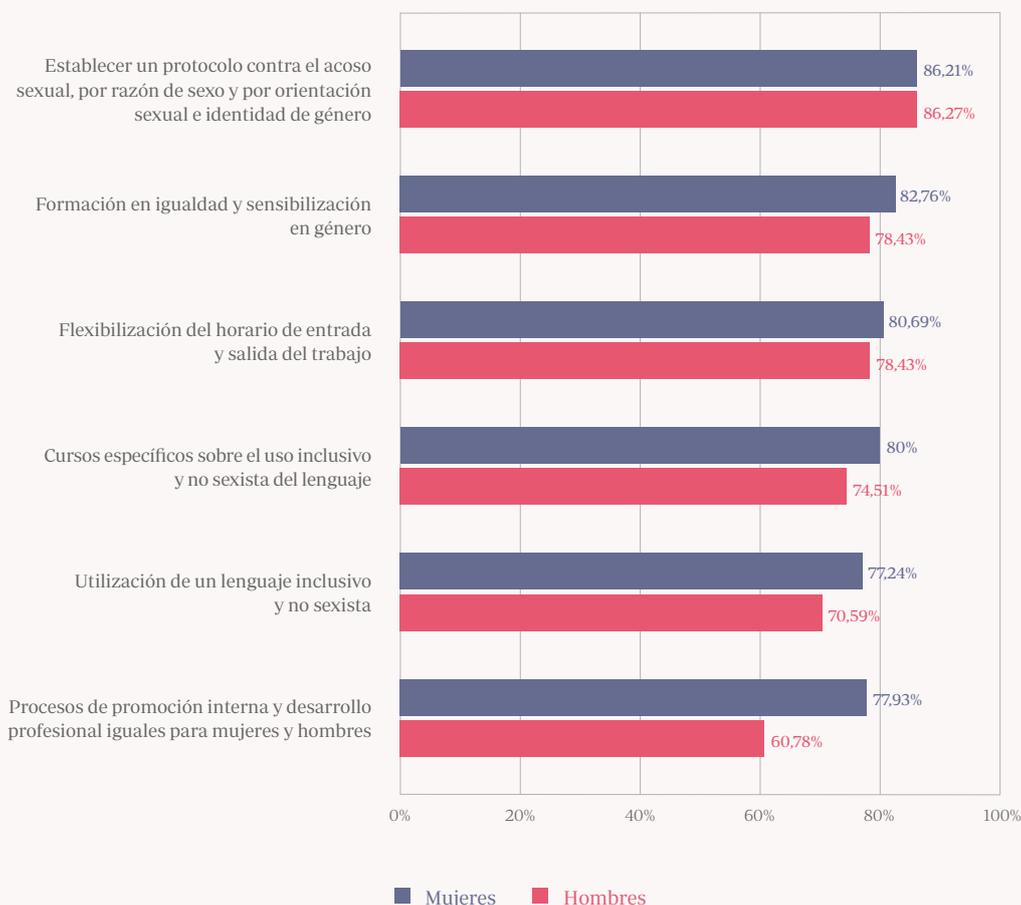
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Otra cuestión que se plantea hace referencia a una serie de medidas de carácter bastante general y a menudo utilizadas en los planes de igualdad con el fin de poder desarrollar a partir de las preferencias de la plantilla un Plan que se adapte a las necesidades y voluntades de las personas trabajadoras.

En los **Gráficos 59a y 59b** aparecen representadas las medidas que pueden ser contempladas en el Plan de Igualdad en función del grado de preferencia de las empleadas y empleados.

En el **Gráfico 59a** se muestra que la plantilla considera que para garantizar la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento es necesario contemplar las siguientes acciones en materia de igualdad: protocolo contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual e identidad de género; cursos de formación en igualdad para la sensibilización en género; flexibilidad horaria de entrada y salida del trabajo para la corresponsabilidad del tiempo de vida, del tiempo de trabajo y del tiempo de cuidados; sensibilización en el uso inclusivo y no sexista del lenguaje; y procedimientos de promoción interna sin sesgos de género.

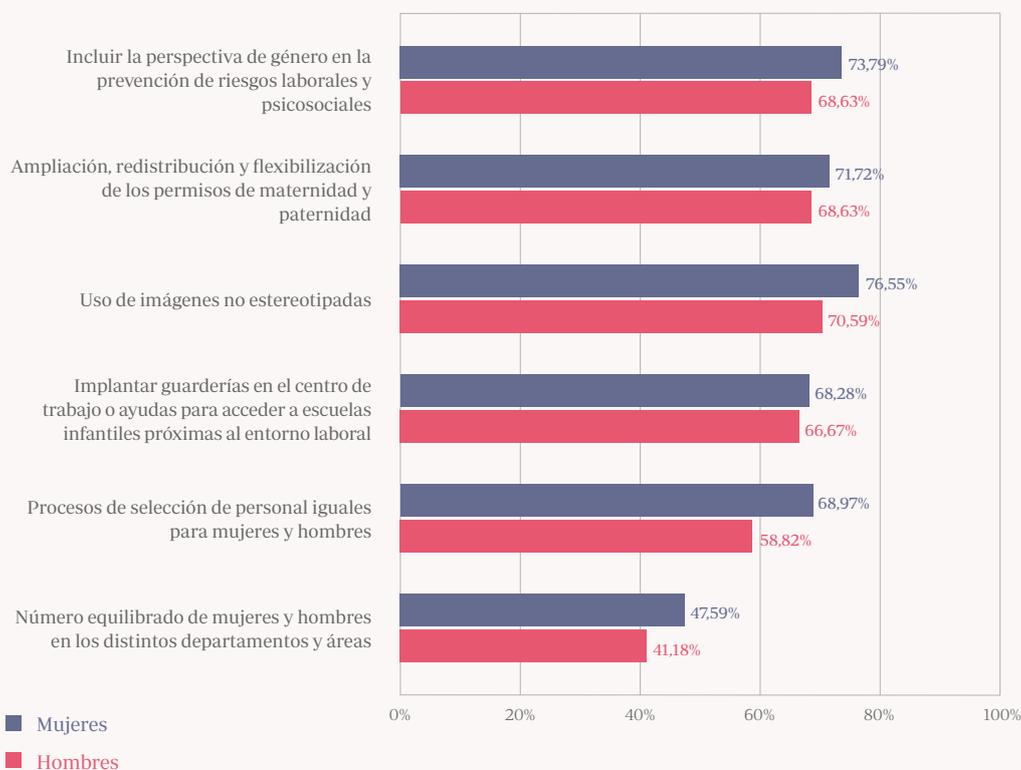
GRÁFICO 59a Señale con una X las medidas que según su opinión, el Ayuntamiento debería implantar en el Plan de Igualdad Laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

En el **Gráfico 59b** se aprecia que las personas trabajadoras consideran que para garantizar la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento es necesario contemplar las siguientes acciones en materia de igualdad: perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y psicosociales; ampliación, redistribución y flexibilidad de los permisos de maternidad y paternidad; uso de un lenguaje visual inclusivo y no sexista; servicios de guardería o ayudas para acceder a escuelas infantiles; y procesos de selección de personal sin sesgos de género. La medida que peor se valora hace referencia a la representación equilibrada de las mujeres y hombres en los distintos departamentos y áreas de trabajo del consistorio.

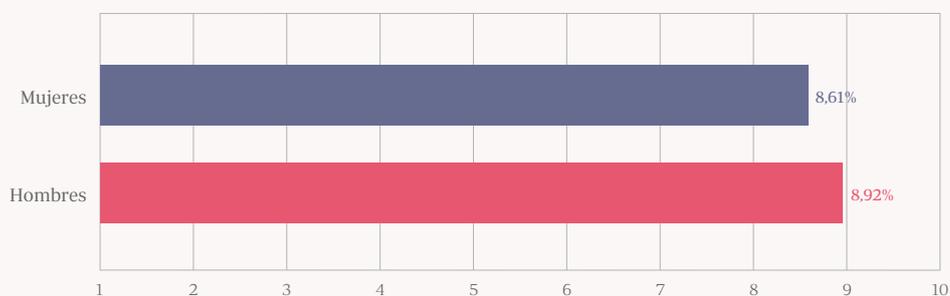
GRÁFICO 59b Señale con una X las medidas que según su opinión, el Ayuntamiento debería implantar en el Plan de Igualdad Laboral



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Finalmente, en general se valora positivamente los esfuerzos realizados en el Ayuntamiento para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como puede observarse en el Gráfico 60.

GRÁFICO 60 El ayuntamiento apuesta por garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

7. Conclusiones



Una vez analizados los datos, tanto cualitativos como cuantitativos, a continuación, planteamos unas pequeñas conclusiones que justificaran y al mismo tiempo facilitaran la comprensión de las medidas que se implementarán durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad Laboral.

El Ayuntamiento de Sagunto presenta un escenario paritario en cuanto a mujeres y hombres en su composición, aunque con un mayor porcentaje de mujeres.

Encontramos muy pocas mujeres que ocupen puestos de trabajo de responsabilidad dentro del Ayuntamiento, y si analizamos las plazas más estables, los hombres están mejor situados que las mujeres, como ya hemos ido comprobando y señalando durante todo el diagnóstico.

En cuanto al área de retribuciones, encontramos diferencias significativas entre mujeres y hombres, sobre todo en lo referente a determinados complementos, siendo en el complemento específico donde existe una mayor brecha salarial.

Señalar que, para poder realizar un análisis más exhaustivo en cuanto a la igualdad retributiva en esta administración, y poder seguir profundizando en estas cuestiones, sería conveniente poder tener acceso a más datos desagregados por sexo, y una clarificación de la RPT que nos aportaría una información cualitativa necesaria para tener una visión quizás más clara sobre estas cuestiones.

Encontramos departamentos claramente con un importante sesgo de género, como servicios sociales, juventud, policía local, que continúan mostrando imágenes estereotipadas sobre las funciones que realizan las personas trabajadoras en función de su sexo, aspecto que el Plan tratará de corregir.

En cuanto al tema de formación, señalar que el Ayuntamiento de Sagunto tiene consolidado un itinerario formativo en igualdad de género, fruto de los dos Planes de Igualdad de Género de Sagunto, 2006-2010, 2012-2014, que se debe continuar impulsando, motivando la participación de los trabajadores y de las personas que ocupan puestos de responsabilidad.

Con respecto al área de comunicación inclusiva, mencionar el esfuerzo por parte de la administración por hacer un uso no sexista del lenguaje, y potenciar el uso de aquellas herramientas disponibles, como las guías sobre comunicación no sexista editadas por este Ayuntamiento.

En cuanto al área de conciliación podemos concluir que efectivamente existen medidas y políticas de conciliación flexibles en esta administración, aunque hay que hacer un esfuerzo mayor para que el conjunto de la plantilla sea conocedora de todos sus derechos laborales y de conciliación, y fomentar

que los hombres hagan uso de estos derechos, ya que en el momento que entren a participar en las cargas domésticas y familiares, las mujeres, estarán descargándose de estas tareas y, por lo tanto, enfrentándose al entorno laboral de una manera más igualitaria con sus compañeros.

Para concluir, y antes de presentar las medidas a implementar que ayudaran a alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento de Sagunto, podemos afirmar que no nos hemos encontrado ante una situación de desigualdades o discriminaciones manifiestas y generalizadas, puesto que la misma legislación lo impediría, pero que el trabajo de análisis sí que ha permitido diagnosticar cuáles son esos ámbitos donde se pueden corregir sesgos, potenciar principios igualitarios que de alguna manera ya existen, o facilitar herramientas para mejorar la organización interna del ayuntamiento incorporando la perspectiva de género.

8. Medidas



A continuación, se presentan las medidas propuestas por áreas de análisis a implementar en los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad Laboral, a partir del informe del diagnóstico y de las reuniones de trabajo con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO E INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivo: Impulso y continuidad de la incorporación de la transversalidad de género y el principio de igualdad de oportunidades en la gestión municipal.

Medida 1: Continuar ejecutando las actuaciones recogidas en el Reglamento Interno para la Transversalidad de Género aprobado por el Pleno Municipal en noviembre de 2014.

1. Comunicación inclusiva y no sexista.
2. Recogida de datos y estadísticas de la realidad diferenciada de mujeres y hombres..
3. Promoción de la igualdad en contratos y subvenciones.
4. Formación municipal para la Igualdad de Género.
5. Informes de impacto de género.

Órgano ejecutante: Todas las áreas municipales.

Órgano de seguimiento: Comisión Transversal de Género.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Procedimientos elaborados.
- ▶ Informe anual de seguimiento por departamentos realizado sobre la integración de la perspectiva de género (número y porcentajes).

Medida 2: Elaboración del III Plan de Igualdad de Género de Sagunto, para continuar con las actuaciones no ejecutadas en los dos Planes anteriores, 2006-2010, 2012-2014, e impulsar especialmente un gran Pacto local por la conciliación, y la elaboración de los presupuestos municipales con enfoque de género.

