

Referència/Referencia:	2023/12343L
Procediment/Procedimiento:	Planes de Igualdad
Interessat/Interesado:	
Representat/Representante:	
ESPAI DONA	

Ricard Enric Escrivà Chordà, Secretaria/o del Ayuntamiento de Burjassot -

CERTIFICO: Que el Ple en su sesión del día 12 de agosto de 2024 adoptó el siguiente acuerdo:

1. IGUALTAT, FEMINISME, TRANS. ECOLÒGICA I COMUNIC.
Expediente: 2023/12343L.

APROBACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD APLICABLE CON CARÁCTER GENERAL PARA TODO EL PERSONAL AL SERVICIO DE ESTE AYUNTAMIENTO.

Vista la providencia de la Concejala Delegada de Igualdad y Feminismo de fecha 7-11-2023.

Vista la comunicación de inicio de la negociación del Plan de Igualdad de fecha 13-12-2023.

Vista el acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de fecha 4-12-2023.

Vistas las actas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de fechas 16 y 23 de febrero, 1 y 22 de marzo, 19 de abril, 19 de junio, 3 y 30 de julio y 5 de agosto de 2024.

Vistos los informes emitidos por la Técnica Superior de Recursos Humanos de fecha 30-07-2024.

Vista las diligencias de la mesa general de negociación de fecha 30 de julio y 5 de agosto de 2024.

LEGISLACIÓN APLICABLE

La Legislación aplicable viene determinada por:

- La Disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- 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.
- Los artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- El 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. A tener en cuenta que la Administración Pública no está en el ámbito de aplicación de este Real Decreto, pero cabe su aplicación como orientación para suplir las lagunas existentes en la materia.
- Los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- El artículo 22.2.q) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Los artículos 130, 131 y 139.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

De conformidad con el artículo 22.2.q) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Por todo ello, se eleva a La Comissió Informativa d'Igualtat, Feminisme, Transició Ecològica, Agenda 2030 i Comunicació la siguiente propuesta de **ACUERDO**:

PRIMERO. Aprobar el II Plan de Igualdad aplicable con carácter general para todo el personal al servicio de este Ayuntamiento de Burjassot con la siguiente redacción:



«

II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot 2024 - 2027



**Ajuntament
de Burjassot**

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	2
2.MARCO NORMATIVO.....	5
2.1. Estatal	
2.2. Autonómico	
2.3 Local	
3.FUNDAMENTOS BÁSICOS.....	10
3.1 Partes suscriptoras	
3.2 Objetivos	
3.3 Ámbito de actuación	
3.4 Metodología	
Acciones	
3.5 Vigencia y planificación	
3.6 Seguimiento y evaluación	
3.7 Resumen diagnóstico	
4.PLAN DE IGUALDAD.....	17
4.1 Cultura de la igualdad	
4.2 Selección y contratación	
4.3 Formación	
4.4 Clasificación y promoción profesional	
4.5 Conciliación de la vida familiar, laboral y personal	
4.6 Retribuciones	
4.7 Salud laboral	
4.8 Acoso sexual y por razón de sexo	
4.9 Violencia de género	
4.10 Comunicación y lenguaje	
5.ANEXOS.....	40
5.1 Compromiso	
5.2 Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y estatutos	
5.3 Encuesta a la plantilla	
5.4 Glosario de términos	
5.5 Diagnóstico con Auditoria retributiva	

1. INTRODUCCION

A lo largo de la historia, la presencia de los hombres de forma general y particularmente en los puestos de dirección política y técnica en la administración local, siempre ha sido mayoritaria. Era difícil encontrar la presencia de mujeres antes de la etapa democrática, no obstante, los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres producidos en los últimos veinte años en España han sido especialmente significativos llegando a equilibrarse su presencia en datos globales, no tanto si se analizan otros aspectos más concretos como el nivel de responsabilidad, nivel salarial o participación en permisos de conciliación.

Las Administraciones Públicas no son ajenas a reproducir las mismas dinámicas, roles y estereotipos de género que en cualquier otra organización y ámbitos de nuestra sociedad. Los sesgos de género, las conductas sexistas, y las barreras invisibles influyen, entre otras, en la promoción profesional, en una segregación vertical y horizontal según ocupaciones y responsabilidades profesionales, o en la división tradicional de los roles de cuidado, y explican diferentes situaciones de discriminación directas e indirectas que, a pesar del estricto cumplimiento de la igualdad formal, siguen sin estar presentes en la igualdad real y efectiva establecida en nuestro ordenamiento jurídico.