Órgano ejecutante: Área de Igualdad, Alcaldía, Intervención/Oficina Presupuestaria, y el resto de las áreas o departamentos afectados que se concretara en la propia redacción del Plan de Igualdad de Género.

Órgano de seguimiento: Comisión Transversal de Género y Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Documento elaborado.

Medida 3: Impulso del Pacto Local por la conciliación.

Órgano ejecutante: Área de Igualdad y Alcaldía.

Órgano de seguimiento: Comisión Transversal de Género y Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Documento elaborado.
- ▶ N.º de actuaciones ejecutadas.

Medida 4: Elaboración de los presupuestos municipales con enfoque de género.

Órgano ejecutante: Intervención/Oficina Presupuestaria, Igualdad y Alcaldía.

Órgano de seguimiento: Comisión Transversal de Género y Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2022-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Informe anual de seguimiento.

Medida 5: Creación de un buzón u otros mecanismos de sugerencias que posibilite la participación de trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad.

Órgano ejecutante: Comisión de Igualdad y Comisión Transversal de Género.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad y Comisión Transversal de Género.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Numero de mecanismos de participación implantados.
- ▶ Numero de sugerencias, consultas o aportaciones realizadas.

Medida 6: Incorporar cláusulas de género en los contratos, subvenciones y convenios públicos.

Desde el Ayuntamiento se abordará la inclusión de cláusulas para la igualdad de mujeres y hombres en los pliegos de contratación, en las bases reguladoras o convocatorias de las subvenciones y en los convenios públicos. Se pueden barajar entre otras opciones las siguientes cláusulas de género: contratar mujeres víctimas de violencia de género o que encabezan familias monomarentales, diseñar y aplicar un Plan de Igualdad Laboral, aprobar un protocolo o medidas específicas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, impartir formación en igualdad, hacer uso del lenguaje inclusivo y no sexista, etc.

Órgano ejecutante: Todos los departamentos municipales.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Número total de contratos y subvenciones o ayudas otorgadas que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres por departamento y área de trabajo.
- ▶ Número total de convenios realizados que incorporan criterios de igualdad de mujeres y hombres.
- ▶ Temática de las cláusulas de igualdad incorporadas en los contratos, subvenciones y convenios públicos.
- ▶ Eficacia de las cláusulas de género incluidas en los contratos, subvenciones y convenios públicos (datos objetivos y cuantificados).

Presupuesto: A determinar.

CARACTERÍSTICAS DE PLANTILLA

Objetivo: Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y lugares de trabajo de la organización municipal.

Medida 1: favorecer la paridad en la representación sindical. Negociar con los y las representantes sindicales, medidas que promuevan la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las mesas de negociación, comisiones y consejos municipales.

Órgano ejecutante: Sindicatos.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Participación de mujeres y hombres en las designaciones sindicales (Número y Porcentaje).
- ▶ Número de instrumentos/mecanismos de seguimiento donde se han incorporado criterios de presencia equilibrada.

Presupuesto: 0€.

ACCESO AL EMPLEO

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso al empleo.

Medida 1: Beneficiar al sexo infrarrepresentado en los procesos de acceso a la ocupación. En igualdad de condiciones de idoneidad entre personas aspirantes de diferente sexo en los procesos de selección, se incorporará la persona del sexo infrarrepresentado en ese departamento o área de trabajo.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Número de veces que se ha aplicado la medida por sexo y departamento o área de trabajo.

Medida 2: Incluir temario sobre igualdad en los procesos de selección. En los procesos de selección se incorporará también como temario de las pruebas selectivas la normativa actual sobre igualdad en los diferentes niveles administrativos (estatal, autonómico y municipal) y conocimientos básicos en género e igualdad.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Copia de la prueba selectiva donde se incluyen cuestiones sobre género e igualdad y de la convocatoria y bases del proceso selectivo.
- ▶ Número total de pruebas selectivas que incorporan materia sobre género e igualdad.
- ▶ Número total de personas examinadas desagregadas por sexo, nota final y nota específica en las cuestiones en materia de igualdad.

Medida 3: Puntuar como formación complementaria la formación específica en igualdad. La formación específica en igualdad y género de las personas aspirantes a trabajos no propios de este ámbito se contabilizará en los procesos selectivos como formación complementaria.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Copia de la convocatoria y las bases donde se contempla la medida.
- ▶ Número de personas aspirantes que han sido puntuadas por tener formación específica en esta materia y puntuación otorgada.

Medida 4: Potenciar la existencia de tribunales paritarios en los procesos de selección. Desde el Ayuntamiento y en la medida de sus posibilidades se tratará de promover la creación de tribunales paritarios para los procedimientos selectivos, siempre que esto no suponga vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus integrantes.

Órgano ejecutante: Departament de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de evaluación y seguimiento:

- ▶ Documento legal donde se especifique que la composición por sexo de los tribunales de los procedimientos selectivos.
- ▶ Número de tribunales totales en procesos selectivos y total de tribunales paritarios.

Medida 5: Fomentar la formación en igualdad entre las personas integrantes de los procedimientos selectivos. Desde el Ayuntamiento y en la medida de sus posibilidades se recomienda que las personas que constituyan los tribunales de los procesos de selección dispongan de formación en igualdad y género.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Número total de personas integrantes de los tribunales de los procedimientos selectivos con formación en materia de igualdad.

Medida 6: Adecuar las condiciones que sean necesarias para la participación de las aspirantes embarazadas o en período de lactancia a lo largo de los procesos selectivos.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Número de personas que solicitan condiciones especiales previas al inicio de los procesos de selección por estar embarazadas o en periodo de lactancia.
- ▶ Número de personas a quienes se les adecua las condiciones por embarazo o lactancia durante el desarrollo de las pruebas.

Medida 7: Revisar la redacción de la RPT con perspectiva de género, tanto en las definiciones de los puestos de trabajo, perfiles y competencias profesionales como en el uso inclusivo e igualitario del lenguaje. Asimismo, la RPT aparecerá desagregada por sexo.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Informe de revisión anual de la RPT.

Medida 8: Elaborar informes de impacto de género en los procesos de selección.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Número de informes de impacto de género realizados.
- ▶ Resultados de los informes de impacto de género.

Medida 9: Elaborar y difundir un manual de acogida para el personal de nueva incorporación que incorpore toda la información laboral en materia de igualdad de género.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal y Área de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Manual elaborado.

Presupuesto: 3.000€.

PROMOCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL Y SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ESTABILIDAD DE LA OCUPACIÓN

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de clasificación profesional, promoción y desarrollo personal.

Medida 1: Revisión de los sistemas de promoción, concursos y convocatorias cumpliendo el principio de igualdad de oportunidades y estableciendo procedimientos de promoción con criterios objetivos, revisando para ellos los criterios de promoción y eliminando cualquier requisito que pueda tener consecuencias discriminatorias.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Revisión realizada.

Medida 2: Desagregación por sexo de la plantilla del ayuntamiento, valorando los grupos profesionales, los niveles, los complementos, puestos de responsabilidad, para detectar posibles situaciones de discriminación.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Informe anual desagregado.

Medida 3: Valoración de los cursos en materia de igualdad de género en todos los procesos de promoción.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Acción realizada.

Presupuesto: 0€.

ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo: fomentar la sensibilización y la formación en materia de Igualdad de Género entre toda la plantilla.

Medida 1: Se potenciará la formación de la plantilla a través de cursos ofertados en formato semi-presencial o en línea que se desarrollen fundamentalmente en horario laboral, y en el mismo lugar de trabajo, adaptándose a los horarios más adecuados para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Asistencia o realización de cursos desagregada por sexo.
- ▶ Análisis de contenidos de los cursos.

Medida 2: Prioridad en la selección de los cursos, aquellas personas que se encuentren en una situación de excedencia o cualquier tipo de permiso relacionado con la conciliación, maternidad, paternidad, lactancia etc.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Número de solicitudes que se han priorizado.

Medida 3: Fomentar la sensibilización y la formación en materia de igualdad de género a todo el personal, en especial entre los hombres trabajadores y personas responsables de departamentos, continuando con el itinerario formativo en igualdad de género, recogido en el II Pla d'Igualtat de Gènere de Sagunto, como parte de la estrategia de institucionalización de la igualdad de género como principio ético y político.

El itinerario se estructura en 3 niveles de competencia formativa, desarrolladas a través de 120 horas distribuidas en 6 módulos formativos. Se contará para ello con personal experto en la materia.

▶ **Nivel básico:** Consiste en una primera aproximación y toma de conciencia sobre la existencia de desigualdades de género y el papel de la comunicación como mecanismo de transmisión.

▶ **Nivel de capacitación técnica:** Consiste en la contextualización de las políticas de igualdad y la prevención de violencia de género en el marco normativo actual, destacando las directrices concretas para la implementación de la perspectiva de género en la intervención técnica municipal.

El cometido de los módulos formativos de este nivel es el de organización de grupos humanos en particular.

▶ **Nivel de especialización:** Consiste en una profundización respecto a la aplicación de la perspectiva de género en metodologías y protocolos a seguir en áreas competenciales transversales y en procesos de evaluación de impacto de género de las políticas públicas.

Nivel	Acciones	Título del curso	Objetivo general	A quien se dirige (prioridad)
Nivel básico	Mod. 1 20 h.	Modernización de la Administración local: igualdad, comunicación y ciudadanía	Facilitar la aproximación al papel de la Administración Local en la superación de las desigualdades para avanzar hacia municipios igualitarios	Personal del Ayuntamiento de Sagunto
Nivel capacitación técnica	Mod. 2 20 h.	Calidad, políticas públicas e igualdad: enfoques, estrategias e indicadores	Capacitar en procesos de mejora de la gestión pública local, a través de protocolo de actuación técnica municipal para transversalizar la igualdad de género como factor de calidad	Jefaturas de servicios y/o personal municipal responsable de programas/ departamento y/o servicios
	Mod. 3 20 h.	Detección e intervención ante situaciones de Violencia de Género	Capacitar para la detección de violencia de género abordando estrategias de intervención técnica municipal ante situaciones detectadas	Personal técnico con competencia en dispositivos de actuación ante violencia de género
Nivel especialización	Mod. 4 20 h.	Proyectos y servicios municipales que inciden en el bienestar	Facilitar la adquisición de herramientas para el análisis y la intervención municipal, orientada al bienestar, en el contexto de crisis actual	Personal técnico municipal y responsables de coordinación de proyectos que inciden en la ciudadanía
	Mod. 5 20 h.	Evaluación del impacto de la política local: responsables con la igualdad	Facilitar el conocimiento sobre técnicas y herramientas para el diseño, implementación y evaluación de las políticas municipales para la igualdad de género	Responsables de evaluación de programas y servicios municipales
	Mod. 6 20 h.	Presupuestos públicos con enfoque de género	Profundizar en el desarrollo de una metodología adecuada que posibilite el enfoque de presupuestos públicos responsables con la igualdad	Personal técnico con competencia en la elaboración presupuestaria de programas, servicios y áreas de intervención municipal

Órgano ejecutante: Departamento de Personal y Área de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Asistencia o realización de cursos, datos desagregados por sexo.
- ▶ Análisis de contenidos de los cursos.
- ▶ Cuestionarios dirigidos a la plantilla, para conocer las percepciones y valoraciones sobre el impacto que ha tenido la realización de los cursos del itinerario formativo en igualdad en su forma de entender las desigualdades de género.

Medida 4: Impartir el nivel básico del itinerario formativo en igualdad, “Modernización de la Administración local: igualdad, comunicación y ciudadanía”, que será obligatorio para las personas trabajadoras que se incorporen a esta administración tras la superación de un proceso selectivo en el plazo de 1 año.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Asistencia o realización de cursos, datos desagregados por sexo.
- ▶ Cuestionarios dirigidos a la plantilla, para conocer las percepciones y valoraciones sobre el impacto que ha tenido la realización del curso en su forma de entender las desigualdades de género.

Medida 5: Se impulsará la paridad entre el personal docente encargado de impartir las acciones formativas dentro del Plan de formación interno del Ayuntamiento.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Datos desagregados por sexo del personal docente del Plan de formación continua.

Presupuesto: 5.000€.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo: garantizar una comunicación inclusiva y no sexista siguiendo los criterios de obligado cumplimiento recogidos en el Reglamento Interno para la Transversalidad de Género aprobado por el Pleno Municipal en 2015. Los departamentos municipales hacen un esfuerzo por la utilización de un lenguaje inclusivo, aunque no de manera normalizada.

Medida 1: Circular a toda la plantilla sobre la obligatoriedad de hacer un uso efectivo del lenguaje y de la comunicación inclusiva y no sexista en toda la documentación tanto interna como externa, tal y como recoge el Reglamento Interno para la Transversalidad de Género donde se garantice:

- ▶ Una imagen corporativa libre de estereotipos sexistas.
- ▶ Un uso de la imagen de las mujeres en toda la publicidad institucional que rompa con los estereotipos en relación con su presencia social y económica.
- ▶ Revisión de todos los documentos oficiales, escritos, informes, ordenanzas, reglamentos, convocatorias, pliegos, relación de puestos de trabajo, bandos, plataformas administrativas y de gestión, webs municipales, que respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje inclusivo.

Órgano ejecutante: Alcaldía.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Elaboración y comunicación de la circular, y departamentos comunicados.
- ▶ Revisión de las actualizaciones, número de modificaciones relativas al uso inclusivo del lenguaje.

Medida 2: Difusión entre la plantilla de la “Guía de Lenguaje más gestos hacia la igualdad” editada por el Área de Igualdad en 2020, y aquellos medios necesarios para la utilización inclusiva y no sexista del lenguaje (Lupa Violeta, etc.). Incorporación de estos materiales en la web municipal en un lugar visible y accesible tanto para el funcionariado como para la ciudadanía.

Órgano ejecutante: Alcaldía, Área de Igualdad y Archivos y Bibliotecas.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Guía incorporada en la web municipal.
- ▶ Actuaciones de difusión de la guía y de otros materiales.

Medida 3: Realización de un curso básico de formación en materia del lenguaje inclusivo y no sexista, empezando por las personas responsables de departamentos y aquellas con trabajos vinculados directamente con la comunicación interna y externa, sobre qué es y cómo funciona el lenguaje no sexista en la administración local.

A partir de aquí, se ofertarán ediciones de esta formación, para que toda la plantilla pueda realizar este curso preferentemente en horario laboral.

Se contará con personal docente experto en la materia.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal y Área de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2022.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Formación impartida.
- ▶ Número de personas formadas, desagrado por sexo.
- ▶ Cuestionario de evaluación.

Presupuesto: 1.000€.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo: facilitar a la plantilla, la conciliación familiar, personal y laboral, y promover la corresponsabilidad entre toda la plantilla.

Medida 1: Elaborar una guía que se facilitará a toda la plantilla, on es recolliran totes les mesures en matèria de conciliació que siguen aplicable en aquesta administració local. També s'entregarà aquesta guía al personal de nova incorporació.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2022.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Guía elaborada.

Medida 2: Impulsar la flexibilidad horaria entre la plantilla para poder adaptar las distintas realidades y situaciones familiares al horario de trabajo, poniendo en marcha la bolsa de horas recogidas en el PORH.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Número de casos que se han solicitado y beneficiado de esta medida, desagregados por sexo.

Medida 3: Realizar campañas de sensibilización e información, charlas, conferencias, talleres etc., en materia de conciliación y corresponsabilidad dirigidas a la plantilla.

Órgano ejecutante: Área de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Campañas realizadas.
- ▶ N.º de conferencias realizadas, y número participantes desagregado por sexo.
- ▶ Medios utilizados.

Medida 4: Estudio sobre las necesidades reales de flexibilización horaria de la plantilla para poder adaptar las distintas realidades y su situación familiar al horario laboral.

Este estudio formara parte del Pacto Local por la Conciliación previsto en el municipio. Se emitirá un informe sobre las necesidades de conciliación de la plantilla, así como de las medidas disfrutadas.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal y Área de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2022.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Estudio realizado.
- ▶ Informe de necesidades elaborado.

Presupuesto: 4.000€.

RETRIBUCIONES

Objectiu: cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a los puestos de trabajo iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución, eliminando cualquier situación de discriminación salarial por cuestión de sexo que se esté produciendo en esta administración.

Medida 1: Realización de un documento tipo Excel, donde se especificarán las retribuciones salariales (sueldo base, complementos, retribuciones y horas extras pagadas, antigüedad, tipo de relación contractual, categoría profesional, tipo de jornada etc., y todo aquello que sea necesario para poder realizar un seguimiento de la evolución de la plantilla en relación con sus retribuciones y clasificación profesional. Todos los datos deberán estar desagregados por sexo.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Informe anual desagregado por sexo.

Medida 2: Análisis cualitativo de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género en las revisiones y modificaciones de la RPT, eliminando cualquier tipo de discriminación salarial por cuestión de sexo que se pueda estar produciendo en esta administración, en base a los datos recogidos en el documento de la medida nº1, realizando para ello informes de impacto de género.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Propuestas de mejora realizadas.
- ▶ Reclasificaciones y modificaciones realizadas en la RPT desde la perspectiva de género.
- ▶ Informe de impacto de género realizado.

Medida 3: Realización de un **registro retributivo**, que deberá contener los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, así como una comparación del salario por categoría, grupo y puesto de trabajo en función de la jornada o la hora trabajada, desagregado por sexo, y una **auditoria salarial**, cuya finalidad es comprobar que el sistema de retribución existente en esta administración local, garantiza la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, e identificar aquellas situaciones que no hagan posible esta igualdad, de modo que puedan corregirse, prevenirse y evitarse, asegurando la transparencia y seguimiento del sistema retributivo.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Registro retributivo realizado.
- ▶ Auditoria salarial realizada.

Presupuesto: A determinar.

SALUD LABORAL

Objetivo: promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de género.

Medida 1: Sensibilización y formación del personal en materia de seguridad y salud laboral con perspectiva de género incorporando a estos los conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres..

Órgano ejecutante: Salud laboral, Comité de salud laboral y Área de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2022.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Número de acciones formativas realizadas.

Medida 2: Elaboración de un listado con los puestos de trabajo con riesgo para las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.

Órgano ejecutante: Salud Laboral.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2022.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Listados de puestos de trabajo con riesgo para las mujeres embarazadas, y departamentos.

Medida 3: Elaboración de procedimientos específicos que contemplen la adaptación o el cambio de puesto de trabajo en situaciones de embarazo, lactancia, u otras situaciones de especial sensibilidad por motivos de salud.

Órgano ejecutante: Salut Laboral i Comité de Salut Laboral.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2022.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Numero de procedimientos específicos de adaptación.
- ▶ Departamentos que incluyen estas adaptaciones.

Medida 4: Inclusión de los factores psicosociales en las revisiones sanitarias.

Órgano ejecutante: Salud Laboral.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2022.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Informe realizado.

Medida 5: El personal involucrado en la vigilancia de la salud, accidentes de trabajo, y cualquier otra contingencia laboral, deberá tener formación en violencia de género, en orientación sexual e identidad de género, para la atención de situaciones específicas de salud que afecten a las mujeres y colectivos LGTBI.

Órgano ejecutante: Salud laboral, Área de Igualdad y Comité de salud laboral.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2022.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Formación impartida.
- ▶ Número de personas formadas por sexo.

Medida 6: Incorporar en los botiquines, productos de higiene femenina.

Órgano ejecutante: Salud Laboral.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2022.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Incorporación realizada.

Medida 7: Realización de campañas informativas para dar a conocer el impacto de las diferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud y la prevención de enfermedades.

Órgano ejecutante: Salud laboral, Comité de Salud Laboral y Área de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2022-2024.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Campaña realizada.

Presupuesto: 4.000€.

ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, E IDENTIDAD DE GÉNERO

Objetivo: establecer una protección efectiva ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad de género, ya que no existe en el Ayuntamiento ningún mecanismo para detectar y atender este tipo de situaciones.

Medida 1: Elaboración de un protocolo de actuación contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género, de acuerdo con la legislación vigente, para establecer procedimientos y mecanismos efectivos para su detección y atención, y difusión de este protocolo entre la plantilla.

Órgano ejecutante: Comisión de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Protocolo aprobado.
- ▶ Acciones de difusión realizadas.
- ▶ Número total de casos de acoso o discriminación detectados.

Medida 2: Elaboración y difusión entre la plantilla de una guía para poder detectar actitudes discriminatorias, conductas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género.

Órgano ejecutante: Área de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Documento informativo elaborado.
- ▶ Acciones de difusión realizadas.

Medida 3: Formación específica dentro del Plan de Formación Interno del Ayuntamiento sobre el acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género. Se contará para ello con personal docente experto en la materia.

Órgano ejecutante: Departamento de Personal y Área de Igualdad.

Órgano de seguimiento: Comisión de Igualdad.

Temporalización: 2021.

Indicadores de seguimiento:

- ▶ Asistencia del curso desagregada por sexos, contando con variables como tipo de relación contractual, tipo de jornada etc.
- ▶ Cuestionario de evaluación.

Presupuesto: 3.000€.

9. Evaluación y seguimiento



El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, y analizar el impacto que las medidas implementadas han tenido en el Ayuntamiento de Sagunto.

Además, no solo aporta una visión sobre la consecución de los objetivos, sino que, proporciona información sobre las limitaciones y las oportunidades encontradas en el desarrollo del Plan de Igualdad, y sobre el impacto que han tenido las diversas medidas en cuanto al desarrollo personal y laboral de las personas empleadas.

Asimismo, mediante el seguimiento y la evaluación se posibilita el establecimiento de nuevas medidas a adoptar, bien para eliminar nuevas desigualdades que hayan surgido, o bien para alcanzar de manera óptima los objetivos previstos.

Para todo ello, se articulará el procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Laboral en torno a los siguientes indicadores de género:

- ▶ **Indicadores de evaluación y seguimiento:** Estos han sido definidos junto con el diseño de cada una de las medidas, con el fin de garantizar la idoneidad entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su cumplimiento y los criterios de medición.
- ▶ **Indicadores de resultado:** Analizan el nivel de ejecución de cada una de las medidas y del plan de igualdad, y el número de personas beneficiarias por ambos.
- ▶ **Indicadores de proceso:** Examinan, respecto de cada medida y del plan de igualdad, la idoneidad de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- ▶ **Indicadores de impacto:** Valoran los efectos en materia de igualdad que se han producido como resultado de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad será el órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Sagunto. En concreto, desde la Comisión de Igualdad se elaborarán los informes de seguimiento correspondientes a las evaluaciones anuales a partir de la información recopilada con la diversas herramientas empleadas: fichas de seguimientos, informes de diferentes servicios, cuestionarios dirigidos a la plantilla, entrevistas con informantes clave, etc. Estos informes de seguimiento y evaluación se harán públicos para el conjunto de las personas empleadas a través de la intranet municipal. En este sentido, es importante señalar que se ha diseñado una ficha de seguimiento para que pueda ser utilizada a lo largo de todo el procedimiento. (Véase, Anexo).

De igual forma, se recomienda que se realicen reuniones semestrales con el fin de analizar los objetivos parciales logrados y el desarrollo del proceso.

Finalmente, una vez alcanzada la vigencia del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad realizará el seguimiento y la evaluación final a partir de los datos obtenidos anualmente, donde se recogerán en el informe los resultados más relevantes y los avances conseguidos con la implementación del mismo, tomando como referencia el punto de partida obtenido mediante el diagnóstico de la situación elaborado en las fases iniciales del proceso. Además, la evaluación final se consolidará como el inicio de la elaboración del siguiente Plan de Igualdad Laboral.

10. Referencias bibliográficas



Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Departamento de Trabajo y Empleo. (2021). *El trabajo de igualdad valor. Guía práctica para identificar puestos de trabajo de igual valor sin sesgos de género.* Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

Ayuntamiento de Sagunto. Área de Igualdad (2015). *Reglamento interno para la Transversalidad de Género.* <http://www.aytosagunto.es/es-es/ayuntamiento/servicios/bienestarsocial/mujer/documentos%20Mujer/reglament%20transversalidad%20de%20genero.pdf>

Ayuntamiento de Sagunto. Área de Igualdad. (2018). *Plan de actuación y coordinación frente a la violencia de género en Sagunto 2018- 2022.* <https://sagunt.sedipualba.es/portafirmas/firmadocumento.aspx?clave=pa9xee-y4qvt7mf&manera=abrir>

Ajuntament de Tarragona. (2020). *Pla de gèneres i igualtat d'oportunitats.* <https://www.tarragona.cat/serveis-a-la-persona/fitxers/altres/politiques-digualtat/pla-de-generes-i-igualtat-doportunitats-a-lajuntament-de-tarragona-2020-2023>

Ajuntament de València. Comissió d'Igualtat. (2019). *II Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia 2019-2022.* <https://www.valencia.es/documents/20142/627330/ii%2520PLAN%-2520DE%2520IGUALDAD.pdf/2c71b4ed-2875-2c98-9390-24695fb48715>

Azpiroz, A., Álvarez Cid, M.V., Carramiñana, S., Lekue, M.B., Padilla, A., Pérez Pérez, M.B, Robertson, M., Raposo, R., i Agirre, L.A. (2019). *Pautas para la Integración de la Perspectiva de Género en la Prevención de Riesgos Laborales.* OSALAN-OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/seguridad_201905/es_def/adjuntos/pautas_herramienta_genero_prl_es.pdf

Bermúdez, E., i Roca, B. (2019). Participación de mujeres en el movimiento sindical. Análisis desde la perspectiva de los recursos de poder. *Sociología Del Trabajo*, (95), 53-72. <https://doi.org/10.5209/stra.66435>

Castro, C. (2012). *II Plan de Igualdad de Género de Sagunto 2012-2014.* Ayuntamiento de Sagunto. Área de la mujer. <http://www.aytosagunto.es/es-es/ayuntamiento/servicios/bienestar-social/mujer/documentos%20Mujer/IIPlaIGUALTATcas.pdf>

Carrasquer, P., Rodríguez Soler, J., i Do Amaral, M. (2020). *Temps de treball i corresponsabilitat.* Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. https://ddd.uab.cat/pub/llobres/2020/236674/2019_260-temps-de-treball-i-corres-ponsabilitat-b-12.pdf

Carretero, M. J. (2019). *Brecha y discriminación salarial en las Administraciones Públicas: Aspectos clave para su detección e intervención.* Fundación Mujeres.