Con la Ley Orgánica 3/2007 nace, entre otros objetivos, la voluntad de equilibrar la participación de mujeres y hombres en las instituciones públicas, incidiendo en la necesidad de promocionar a la mujer, visibilizarla y ubicarla al mismo nivel que sus compañeros varones.

El Ayuntamiento de Burjassot, consciente de que aún queda camino por recorrer para alcanzar en su organización la igualdad en términos reales y efectivos, tras la finalización del I Plan de Igualdad 2020-2023, donde se sentaron las bases para la aplicación de acciones positivas por la igualdad, con este II Plan, el Ayuntamiento de Burjassot realiza un esfuerzo adicional para intensificar la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos para avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, donde el desarrollo sostenible pasa por un reto clave: erradicar las desigualdades de género.

La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos.

A los efectos de este II Plan de Igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 10 tienen un especial vínculo con el presente documento.



El ODS 5 aborda el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

Se establecen a continuación los objetivos a los que se ha prestado una especial atención en la elaboración del II Plan de Igualdad:

- Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.
- Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.
- Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.
- Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.
- Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.
- Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Del ODS 8 sobre desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas, el II Plan de Igualdad integra el trabajo digno para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

El II Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

La elaboración del II Plan se ha realizado sobre el análisis de la documentación disponible en la que se incluyen: datos cuantitativos sobre la situación actual del personal al servicio del Ayuntamiento de Burjassot; encuestas a la plantilla; auditoría retributiva, realizados por la Comisión negociadora en colaboración con las personas responsables de los diversos departamentos y concejalías vinculadas. Adicionalmente, se ha procedido a la revisión documental interna y su análisis: convenios colectivos, formularios, web, normativa, presupuestos, etc.

Sobre estas bases se ha realizado un diagnóstico de situación y se han diseñado los bloques temáticos en materia de igualdad a desarrollar, y se han identificado nuevas acciones positivas a incluir, concediendo al Plan, un carácter firme, ambicioso y progresista para lograr la igualdad real de género en el Ayuntamiento de Burjassot.

Además, en base a los resultados obtenidos, se podrán realizar estudios y análisis específicos en su caso sobre las diversas concejalías, departamentos o servicios que muestren un desequilibrio notable entre hombres y mujeres en su personal.

Tal como establece un reciente estudio de febrero de 2023 del sindicato CC.OO los datos señalan que, de los 8.131 municipios de España, solo 235 disponen de un plan de igualdad, es decir, un 2,9 % entre los que se encuentra Burjassot.

El Ayuntamiento de Burjassot, desde hace 20 años viene implementando políticas de igualdad activas a través de la creación de recursos y servicios específicos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, todo ello de forma transversal y con un equipo profesional multidisciplinar. Siguiendo en esta línea de trabajo, el ayuntamiento a través de su máxima autoridad, el alcalde, establece un nuevo **compromiso institucional** de apoyo e impulso en la realización de este II Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Burjassot. (ANEXO I)

En cumplimiento de la legislación vigente y a iniciativa del ayuntamiento, se convoca a los sindicatos con representación legal de la plantilla para la creación de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, quedando constituida por 4 personas que representan a la dirección del ayuntamiento y 4 personas que representan a la plantilla, reconociéndose ambas partes capacidad y legitimación para la negociación del II PIO. Todo ello queda reflejado en el acta correspondiente (ANEXO II).

2. MARCO NORMATIVO

La elaboración de los planes de igualdad obedece a un imperativo normativo estatal que regula su aprobación, contenido y estructura básica. Ese marco normativo se desarrolla a partir de actuaciones y normas de carácter comunitario e internacional que se relacionan a continuación:

1.1 Ámbito internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- I Conferencia Mundial del año Internacional de las Mujeres, ONU (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).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas (1979).
- Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín (ratificada 1980).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la igualdad de remuneración (n.º 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (n.º 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (n.º 156), la protección de la maternidad (n.º 183), y sobre violencia y acoso (n.º 190).

1.2 Ámbito comunitario

- Tratado sobre la Unión Europea (1992).
- Tratado de Ámsterdam (1997).
- Tratado de Lisboa (2007).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).

- Directivas Comunitarias sobre Igualdad, Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, (2006).
- Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas (1984), relativa a la promoción de acciones positivas en favor de las mujeres.
- Programas comunitarios de acción para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Estrategia de igualdad de género de la Unión Europea (2020-2025)

Estatal

Constitución Española

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres en sus artículos 9 y 14 y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España:

En el **artículo 9** se establece que 'Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social'.

El **artículo 14** menciona que 'Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social'.

En el ámbito laboral, es referente el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**. Derechos y deberes derivados del contrato.

Art 17: No discriminación en las relaciones laborales.

1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

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

3. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo. Asimismo, el Gobierno podrá otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores desempleados que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo.

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

Dentro de la normativa más específica, la Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de **Protección Integral contra la Violencia de Género.**

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

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

Art. 11. Acciones positivas.

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

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

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

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. Plan de igualdad Ayuntamiento de Burjassot 19 b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional. d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración. e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo. g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Art. 61. Formación para la igualdad. 1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública. 2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

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 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.

Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

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.

Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

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 reforma del Estatuto de Autonomía de la C.V.

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

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.

Resolución de 9 de noviembre de 2017, 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).

Local

- Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Burjassot para personal funcionario.
- Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Burjassot para personal laboral.
- I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot.

3. FUNDAMENTOS BÁSICOS

Partes suscriptoras

Son partes suscriptoras del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, tanto una representación de la Corporación municipal como de la Representación Legal de la plantilla.

Por parte de la Corporación:

- Dña. Yolanda Andrés Bonell
- Dña. María Rosario Coca Segura
- Dña. Mónica Aragonés Quintana
- Dña. Ofelia Alberó Camús

Por parte de la representación legal de trabajadoras y trabajadores:

- D. Rodolfo Espina Martín
- Dña. Verónica Mabel Calcagno Ciafardini
- D. Eduardo Carpio Crespo
- Dña. Encarna Valero Martínez

Todas las partes implicadas, se comprometen a llevar a cabo las acciones contempladas en el presente documento y a solicitar los medios precisos para su correcta realización e implantación con el objetivo último de evitar cualquier presencia de discriminación laboral por razón de sexo.

Cualquier modificación que afecte a este plan de igualdad, deberá consensuarse entre la representación de ambas partes.

Objetivos

General

El objetivo del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot es seguir garantizando, en su ámbito de actividad, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, las condiciones laborales y la política

salarial y, en general, en todos aquellos aspectos de las relaciones laborales, avanzando hacia la consecución de una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Específicos

- a) Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- b) Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación, promoción, formación y retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- c) Establecer un sistema de promociones equitativo que no dificulte el desarrollo y promoción profesional de las trabajadoras.
- d) Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- e) Concienciar socialmente y fomentar la mayor participación de las mujeres en puestos donde está claramente infrarrepresentada.
- f) Aplicar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor evitando conceptos retributivos discriminatorios.
- g) Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e intervenir a través del protocolo establecido en caso de que este se produzca.
- h) Establecer unos sistemas de comunicación libres de cualquier tipo de sexismo o estereotipos de género.
- i) Garantizar que las trabajadoras públicas víctimas de la violencia de género no vean afectadas sus condiciones laborales por sus circunstancias personales.
- j) Registrar la documentación establecida por ley en el Registro de Planes de igualdad de las administraciones públicas

Ámbito de actuación

El Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, incluirá a la totalidad de su plantilla, en todos y cada uno de sus centros de trabajo, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a determinados centros de trabajo que por sus características específicas así lo requieran.

Metodología

Como paso previo a la elaboración del Plan de Igualdad, y en cumplimiento de lo establecido en la LOIEMH, se elaboró un diagnóstico de situación que permitiera tener una radiografía de la situación del ayuntamiento en materia de igualdad.

El diagnóstico de situación, elaborado a partir de los datos cuantitativos y cualitativos facilitados por el departamento de Recursos Humanos y por la propia plantilla, se encargó a la Agente de Igualdad de oportunidades municipal, la cual tras su análisis dio traslado de los resultados a la Comisión Negociadora.

Básicamente, el diagnóstico se elaboró en cinco fases:

1. Encuesta cuantitativa cerrada a la plantilla
2. Recogida de datos cuantitativos generales aportados por Recursos Humanos
3. Análisis de datos y debate de aspectos cualitativos con la Comisión Negociadora
4. Informe de datos elaborado por la Agente de Igualdad a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos, estableciendo mecanismos que permitan formular las acciones que se incorporen al Plan de Igualdad.

Para la elaboración del Plan, se crea la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, constituido de forma paritaria por personal político, sindical y técnico y cuyas principales funciones son: facilitar información y necesidades específicas sobre los diversos departamentos, apoyar en el desarrollo de las acciones, coordinar y evaluar el contenido establecido en el II PIO.