Clari, M. J., Gil, M., i Escrig, G. (2018). *Pla d'Igualtat per al personal de l'Ajuntament de Xirivella 2018-2021.* Ajuntament de Xirivella. Casa de la Dona. <https://www.xirivella.es/wp-content/uploads/2018/04/pla-igualtat-per-al-personal-de-lajuntament-de-xirivella-1.pdf>

Comisión Europea. (1998). *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres.* Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2017). *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.* https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2019). *Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones.* https://treball.gencat.cat/web/.content/actualitat/butlletins/rscat/Num_32/Guia-aplicacio-retributiva-entre-homes-i-dones.pdf

Conselleria de Benestar Social. (2010). *Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: consideraciones generales. Orientación para su implantación en las empresas.* <http://inclusio.gva.es/documents/610706/950563/gu%C3%ADA%20de%20conciliaci%C3%B3n%20de%20la%20vida%20personal,%20familiar%20y%20laboral/b0bb3e88-1c16-4d6a-93d5-63caa619dcfc>

Conselleria de Benestar Social. (2008). *Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana.* <http://inclusio.gva.es/documents/610706/166352561/gu%C3%ADA+de+el+Visat+de+Plans.pdf/575b991f-a2bc-4bc3-b751-55a48fdb62ff>

Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas de Comunidad Valenciana. (2017). *Recomendaciones para elaborar el informe de evaluación anual de resultados.*

Dirección General de Relaciones Laborales de la comunidad de Madrid (2016). *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.* <https://www.madrid.es/unidades-descentralizadas/igualdaddeoportunidades/espformativos/igualdadmujereshombres/transversalidadgenero/lplandeigualdad.pdf>

Fotinopoulo, O. (Coord.). (2015). *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.* Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/protocolo_acoso_sexual_y_por_razon_sexo_es.pdf

Fundación Mujeres. (2018). *Estudio sobre brecha y discriminación salarial en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón, Organismos Autónomos, Empresas de Promoción y Desarrollo y Empresas Municipales. 2018.*

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball (2010). *10 porqués para una salud y seguridad laboral con perspectiva de género.* http://istas.net/descargas/10xq_genere_cast.pdf

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. (2019). *Guía Práctica de Diagnóstico.* https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Diagnosi/Guia-practica-de-diagnosi_CAST.pdf

Lesmes, S. (2019). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales.* Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_clau_intro_00/es_def/adjuntos/A1_IncorporacionPerspectivaGenero.pdf

Martínez Moreno, C. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas*. Bomarzo.

Ministerio de Igualdad. (2020). *Conciliación y corresponsabilidad en las empresas de la Red DIE e impacto de la COVID-19*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. https://www.igualdad-en-laempresa.es/recursos/estudiosmonografia/docs/corresponsabilidad_conciliacion_reddie.pdf

Ministerio de Igualdad. (2020). *Boletín de Igualdad en el Empleo (BIE). Teletrabajo*. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.. https://www.igualdad-en-laempresa.es/actualidad/boletin/docs/bie_1_teletrabajo.pdf

Ministerio de Igualdad. (2021). *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas*. https://www.igualdad-en-laempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/guia_pdi.pdf

Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2021). *III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella*. <https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/igualdad-genero/iiiplanigualdadage.pdf>

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. (2018). *Las mujeres en las empresas técnicas y/o tecnológicas de la Red DIE. Medidas de selección y promoción*. AGE: Catálogo de Publicaciones. https://www.igualdad-en-laempresa.es/recursos/monograficos/docs/mujeres_en_empresas_tecnicas_y_tecnologicas._seleccion_y_promocion.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). *Guía de buenas prácticas en acciones positivas o promocionales de igualdad*. AGE: Catálogo de Publicaciones. https://www.igualdad-en-laempresa.es/recursos/monograficos/docs/guia_buenas_practicas_en_acciones_positivas_o_promocionales_de_igualdad.pdf

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2015). *Guía de buenas prácticas para el acceso de mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres y viceversa*. https://www.igualdad-en-laempresa.es/recursos/monograficos/docs/buenas_practicas_acceso_mujeres_a_puestos_masculinizados.pdf

Nogués, G i Comí, E. (2017). *Pla d'Igualtat inter de gènere 2017-2021 Ajuntament de Badalona*. Ajuntament de Badalona. Oficina dels Dones i LGTBI. https://treball.gen-cat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/PI_Registrats/Aj.-Badalona_VERSION-FINAL.pdf

Oelz, M., Olney, S., i Tomei, M. (2013). *Igualdad salarial: Guía introductoria*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

Ortiz, F. M. (2019). Salud laboral y perspectiva de género. En A. Selma (Coord.), *Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI. Un análisis multidisciplinar* (p. 271-230). Dykinson.

Pérez Silvestre, O. (Coord.) (2009). *Guía por un lenguaje igualitario en los medios de comunicación*. Ajuntament de Sagunt. Àrea de la Dona. http://www.aytosagunto.es/es-es/ayuntamiento/servicios/bienestarsocial/mujer/documentos%20Mujer/guia_llenguatge_igualitari.pdf

Pérez Silvestre, O. (2020). *Lenguaje + gestos hacia la Igualdad. Una guía de calle.* Ajuntament de Sagunt. Àrea de Igualtat. http://www.aytosagunto.es/es-es/ayuntamiento/servicios/bienestarsocial/mujer/documentos%20Mujer/2020_guia_llenguatge.pdf

Rincón, A. (2004). *Guía para un proceso de selección no discriminatoria.* Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_selecc_es.pdf

Rincón, A. (2006). *Orientaciones para la promoción no discriminatoria.* Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/orien_prom_no_discr_es.pdf

Sáez, C. (Coord.). (2016). *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas.* Laborum.

Sanfélix, J. (2017). *Pla d'Igualtat per a la plantilla de l'Ajuntament de Picassent.* Ajuntament de Picassent. http://www.picassent.es/sites/default/files/files/igualtat/pla_igualtat_plantilla_ajuntament_de_picassent_final.pdf

Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”. (2007). *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género.*

Urbieta, M., i Ziordia, M. (2019). *Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas.* Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/organizaciones_recursos/es_material/adjuntos/metodologia_elaboracion_diagnostico_plan_igualdad_empresas.pdf

Universidad Complutense de Madrid. (2017). *Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad o expresión de género.*

Vallejo, R. (2019). *Salud laboral, igualdad y mujer. Aspectos jurídicos.* Bomarzo.

Vicent, M. (s.f.). *És el moment! D'Avançar en Igualtat. 150 accions per a Plans d'Igualtat en Ajuntaments.* CCOO. Serveis a la Ciutadania País Valencià.

11. Anexos



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acción positiva: Medidas específicas, en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones, deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (*Artículo 11.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradando u ofensivo. (*Artículo 7.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*).

Acoso psicológico o moral (mobbing): Se considera acoso psicológico o moral en el contexto profesional, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas, por parte de otra u otros que actúan frente a aquellas desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturba la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este; suponen tanto un atentado contra la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud (*Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado*).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradando u ofensivo. (*Artículo 7.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*).

Acoso por orientación sexual: Cualquier conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Acoso por identidad o expresión de género: Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado (*Artículo. 4.10. Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana*).

Auditoría retributiva: La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. (*Artículo 7.1. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*.)

Androcentrismo: Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición. (*Presupuestos Públicos en clave de género. Emakunde-Instituto Vasco de la mujer*).

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 hay 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*).

Brecha salarial: Distancia en la retribución media de mujeres y hombres, que se fundamenta en factores de diversa naturaleza (personal, del puesto de trabajo y/o de la empresa para la que se trabaja) que hacen necesario definir indicadores que permitan medir la cuantía de esta diferencia salarial. La brecha salarial de género es el indicador más aceptado y expresa la diferencia salarial entre mujeres y hombres como un porcentaje respecto a los salarios de los trabajadores (*Boletín "IGUALDAD EN LA EMPRESA" nº 58. 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial. Ministerio de Igualdad, 2020*).

Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres: Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que las administraciones incluyen en la contratación, la subvención o los convenios públicos y que tienen por finalidad avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres (*Glosario de términos sobre cláusulas de igualdad en la contratación. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer*).

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (*Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Ministerio de Igualdad, 2010*).

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de modo que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (*Artículo 44.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*).

La Ley para la igualdad eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral a los trabajadores y a las trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio: permiso de maternidad, permiso de paternidad, lactancia, reducción de jornada, excedencia por cuidado a menores y familiares, vacaciones y flexibilidad de jornada (*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*).

Corresponsabilidad: Equilibrio en el reparto entre mujeres y hombres de las responsabilidades domésticas y de cuidado. La falta de corresponsabilidad es uno de los factores que más influye en el mantenimiento de importantes desigualdades en los ámbitos laboral, político y social (*Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*).

Cuotas: Sistema por el cual se establecen porcentajes de participación de los colectivos desfavorecidos (en este caso por razón de sexo) en los ámbitos en los que están infrarrepresentados, con el objetivo de conseguir su plena equiparación (*Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana. Conselleria de Benestar Social, 2008*).

Datos desagregados por sexo: Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especialidades del género (*Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998*).

Diagnóstico de igualdad: Estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades, detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad (*Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*).

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona a que sea, haya sido o podría ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (*Artículo 6.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*).

Discriminación indirecta por razón de sexo: 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. (*Artículo 6.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*).

Discriminación salarial: Parte de la diferencia salarial que no se justifica por una distinta aportación de valor en la realización de un trabajo y que solo puede explicarse en función del sexo de una persona (*Boletín "IGUALDAD EN LA EMPRESA" n° 58. 22 de febrero, Día de la Igualdad Salarial. Ministerio de Igualdad, 2020*).

División sexual del trabajo: Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007*).

Doble presencia: Se refiere a la doble carga de trabajo que soportan actualmente las mujeres quienes, además del empleo, asumen las tareas domésticas y el cuidado de la familia, sin que otras personas compartan dichas responsabilidades. Situación de compaginación entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007*).

Empoderamiento: Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing (Pekín) 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.

Equidad de género: Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres (*Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer*).

Género: Diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (*Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998*). La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados basándose en su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia.

Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado en el momento del nacimiento (*Artículo.4.1. Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana*).

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (real, de facto):

Artículo 1. Objeto de la Ley

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, conseguir una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. (*Art. 1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres*).

Artículo 9.2. Constitución Española

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones porque la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social. (*Artículo 9.2. Constitución Española*).

Igualdad formal: Supone la prohibición normativa o legal de discriminar por razón de cualquier rasgo físico, psicológico o cultural. La igualdad formal garantiza legalmente los derechos humanos y de ciudadanía de cualquiera ser humano (*Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998*).

Artículo 14. Constitución Española

Los españoles y españolas son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social (*Artículo 14. Constitución Española*).

Igualdad de oportunidades: Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, ya que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que estos y estas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas (*Artículo 4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Principio que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (*Artículo 3. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

Impacto de género (informe): Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

El estudio sobre impacto de género hace referencia al análisis sobre los resultados y efectos de las normas o las políticas públicas en la vida de mujeres y hombres, de forma separada, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género. (*Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno*).

Indicadores de género:

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Con el fin de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, han de: (...)

a) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.

b) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

(Artículo 20. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Índices de concentración: Relación entre el nº de mujeres de una categoría y el total de las mujeres, por 100; relación de hombres de una categoría y el total de hombres, por 100 *(Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2019).*

Índices de distribución: Relación entre el nº de mujeres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100; relación entre el nº de hombres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100 *(Herramienta para la elaboración de diagnósticos y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, 2019).*

Lenguaje inclusivo, no sexista o igualitario: La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante *(PE 397.475. Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, 13 de febrero de 2008).*

Mainstreaming o transversalidad de género: Se suele traducir por transversalidad la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de manera que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas *(Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-SMS). Consejo de Europa, 1998).*

Orientación sexual: Término utilizado para referirse a la atracción física y emocional hacia personas del mismo sexo y/o del sexo opuesto, así como a la falta de interés o atracción sexual (asexualidad) (*Glosario de término sobre diversidad afectivo sexual. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad, 2018.*)

Patriarcado: Forma de organización social, política y económica aparecida en las sociedades agrarias donde algunos varones adultos dominan a mujeres y niños/as con el fin de transmitir la propiedad y asegurar la filiación legítima de los hijos. Las mujeres son confinadas en el espacio privado y a la función reproductora, mientras que los varones se reservan el espacio público. En su sentido literal significa Gobierno de los padres. Los debates sobre el patriarcado tuvieron lugar en distintas épocas históricas, y son reprimidos en el siglo XX por el movimiento feminista de los años sesenta en la búsqueda de una explicación que diera cuenta de la situación de opresión y dominación de las mujeres y posibilitaron su liberación. Gerda Lerner (1986) lo ha definido en sentido amplio, con “la manifestación del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general. Las teorizaciones sobre patriarcado fueron esenciales para el desarrollo de las distintas corrientes del feminismo, en sus versiones radical, marxista y materialista, entre otros.

Perspectiva de género: Permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, así como sus semejanzas y diferencias. Analiza las posibilidades y oportunidades de ambos, sus expectativas, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben afrontar y las maneras en qué lo hacen (*Agencia Española de Cooperación Internacional, 2007*). La perspectiva de género supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en qué viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación (*IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing 95*).

Plan de igualdad: Conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (*Artículo 46.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*).

Presencia o composición equilibrada: A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de manera 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. (*Disposición adicional primera. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

Segregación laboral: Concentración de mujeres y hombres en tipo y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de empleo que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical) (*Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998*).

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos (*Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998*).

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos (*Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998*).

Sexismo: Término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (*Perspectiva de Género. Glosario de términos. Roma: IPS, 1997*).

Sexo: Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres (*Organización Mundial de la Salud*).

Sistema de géneros (estereotipos y roles de género): Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas que mantiene y perpetúa los roles tradicionales masculino y femenino, así como el clásicamente atribuido a hombres y a mujeres. Se trata del contrato basado en las diferencias de género, un conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las que se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia) (*Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea, 1998*).

Sororidad: El concepto de sororidad proviene del latín “soror”, “hermana”, que se distingue del “frater” que se refiere al pacto entre hermanos, entre iguales. Esta palabra alude a la hermandad entre mujeres, y por lo tanto puede definirse como el pacto asumido por las mujeres para disminuir la brecha que existe entre su condición propia y la de los hombres. Se utiliza para referirse a una nueva

forma de relación entre mujeres, como hermanas iguales, que rompe con las relaciones que tienen como base la ética de competencia que el orden patriarcal ha establecido como modelo entre los seres humanos (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007*).

Techo de cristal: Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres (*Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Secretaría Técnica del Proyecto Equal, 2007*).

Violencia de género:

Artículo 1. Objeto de la Ley

1. La presente Ley tiene 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.

2. Por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

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

Violencia contra las mujeres: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico 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 privada (*Resolución de la Asamblea General Resolución 48/104 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, 1993*).

CUESTIONARIO

PLAN DE IGUALDAD LABORAL

del Ayuntamiento de Sagunto
2021 - 2024

Cuestionario para trabajadoras y trabajadores

El Ayuntamiento de Sagunto, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y manifestando la voluntad de incorporar los principios igualitarios en la cultura laboral y de organización de su consistorio, ha emprendido la tarea de desarrollar un Plan de Igualdad para el conjunto de empleadas y empleados de esta administración local.

Este cuestionario tiene como finalidad obtener información para la realización de un diagnóstico en materia de igualdad de trato y oportunidades y evitar cualquier discriminación laboral que pueda existir entre mujeres y hombres. Por este motivo, le rogamos que conteste con sinceridad a todas las preguntas planteadas, sabiendo que la confidencialidad está asegurada.

¡Muchas gracias por su colaboración!



Cláusula protección de datos

Los datos personales aportados en este cuestionario serán tratados por el **Ayuntamiento de Sagunto**, en calidad de Responsable de Tratamiento, con la exclusiva finalidad de obtener información para el diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad.

La base jurídica de legitimación para el tratamiento de los datos personales radica en la necesidad del cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable.

Los datos serán conservados durante el plazo de tiempo necesario para la elaboración del Plan. No obstante, los datos podrán ser conservados, en su caso, con fines de archivo de interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos.

Los datos no serán comunicados a terceros, salvo obligación legal.

Ud. podrá ejercitar los derechos de Acceso, Rectificación, Supresión, Limitación o, en su caso, Oposición. A estos efectos, deberá presentar un escrito en el Registro de Entrada del Ayuntamiento: C/ Autonomía, 2. CP: 46500 Sagunto (Valencia) o, en su caso, a nuestro Delegado de Protección de Datos **dpo@aytosagunto.es**.

Asimismo, en caso de considerar vulnerado su derecho a la protección de datos personales, podrá interponer una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (**www.aepd.es**).

Tiene disponible más información del tratamiento de sus datos en: **http://www.ayto-sagunto.es/es-es/ayuntamiento/administracion/Paginas/proteccion_datos.aspx**

Condiciones laborales

Señale con una X las que mejor definan sus CONDICIONES LABORALES en el Ayuntamiento.

Relación contractual.	
1. Personal laboral fijo	
2. Personal laboral temporal	
3. Personal funcionario interino	
4. Personal funcionario de carrera	
5. Personal laboral en práctic	
Tipo de jornada.	
6. Completa	
7. Parcial	
Horas realizadas semanalmente.	
8. Menos de 20 h	
9. Entre 20-29 h	
10. Entre 30-34 h	
11. Entre 35-40 h	

Acceso al empleo

Con respecto a la SELECCIÓN DE PERSONAL, marque con una X la frecuencia con que se producen las situaciones que se describen a continuación.

	Lo desconozco	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
12. En las convocatorias la descripción de los puestos de trabajo y las competencias profesionales está exenta de discriminaciones por razón de sexo					
13. Las pruebas selectivas garantizan un proceso de selección de personal sin sesgos de género					
14. Los contenidos de las convocatorias están escritos en un lenguaje inclusivo y no sexista					
15. Los canales por los que se comunican las convocatorias aseguran que mujeres y hombres conozcan los procesos de selección					

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con los procesos de selección de personal.

Promoción interna y desarrollo profesional

	Si	No
17. ¿El Ayuntamiento dispone de un procedimiento dónde se explica cómo acceder a una promoción interna o desarrollar su carrera profesional?		
18. ¿Ha promocionado internamente o desarrollado su carrera profesional desde que trabaja en el Ayuntamiento?		

Indique la promoción interna o desarrollo de su carrera profesional.

Con respecto a la PROMOCIÓN INTERNA y el DESARROLLO de la CARRERA PROFESIONAL, marque con una X la frecuencia con que se producen las situaciones que se describen a continuación.

	Lo desconozco	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
19. Los criterios empleados para valorar los procesos de promoción interna y desarrollo de la carrera profesional garantizan las mismas oportunidades para mujeres y hombres					
20. Los canales de comunicación aseguran que mujeres y hombres conozcan los procedimientos de promoción interna y desarrollo de la carrera profesional					

Puntúe de 1-10 (1 desacuerdo absoluto y 10 total acuerdo).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. Las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de promoción interna y desarrollo de su carrera profesional										

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con la promoción interna y el desarrollo de la carrera profesional.

Formación

	Sí	No
22. ¿Conoce el plan de formación interno del Ayuntamiento?		
23. ¿Ha realizado algún curso de formación interna durante el último año?		

Indique las acciones formativas que ha realizado en el último año.

Con respecto al PLAN DE FORMACIÓN INTERNO, marque con una X la frecuencia con que se producen las situaciones que se describen a continuación.

	Lo desconozco	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
24. Las modalidades de formación (presencial, online o mixta) facilitan la participación en las acciones formativas					
25. La programación horaria posibilita la participación en la formación interna					
26. El plan de formación interno se comunica a todas las trabajadoras y trabajadores					
27. Las acciones formativas se adaptan a las necesidades e intereses de las empleadas y empleados					
28. El plan de formación interno posibilita formarse en materia de igualdad de género					
29. La realización de acciones formativas posibilita el desarrollo de la carrera profesional y la promoción interna					

Puntúe de 1-10 (1 desacuerdo absoluto y 10 total acuerdo)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30. Las mujeres y los hombres tienen las mis-mas posibilidades de acceso a la formación interna										

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con el plan de formación interno.

Comunicación inclusiva y no sexista

	Sí	No
31. ¿El ayuntamiento dispone de documentos de referencia donde se establecen los criterios para una comunicación inclusiva y no sexista?		

Con respecto al USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE, marque con una X la frecuencia con que ocurren las situaciones que se describen a continuación

	Lo desconozco	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
32. En las comunicaciones internas HAGO USO de un lenguaje inclusivo y no sexista					
33. En las comunicaciones externas HAGO USO de un lenguaje inclusivo y no sexista					
34. En las comunicaciones internas que recibo SE USA un lenguaje inclusivo y no sexista					
35. En las comunicaciones externas que recibo SE USA un lenguaje inclusivo y no sexista					
36. Las imágenes que aparecen en las comunicaciones internas que realiza el Ayuntamiento transmiten estereotipos de género					
37. Las imágenes que aparecen en las comunicaciones externas que realiza el Ayuntamiento transmiten estereotipos de género					
38. Los canales de comunicación que utiliza el Ayuntamiento aseguran que mujeres y hombres accedan por igual a la información					

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con el uso inclusivo y no sexista del lenguaje.

Conciliación

Responda a las siguientes preguntas en relación con su situación familiar.

39. ¿Cuántas/os hijas/os tiene a su cargo?	
40. ¿Qué edades tienen?	
< 3 años	
Entre 3 y 11 años	
Entre 12 y 16 años	
> 16 años	
41. ¿Tiene hijas/os a su cargo con diversidad funcional?	
42. ¿Qué edades tienen?	
< 3 años	
Entre 3 y 11 años	
Entre 12 y 16 años	
> 16 años	
43. ¿Convive con otras personas mayores con algún tipo de dependencia?	

Con respecto a la CONCILIACIÓN marque con una X las que conozca, y al lado las que usted haya solicitado en algún momento.

	La conozco	La he utilizado
44. Flexibilidad de jornada por cuidado de menores y/o personas dependientes		
45. Permiso de paternidad		
46. Permiso de maternidad		
47. Permiso de lactancia		
48. Permiso médico y asistencial		
49. Reducción de jornada por cuidado de menores		
50. Reducción de jornada por cuidado de otras personas dependientes		
51. Reducción de jornada empleadas víctimas de violencia de género		

52. Reducción de jornada de una hora diaria por cuidado de menores sin disminución de retribuciones		
53. Excedencia por cuidado de menores		
54. Excedencia por cuidado de otras personas dependientes		
55. Excedencia por violencia de género sobre la mujer		
56. Excedencia por intereses particulares		
57. ¿Ha encontrado alguna dificultad a la hora de solicitar alguna de las medidas de conciliación? En caso afirmativo explíquenos brevemente cuáles han sido.		

Puntúe de 1-10 (1 desacuerdo absoluto y 10 total acuerdo).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
58. El Ayuntamiento favorece el equilibrio de la vida personal, laboral y familiar										

Ahora nos gustaría que hiciese alguna sugerencia en relación con la conciliación.

Acoso laboral: acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género

	Sí	No
59. ¿Ha sufrido una situación de acoso sexual desde que trabaja en el Ayuntamiento?		
60. ¿Ha sufrido una situación de acoso por razón de sexo desde que trabaja en el Ayuntamiento?		
61. ¿Ha sufrido una situación de acoso por orientación sexual e identidad de género desde que trabaja en el Ayuntamiento?		
62. En su entorno laboral, ¿ha presenciado alguna situación de acoso sexual?		
63. En su entorno laboral, ¿ha presenciado alguna situación de acoso por razón de sexo?		
64. En su entorno laboral, ¿ha presenciado alguna situación de acoso por orientación sexual e identidad de género?		

Puntúe de 1-10 hasta qué punto le incomodan las conductas que se describen a continuación.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
65. Chistes o bromas de contenido sexual										
66. Piropos o comentarios relacionados con su aspecto o modo de comportarse										
67. Alusiones a la sexualidad (preguntar sobre su vida sexual, difundir rumores de carácter sexual, hablar de las propias habilidades sexuales...)										
68. Proposiciones de carácter sexual dentro o fuera del entorno laboral										
69. Contactos físicos no deseados (tocamientos, roces, abrazos, pellizcos...) e innecesarios para el desarrollo de su trabajo										
70. Descalificar su trabajo, sus capacidades, competencias por su sexo										
71. Asignar funciones de responsabilidad inferior a su capacidad por su sexo										
72. Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual										
73. Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género										

74. Otras. Indique cuáles:

75. ¿En una situación de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género sabría dónde y a quién dirigirse?