Acciones

La consecución de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad, se llevarán a cabo a través de las acciones propuestas por la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot.

Los ámbitos objeto de diagnóstico y análisis están en consonancia con lo establecido tanto en la LIOMH y su desarrollo a través del RD 901/2020 y RD 902/2020 así como de la normativa específica para las administraciones públicas establecida en el TREBEP y por la Secretaría de Estado de Función Pública.

1. Acceso al empleo público
2. Formación
3. Promoción profesional

4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
5. Retribuciones
6. Acoso sexual y por razón de sexo
7. Violencia contra la mujer

Totas estas áreas se han incluido en nuestro II Plan de Igualdad y se han añadido otras que, por su relevancia en el diagnóstico, se han decidido incorporar, quedando el conjunto de áreas trabajadas y el número de acciones como se muestra en la tabla siguiente:

	ÁREA	Nº ACCIONES
1	CULTURA DE LA IGUALDAD	3
2	ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO	3
3	FORMACIÓN	2
4	PROMOCIÓN PROFESIONAL	1
5	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	4
6	RETRIBUCIONES	2
7	SALUD LABORAL	2
8	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	2
9	VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	1
10	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	1
	TOTAL	21

En total se han propuesto **21** acciones a realizar a lo largo de los 3 años del periodo de vigencia del II Plan de Igualdad.

Vigencia y planificación

La vigencia del PIO será de **tres años**, desde el 1 de julio de 2024 al 30 de mayo de 2027. La realización de las acciones, quedan distribuidas por semestres de la siguiente forma:

Nº acción	2024	2025		2026		2027
	Diciembre	Junio	Diciembre	Junio	Diciembre	Junio



1.1						
1.2						
1.3						
2.1						
2.2						
2.3						
3.1						
3.2						
4.1						
5.1						
5.2						
5.3						
5.4						
6.1						
6.2						
7.1						
7.2						
8.1						
8.2						
9.1						
10.1						

Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación de un Plan de Igualdad es un proceso apreciativo que permite examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o, si no es posible, mejorar las deficiencias.

La evaluación es una fase decisiva del Plan de Igualdad que nos permite contestar a tres preguntas fundamentales:



La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, será la encargada de llevar la evaluación y correcto cumplimiento del II Plan de Igualdad, analizando cada una de las acciones establecidas y realizadas en los plazos marcados. Composición coincidente con la Comisión negociadora.

Tal y como establece la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, *'El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado con carácter anual'*.

Cada una de las acciones tiene determinada una fecha para su realización y unos indicadores de evaluación cuyo cumplimiento se deberá estipular en las correspondientes fichas de evaluación una vez finalizadas.

Una vez obtenidos los datos de seguimiento y evaluación, se deberán comparar los resultados obtenidos con los esperados para analizar si hay desviaciones importantes, dificultades que hayan surgido, propuesta de correcciones, etc.

Las evaluaciones globales de todas las acciones realizadas en cada anualidad, se pondrán a disposición de la Comisión de Igualdad y del equipo de gobierno.

Las personas que no formen parte de la representación designada por la Corporación y por parte de los sindicatos asistirán a la Comisión Negociadora con voz pero sin voto.

Resumen diagnóstico

El Ayuntamiento de Burjassot está compuesto por un total de 459 personas empleadas, de las cuales 243 son mujeres y 216 son hombres. Se puede apreciar que su distribución cumple con los criterios de paridad establecidos legalmente (60-40), en concreto son trabajadoras el 53% y trabajadores el 47%.

La plantilla tiene una jornada laboral continuada, de 8 a 15 horas, teniendo flexibilidad en el horario de entrada y salida.

Respecto a la formación reglada, las mujeres presentan un mayor nivel de estudios en general, especialmente relevante es el número de universitarias. En el área de la brigada de obras y servicios se concentran la mayor cantidad de hombres con menor cualificación.

La mayor parte de las personas de la plantilla están entre el tramo de 50 y 65 años, y según mayor antigüedad laboral, mayor presencia de hombres.

La consecuencia de tener una plantilla con una edad avanzada, deriva también en que la mayor parte de personal con hijos, son mayores de 18 años o adolescentes. No obstante, entre la plantilla con hijos más pequeños, las mujeres son mayoría. Por otro lado, las problemáticas de conciliación se trasladan al cuidado de personas mayores dependientes.

Cultura de la igualdad. El Ayuntamiento de Burjassot tiene una dilatada trayectoria en la aplicación de políticas de igualdad tanto interna como externamente, no obstante, toda esa trayectoria no queda reflejada de una forma oficial en los documentos públicos.