Sí	No

Indique el lugar al que dirigirse para atender las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género.

Ahora nos gustaría que hiciera alguna sugerencia en relación con las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género.

Salud laboral

	Sí	No
76. ¿Ha sufrido una enfermedad física a causa del trabajo?		
77. ¿Ha sufrido un trastorno psicológico a causa del trabajo?		
78. ¿Considera que se tienen en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a riesgos laborales y psicosociales?		
79. ¿Considera que se adaptan los puestos de trabajo en función de las necesidades de trabajadoras y trabajadores?		

Ahora nos gustaría que hiciese algunas sugerencias en relación con la salud laboral.

Plan de igualdad laboral

	Sí	No
80. ¿Considera que es necesario implantar un Plan de Igualdad laboral en el Ayuntamiento?		

Indique las razones por las que considera que es necesario o no implantar este plan de igualdad.

Señale con una X las medidas que según su opinión, el Ayuntamiento debería implantar en el Plan de Igualdad Laboral

81. Número equilibrado de mujeres y hombres en los distintos departamentos y áreas	
82. Procesos de selección de personal iguales para mujeres y hombres	
83. Procesos de promoción interna y desarrollo profesional iguales para mu-jeres y hombres	
84. Formación en igualdad y sensibilización en género	
85. Cursos específicos sobre el uso inclusivo y no sexista del lenguaje	

86. Uso de imágenes no estereotipadas	
87. Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista	
88. Ampliación, redistribución y flexibilización de los permisos de maternidad y paternidad	
89. Flexibilización del horario de entrada y salida del trabajo	
90. Implantar guarderías en el centro de trabajo o ayudas para acceder a escuelas infantiles próximas al entorno laboral	
91. Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y psicosociales	
92. Establecer un protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual e identidad de género	

	Sí	No
93. ¿Desde el Ayuntamiento se han diseñado acciones a nivel interno para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres?		

Indique las acciones que se han diseñado.

	Sí	No
94. ¿Conoce el Reglamento Interno para la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento?		

Puntúe de 1-10 (1 desacuerdo absoluto y 10 total acuerdo).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
95. El ayuntamiento apuesta por garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres										

Ahora nos gustaría que hiciese algunas sugerencias en relación con el Plan de Igualdad Laboral.

Responda a las preguntas que se indican a continuación.

96. Mujer	
97. Hombre	
98. Persona no binaria	
99. Edad	
100. Estado civil	
101. 101. Nivel de estudios	
102. Antigüedad	
103. Grupo profesional	
104. Puesto de trabajo	
105. Departamento o área de trabajo	

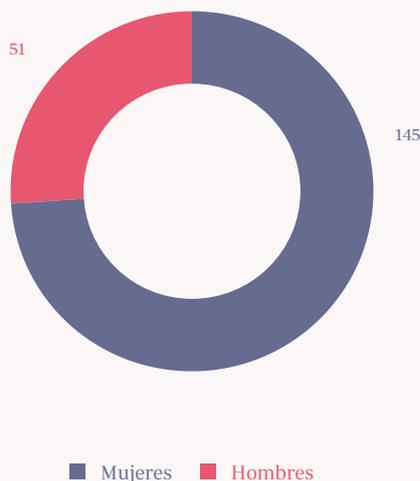
MUESTRA CUESTIONARIO

Personas encuestadas

En el cuestionario participan 196 personas empleadas, de las cuales 145 (73,98%) son mujeres y 51 (26,02%) son hombres, como puede observarse en el **Gráfico 61**. En principio, a partir de esta información se puede apreciar que la sensibilización en igualdad de género de las trabajadoras es superior a la de los trabajadores.

Por otro lado, si estos datos se comparan en relación con el total de la plantilla, se contempla que la participación de las personas empleadas es únicamente del 27,61%. En función del sexo, es del 36,90% para las trabajadoras y del 16,09% para los trabajadores.

GRÁFICO 61 Personas encuestadas por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

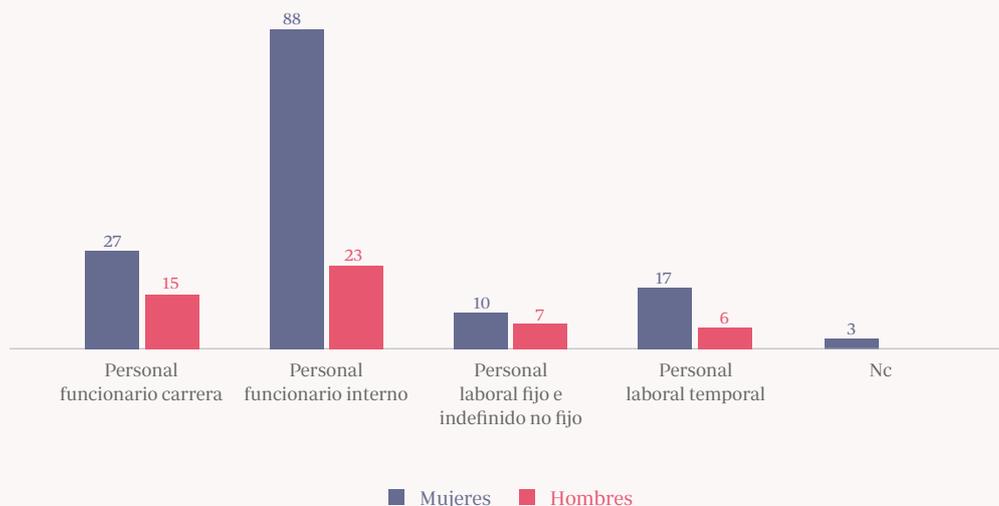
Clases de personal

Las personas encuestadas son mayoritariamente personal funcionario 153 (78,06%), con una composición para el personal funcionario de carrera de 42 (21,43%) y para el personal funcionario interino de 111 (56,63%). En cambio, la participación del personal laboral es inferior 40 (20,41%), con una representación en el personal laboral fijo e indefinido no fijo de 17 (8,67%) y en el personal laboral temporal de 23 (11,73%).

Por otro lado, si estos datos se analizan en función del sexo se observa en el **Gráfico 62** que son personal funcionario de carrera 27 (18,62%) mujeres y 15 (29,41%) hombres; personal funcionario interino 88 (60,69%) mujeres y 23 (45,10%) hombres; personal laboral fijo e indefinido no fijo 10 (6,90%) mujeres y 7 (13,73%) hombres; y personal laboral temporal 17 (11,72%) mujeres y 6 (11,76%) de los hombres.

En este sentido, como puede apreciarse participan en el cuestionario todas las clases de personal.

GRÁFICO 62 Clases de personal de las personas encuestadas por sexo



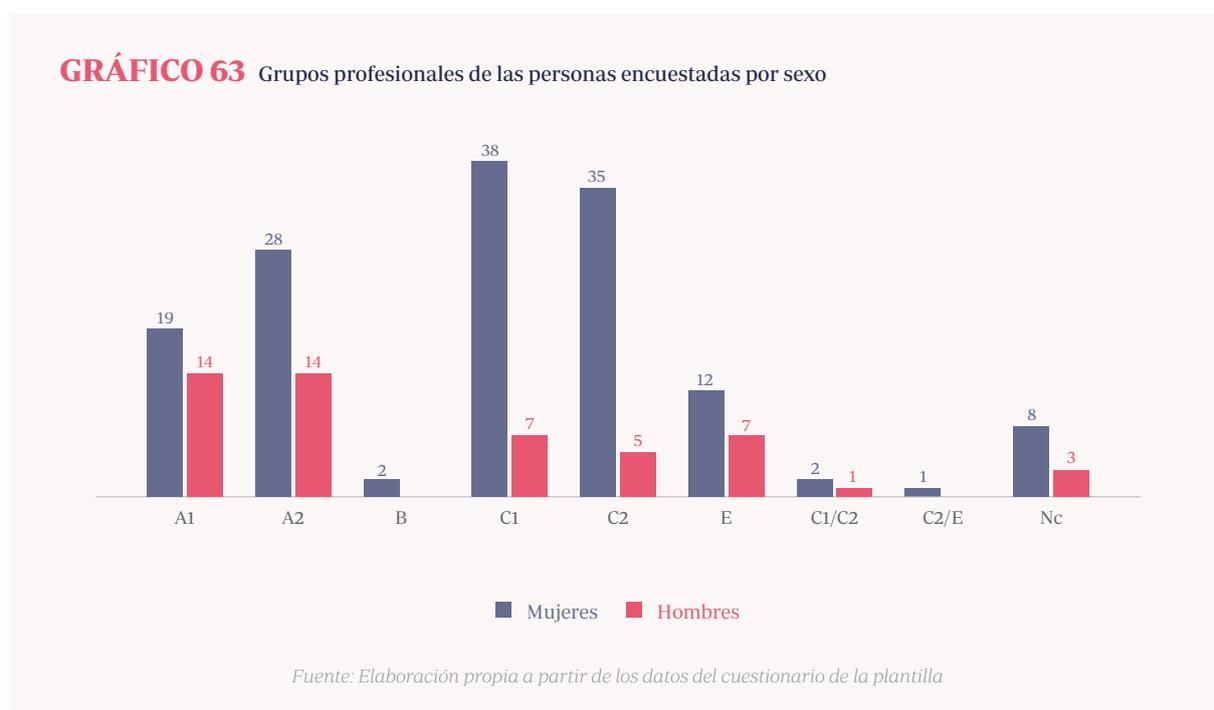
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Grupos profesionales

Las personas encuestadas pertenecen principalmente a los siguientes grupos de clasificación profesional: C1 45 (22,96%), A2 42 (21,43%); C2 40 (20,41%); A1 33 (16,84%), E 19 (9,69%), C1/C2 3 (1,53%), B 2 (1,02%) y C2/E 1 (0,51%).

Respecto al sexo, en el **Gráfico 63** se observa que la composición en el subgrupo A1 es de 19 mujeres (13,10%) y 14 (27,45%) hombres; en el subgrupo A2 es de 28 (19,31%) mujeres y 14 (27,45%) hombres; en el grupo B es de 2 (1,36%) mujeres; en el subgrupo C1 es de 38 (26,21%) mujeres y 7 (13,73%) hombres; en el subgrupo C2 es de 35 (24,14%) mujeres y 5 (9,80%) hombres; y en el grupo E es de 12 (8,28%) mujeres y 7 (13,73%) hombres. Finalmente, son 2 mujeres (1,38%) y 1 hombre (1,96%) en el C1/C2 y 1 (0,69%) mujer en el C2/E.

En este sentido, se contempla que las personas encuestadas representan todos los grupos de clasificación profesional.



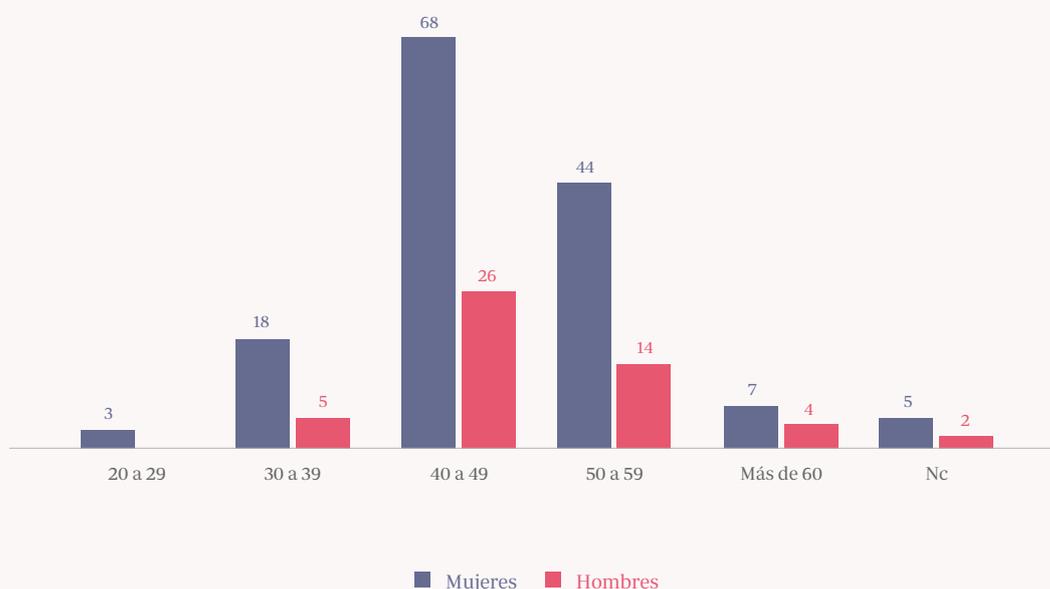
Edad

Por otro lado, las personas encuestadas aparecen representadas en los siguientes grupos de edad: de 40 a 49 años 94 (47,96%); de 50 a 59 años 58 (29,59%); de 30 a 39 años 23 (11,73%), de más de 60 años 11 (5,61%) y de 20 a 29 años 3 (1,53%).

En función del sexo, como se observa en el **Gráfico 64** se sitúan en la franja de 20 a 29 años 3 (2,07%) mujeres; en la franja de 30 a 39 años 18 (12,41%) mujeres y 5 (9,80%) hombres; en la franja de 40 a 49 años 68 (46,90%) mujeres y 26 (50,98%) hombres; en la franja de 50 a 59 años 44 (30,34%) mujeres y 14 (27,45%) hombres; y en la franja de más de 60 años 7 (4,83%) mujeres y 4 (7,84%) hombres.

Asimismo, se contempla que las personas encuestadas representan todos los grupos de edad.

GRÁFICO 64 Grupos de edad de las personas encuestadas por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

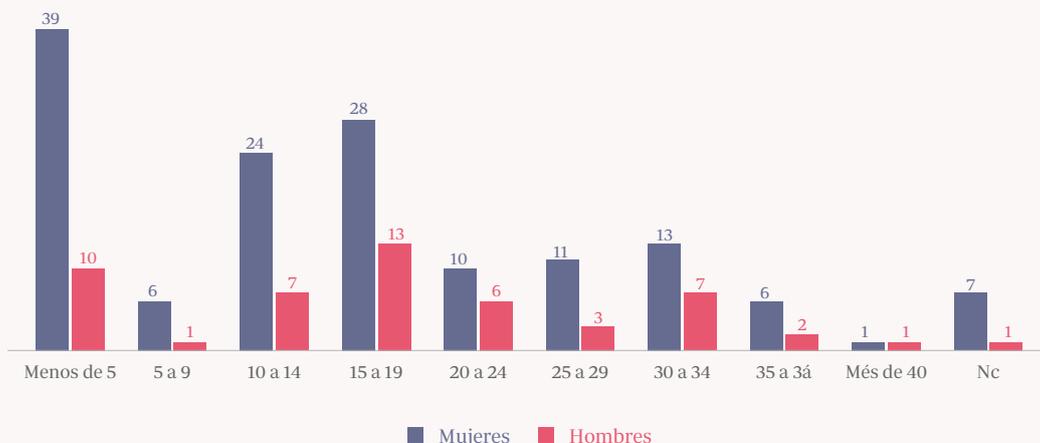
Antigüedad

En relación con la antigüedad, se muestra que las personas encuestadas se sitúan en las siguientes franjas de antigüedad: menos de 5 años 49 (25%); de 15 a 19 años 41 (20,92%); de 10 a 14 años 31 (15,82%); de 30 a 34 años 20 (10,20%); de 20 a 24 años 16 (8,16%); de 25 a 29 años 14 (7,14%); de 35 a 39 años 8 (4,08%); de 5 a 9 años 7 (3,57%); y de Más de 40 años 2 (1,02%).

Si estos se analizan en función del sexo, se contempla en el **Gráfico 65** que la composición en los tramos de antigüedad es para la de menos de 5 años de 39 (26,90%) mujeres y 10 (19,61%) hombres; para la de 5 a 9 años de 6 (4,14%) mujeres y 1 (1,96%) hombre; para la de 10 a 14 años de 24 (16,55%) mujeres y 7 (13,73%) hombres; para la de 15 a 19 años de 28 (19,31%) mujeres y 13 (25,49%) hombres; para la de 20 a 24 años de 10 (6,90%) mujeres y 6 (11,76%) hombres; para la de 25 a 29 años de 11 (7,59%) mujeres y 3 (5,88%) hombres; para la de 30 a 34 años de 13 (8,97%) mujeres y 7 (13,73%) hombres; para la de 35 a 39 años de 6 (4,14%) mujeres y 2 (3,92%) hombres; y para la de más de 40 años de 1 (0,69%) mujer y 1 (1,96%) hombre.

Asimismo, puede observarse que las personas encuestadas representan todos los tramos de antigüedad.

GRÁFICO 65 Franjas de antigüedad de las personas encuestadas por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Jornadas

Respecto a las jornadas, se muestra que las personas que participan en el cuestionario poseen principalmente jornadas de trabajo a tiempo completo. La composición es de 187 (95,41%) en las jornadas a tiempo completo y de 9 (4,59%) en las jornadas a tiempo parcial.

Si estos datos se analizan en función del sexo, como puede observarse en el **Gráfico 66** 140 (95,55%) mujeres y 47 (92,16%) hombres tienen jornadas a tiempo completo; y 5 mujeres (3,45%) y 4 (7,84%) hombres tienen jornadas a tiempo parcial.

GRÁFICO 66 Tipo de jornada de las personas encuestadas por sexo



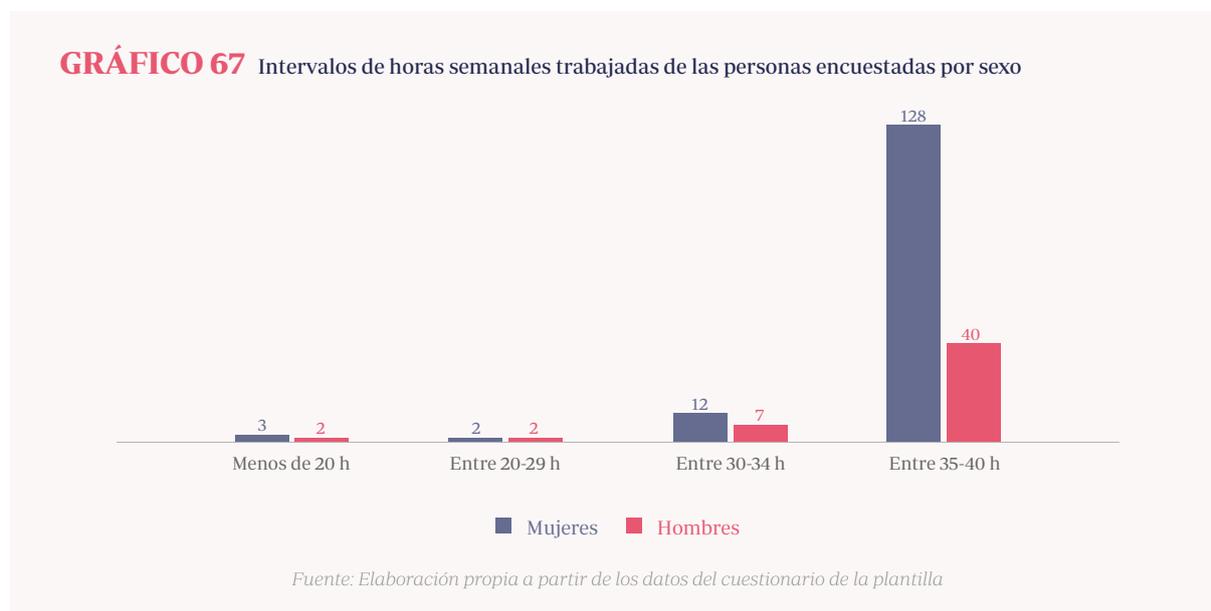
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Intervalos de horas

En esta línea, se muestra que las personas encuestadas están representadas en los siguientes intervalos de horas semanales trabajadas: entre 35-40 horas 168 (7,84%); entre 30-34 horas 19 (9,69%); menos de 20 horas 5 (2,55%); y entre 20-29 horas 4 (2,04%).

En relación con el sexo, como se observa en el **Gráfico 67** trabajan semanalmente menos de 20 horas 3 (2,07%) mujeres y 2 (3,92%) hombres; entre 20-29 horas 2 (1,38%) mujeres y 2 (3,92%) hombres; entre 30-34 horas 12 (8,28%) mujeres y 7 (13,73%) hombres; y entre 35-40 horas 128 (88,28%) mujeres y 40 (78,43%) hombres.

Asimismo, las personas encuestadas están situadas en todos los intervalos de horas trabajadas semanalmente.



Departamentos

Por otra parte, en el **Gráfico 68a y 68b** aparecen representados los departamentos y áreas de trabajo de las empleadas y empleados que participan en el cuestionario.

En particular, en el **Gráfico 68a** se observa que la participación es en servicios sociales de 23 (15,86%) mujeres y 5 (9,80%) hombres; en educación de 17 (11,72%) mujeres y 10 (19,61%) hombres; en servicios generales y de atención e información a la ciudadanía de 14 (8,28%) mujeres y 2 (3,92%) hombres; en deportes de 10 (6,90%) mujeres y 5 (9,80%) hombres; en promoción económica de 6 (4,14%) mujeres y 3 (5,88%) hombres; en juventud de 6 (4,14%) mujeres y 3 (5,88%) hombres; en seguridad ciudadana y

protección civil de 5 (3,45%) mujeres y 4 (7,84%) hombres; en igualdad de 6 (4,14%) mujeres; en gestión tributaria de 5 (3,45%) mujeres y 1 (1,96%) hombre; en contratación de 5 (3,45%) mujeres y 1 (1,96%) hombre; en urbanismo de 3 (2,07%) mujeres y 2 (3,92%) hombres; en patrimonio de 4 (2,76%) mujeres; en actividades de 2 (1,38%) mujeres y 2 (3,92%) hombres; en recaudación de 4 (2,76%) mujeres; en turismo de 4 (2,76%) mujeres; en recursos humanos de 2 (1,38%) mujeres y 2 (3,92%) hombres; y en mantenimiento de 2 (1,38%) mujeres y 2 (3,92%) hombres.

GRÁFICO 68a Departamentos y áreas de trabajo de las personas encuestadas por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

De igual forma, en el **Gráfico 68b** se contempla que la participación es en intervención de 4 (2,76%) mujeres; en cultura de 1 (0,69%) mujer y 2 (3,92%) hombres; en sanidad y consumo de 2 (1,38%) mujeres; en archivos y bibliotecas de 2 (1,38%) mujeres; en transparencia y gobierno abierto de 2 (3,92%) hombres; en nuevas tecnologías y gestión de la información de 1 (0,69%) mujer y 1 (1,96%) hombre; en disciplina urbanística de 1 (0,69%) mujer; en medio ambiente de 1 (1,96%) hombre; en promoción del valenciano de 1 (1,96%) hombre; en tesorería de 1 (0,69%) mujer; en servicios generales de 2 (1,38%) mujeres; en secretaría general de 1 (0,69%) mujer; en fiestas de 1 (0,69%) mujer; en comercio de 1 (0,69%) mujer; y en servicios económicos de 1 (0,69%) mujer.

GRÁFICO 68b Departamentos y áreas de trabajo de las personas encuestadas por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

A partir de estos datos se contempla que en ámbitos de trabajo feminizados la participación es superior que en ámbitos de trabajo masculinizados. De igual forma, se observa que mayoritariamente participan en el cuestionario las personas empleadas de los departamentos municipales que están más sensibilizados en cuestiones de igualdad de género.

En este sentido, como puede observarse además aparecen representados casi todos los departamentos y áreas de trabajo.

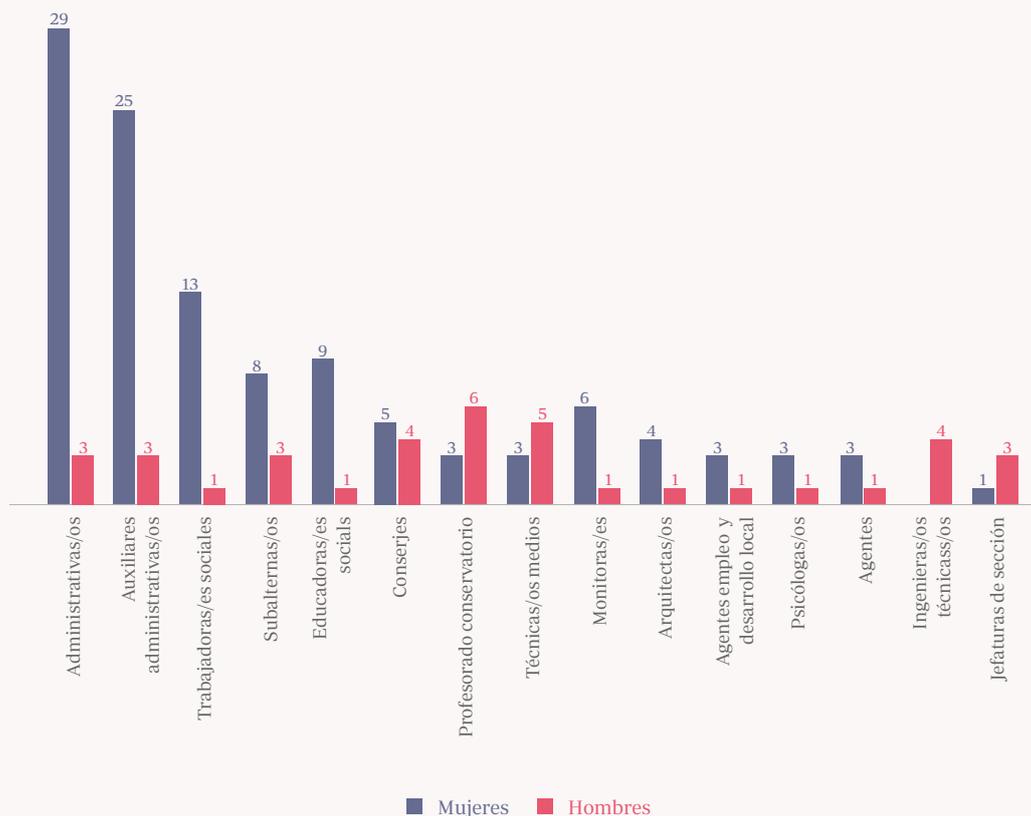
Puestos de trabajo

En esta línea, se muestran además los puestos de trabajo de las personas encuestadas desagregados por sexo.

Como puede observarse, en el **Gráfico 69a** son administrativas/os 29 (20%) mujeres y 3 (5,88%) hombres; auxiliares administrativas/os 25 (17,24%) mujeres y 3 (5,88%) hombres; trabajadoras/es sociales 13 (8,97%) mujeres y 1 hombre (1,96%); subalternas/os 8 (5,52%) mujeres y 3 hombres (5,88%); educadoras/es sociales 9 (6,21%) mujeres y 1 (1,96%) hombre; conserjes 5 (3,45%) mujeres y 4 (7,84%) hombres; profe-

sorado de conservatorio 3 (2,07%) mujeres y 6 (11,76%) hombres; técnicas/os medios 3 (2,07 %) mujeres y 5 (9,80%) hombres; monitoras/es 6 (4,14%) mujeres y 1 (1,96%) hombre; arquitectas/os 4 (2,76%) mujeres y 1 (1,96%) hombre; agentes de empleo y desarrollo local 3 (2,07%) mujeres y 1 (1,96%) hombre; psicólogas/os 3 (2,07%) mujeres y 1 (1,96%) hombres; agentes 3 (2,07%) mujeres y 1 (1,96%) hombre; ingenieras/os técnicas/os industriales 4 (7,84%) hombres; y jefas/es de sección 1 (0,69%) mujer y 3 (5,88%) hombres.

GRÁFICO 69a Puestos de trabajo de las personas encuestadas por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Asimismo, se contempla en el **Gráfico 69b** que son técnicas/os 1 (0,69%) mujer y 2 (3,92%) hombres; son jefas/es de negociado 3 (2,07%) mujeres; auxiliares 3 (2,07%) mujeres; técnicas/os de administración general 2 (1,38%) mujeres y 1 (1,96%) hombre; promotoras/es de igualdad 2 (1,38%) mujeres; intendente 1 (1,96%) hombre; inspector/a 1 (1,96%) hombre; sexóloga/o 1 (0,69%) mujer; arqueóloga/o 1 (0,69%) mujer; animador/a juvenil 1 (1,96%) hombre; técnica/o auxiliar de informática 1 (1,96%) hombre; coordinador/a técnico/a deportes 1 (1,96%) hombre; coordinador/a actividades deportivas 1 (0,69%) mujer; coordinador/a protección civil 1 (0,69%) mujer; TAE 1 (1,96%) hombre; y TAAS 1 (0,69%) mujer.

GRÁFICO 69b Puestos de trabajo de las personas encuestadas por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuestionario de la plantilla

Ficha de seguimiento

ÁREA:	
MEDIDA	
Objetivo:	
Órgano ejecutante:	
Órgano de seguimiento:	
Fecha de inicio:	
Fecha de seguimiento:	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
INDICADORES DE RESULTADO	
Nivel de ejecución:	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar la razón por la que la medida no se ha iniciado o complementado totalmente:	<input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos
	<input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales
	<input type="checkbox"/> Falta de recursos económicos
	<input type="checkbox"/> Otros
INDICADORES DE PROCESO	
Adecuación de los recursos asignados:	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación:	
Soluciones (adaptadas en su caso):	
INDICADORES DE IMPACTO	
Reducción de desigualdades:	
Mejoras producidas:	
Propuestas de mejora:	
Documentación acreditativa de la realización de la medida:	

Reglamento de la comisión negociadora del Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Sagunto

El Ayuntamiento de Sagunto adquiere el compromiso de crear y aprobar un Plan de Igualdad laboral, en el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

La creación de esta Comisión Negociadora del Plan de Igualdad representa la voluntad de sus integrantes de llegar a un acuerdo para la elaboración y posterior implantación del Plan de Igualdad laboral del Ayuntamiento de Sagunto

El presente reglamento tiene como finalidad regular el funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad laboral del Ayuntamiento de Sagunto.

Dicha comisión es el órgano competente para la elaboración del Plan, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a dirigir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación de dicho documento.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad laboral podrá solicitar al Ayuntamiento y al resto de las comisiones dependientes del mismo, o a otros órganos del ámbito de aplicación del Acuerdo, información sobre proyectos y acuerdos adoptados por los mismos cuando entienda que éstos afectan de modo directo a su ámbito de competencias, así como cualquiera otra información que se considere necesaria.

Composición

La Comisión Negociadora estará constituida, paritariamente por representantes sindicales y representantes del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Sagunto.

Estará presente en el mismo, el personal técnico del Área de Igualdad, que tendrá voz pero sin voto. Las personas que formen parte de esta comisión podrán asistir a las reuniones acompañados de un/a asesor/a, tanto por parte de los sindicatos como de la Administración, con voz pero sin voto.

Integrarán la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad laboral:

Por parte del Equipo de Gobierno:

- ▶ M^a José Carrera Garriga, presidenta de la Comissió
- ▶ Roberto Rovira Puente
- ▶ María Asunción Moll Castelló

Por parte de la representación sindical:

Titulares CCOO

- ▶ Begoña Cortijo Garcés
- ▶ M^a Ángeles Aleixandre

Suplentes CCOO

- ▶ María Jesús San Bernardo Rubio
- ▶ Javier Álvaro Pérez

Titulares Intersindical-IV

- ▶ Ana Isabel Moya Meneses
- ▶ Amparo Monreal Lapiedra

Suplentes Intersindical- IV

- ▶ José Miguel Pes Ariño
- ▶ Vicente Arrones de la Asunción

Titulares UGT

- ▶ Jorge Vidal Miguel
- ▶ Ana Isabel Civera Percha

Suplentes UGT

- ▶ Laura Gil Navarro
- ▶ Juan Carlos Gil Segarra

Por parte del personal técnico del Área de Igualdad

- ▶ Laura López Tabernero
- ▶ Begoña Inchaurreaga Álvarez, que actuará como secretaria

Funciones

- ▶ Negociar y elaborar el diagnóstico y el propio Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Sagunto.
- ▶ Dar a conocer la propia Comisión, su cometido, y la puesta en marcha del Plan a través de un Plan de Comunicación dirigido a toda la plantilla.
- ▶ Impulsar la difusión del Plan de Igualdad laboral y promover su implantación.
- ▶ Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas y situaciones de discriminación.
- ▶ Impulsar y velar por la incorporación de la perspectiva de género en toda la organización.

Reuniones

Se celebrarán reuniones, con carácter ordinario, al menos una vez al mes.

De manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes, con un preaviso de al menos 72 horas de antelación. Con la periodicidad que se necesario, durante la elaboración del Plan de Igualdad.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia la cual efectuará la notificación correspondiente.

En la convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, en primera convocatoria, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

La segunda convocatoria tendrá lugar una hora después que la primera, y se requerirá que estén presentes la persona que ostente la Presidencia, la Secretaria, y un tercio de las personas que integran la comisión.

Actas

De cada reunión que se celebre la persona que ostente la secretaria de la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia a la misma, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Las sesiones de trabajo se grabarán, y se incorporarán a las actas como parte integrante de las mismas.

Aprobación del Reglamento

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de adoptará por acuerdo conjunto de ambas partes, corporación y sindicatos, requiriéndose el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones y entrará en vigor a partir de la fecha en que se aprobado en la Comisión, siendo de obligado cumplimiento por todas las partes.

Acuerdos

Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, Corporación y sindicatos, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Para todo lo no establecido en este reglamento, nos remitiremos a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Reglamento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Sagunto. Plan de Igualdad Laboral del Ayuntamiento de Sagunto 2021-2024

El presente reglamento tiene como finalidad regular el funcionamiento interno de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Sagunto.

Esta comisión es el órgano competente para el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre la plantilla del Ayuntamiento de Sagunto, siendo un mecanismo impulsor en la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Laboral.

La Comisión de Igualdad podrá solicitar al Ayuntamiento y al resto de las comisiones dependientes del mismo, o a otros órganos del ámbito de aplicación del Acuerdo, información sobre proyectos y acuerdos adoptados por los mismos cuando entienda que éstos afectan de modo directo a su ámbito de competencias, así como cualquiera otra información que se considere necesaria.

Composición

La Comisión de Igualdad estará constituida, paritariamente por representantes sindicales y representantes del Equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Sagunto.

Estará presente en el mismo, personal técnico del Área de Igualdad, y del Departamento de Personal, que tendrán voz, pero sin voto.

Asimismo, se podrá solicitar la presencia de personal técnico de otros departamentos municipales cuando el tema a tratar así lo requiera.

Las personas que formen parte de esta comisión podrán asistir a las reuniones acompañados de un/a asesor/a, tanto por parte de los sindicatos como de la Administración, con voz, pero sin voto.

Integrarán la Comisión del Plan de Igualdad laboral:

- ▶ Tres representantes del Equipo de Gobierno Municipal, ostentando la Presidencia de la Comisión la concejala o concejal del Departamento de Personal.
- ▶ Tres representantes sindicales con representación en la mesa general de negociación, más suplentes por cada una de dichas representaciones.

- ▶ Una representante de la Comisión Transversal de Género.
- ▶ Dos personas del equipo técnico del Área de Igualdad.
- ▶ Una persona del Departamento de Personal, que actuará como secretaria.

Funciones

La Comisión de Igualdad asumirá y ejercerá aquellas funciones que le han sido encomendadas con el objetivo de fomentar la igualdad de género en todas las dependencias municipales, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

En concreto, la Comisión de Igualdad tendrá entre sus funciones:

- ▶ Impulsar la difusión del Plan de Igualdad laboral y promover su implantación.
- ▶ Impulsar y difundir los compromisos adquiridos en Plan de Igualdad Laboral.
- ▶ Velar por el cumplimiento de la normativa y aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Ayuntamiento de Sagunto.
- ▶ Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la necesidad de la incorporación transversal del principio de igualdad en las políticas municipales.
- ▶ Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas y situaciones de discriminación.
- ▶ Proponer una planificación en la ejecución de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad laboral.
- ▶ Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas previstas.
- ▶ Evaluar las medidas previstas en el Plan de Igualdad con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad detectados, y potenciar aquellos principios igualitarios existentes en esta administración.
- ▶ Atender cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por cualquier empleado/a municipal.
- ▶ Elaborar el protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género para su aprobación, cumplimiento y seguimiento.
- ▶ Controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las conductas discriminatorias para la corrección de estas.
- ▶ Evaluar anualmente el funcionamiento del Plan de Igualdad Laboral.

Reuniones

Se celebrarán reuniones, con carácter ordinario, al menos dos veces al año. De manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes, con un preaviso de al menos 72 horas laborables de antelación. Con la periodicidad que se necesario, durante la vigencia del Plan de Igualdad laboral.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia la cual efectuará la notificación correspondiente.

En la convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, en primera convocatoria, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte.

La segunda convocatoria tendrá lugar una hora después que la primera, y se requerirá que estén presentes la persona que ostente la Presidencia, la secretaria y un tercio de las personas que integran la comisión.

Actas

De cada reunión que se celebre la persona que ostente la secretaria de la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia a la misma, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Las sesiones de trabajo se grabarán, y se incorporarán a las actas como parte integrante de las mismas.

Aprobación del Reglamento

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad Laboral de adoptará por acuerdo conjunto de ambas partes, corporación y sindicatos, requiriéndose el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones y entrará en vigor a partir de la fecha en que se aprobado en la Comisión, siendo de obligado cumplimiento por todas las partes.

Acuerdos

Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, Corporación y sindicatos, mediante el voto ponderado de estos últimos, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Para todo lo no establecido en este reglamento, nos remitiremos a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.



AJUNTAMENT DE SAGUNT



Àrea d'Igualltat
Ajuntament de Sagunt