Selección y contratación. El procedimiento selectivo se realiza conforme a la normativa establecida para las administraciones públicas, garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad. Se ha eliminado la fase de entrevista, por tanto, se garantiza el anonimato en el sexo de las candidaturas a lo largo del procedimiento. En algunos puestos de trabajo existen muchas dificultades para obtener candidaturas femeninas.

Formación. La formación que recibe la plantilla se recibe externamente por parte de organismos públicos oficiales, principalmente Conselleria, Diputación de Valencia y Federación de Municipios y Provincias. El departamento de RR.HH. publica las convocatorias en el Portal del empleado público y las personas interesadas se apuntan directamente a los cursos según sus necesidades. No existe una obligación de formación en igualdad de oportunidades ni se tienen registros de las modalidades preferidas por sexos. No se ha planteado la realización de un Plan de Formación interno.

Clasificación y promoción profesional. La clasificación obedece a la normativa general establecida tanto a nivel estatal como en el propio Convenio Colectivo. Sobre la promoción todavía existen suspicacias entre la plantilla acerca de la transparencia del proceso, las mujeres consideran que ellas tienen menos oportunidades.

Conciliación laboral, familiar y personal. Las mujeres todavía siguen asumiendo roles de cuidadoras del hogar y la familia y transmiten más dificultades para conciliar con el trabajo. El ayuntamiento tiene una amplia relación de medidas de conciliación, desde la flexibilidad en el horario hasta la posibilidad de adecuar su trabajo a cualquier circunstancia que requiera por razones de conciliación.

Retribuciones. Del resultado de la Auditoría retributiva con perspectiva de género, se deducen que la valoración de los puestos de trabajo es adecuada a la RPT, así como los respectivos sueldos asignados no detectándose brechas salariales por razón de sexo. Todavía existe un cierto desconocimiento de los conceptos salariales que corresponden según nivel y categoría.

Salud laboral. Las trabajadoras presentan más problemáticas de salud, tanto física como psicológicamente y demandan más intervenciones por parte del ayuntamiento.

Acoso sexual y por razón de sexo. El ayuntamiento ya elaboró en el anterior plan de Igualdad el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, desde entonces se ha tenido que activar en dos ocasiones, resultando efectivo en cuanto a evitar la vía judicial y acuerdo de las medidas adoptadas por ambas partes. Su aplicación ha mostrado nuevas circunstancias que no se reflejaban inicialmente y que deberán ser modificadas. La plantilla sigue sin tener conocimiento de la temática ni del contenido del protocolo.

Violencia de género. Las trabajadoras del ayuntamiento no son ajenas a esta problemática y las administraciones públicas deben de tomar todas las medidas necesarias para evitar que su situación personal se complique afectando a su trabajo o ponerse en riesgo durante el ejercicio de su puesto.

Comunicación y lenguaje. Las profesionales de prensa y comunicación tiene formación en imágenes y lenguaje no sexista, revisando las noticias que diariamente se publican. El año pasado se realizó un curso de igualdad para toda la plantilla con la finalidad de dotar de mayor conciencia, entre otras, de los roles y estereotipos que perpetuamos en nuestra comunicación. Las acciones realizadas derivadas del PIO no son detectadas como tales por parte de la plantilla.

4. PLAN DE IGUALDAD

Según la Ley 3/2007 un Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Del resultado del diagnóstico se han obtenido diversos resultados diferenciadores que precisan de la posterior negociación y acuerdo por parte de la Comisión Negociadora de las siguientes acciones positivas:

Cultura de la Igualdad:

- Elaboración de Procedimiento interno para la elaboración de informes de impacto de género.
- Establecer cláusulas sociales relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las bases para adjudicaciones de contratos y licitaciones.
- Elaborar un código ético interno que refleje el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.

Selección y contratación

- Diseñar acciones de promoción de candidaturas femeninas a puestos de trabajo masculinizados.
- Información actualizada del puesto de la candidatura que se ocupa en una bolsa de trabajo con la finalidad de poder adaptarse a las condiciones vitales o de conciliación.
- Revisión de las Bases Generales de los procesos selectivos con una perspectiva de género.

Formación

- Revisar los canales informativos para asegurar que la oferta formativa llegue por igual a toda la plantilla.
- Elaboración de un Plan de Formación anual consensuado con todas las áreas, en el que se contemple la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como eje transversal.

Clasificación y promoción profesional

- Realizar un Procedimiento de promoción interna que incluya criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- Realizar un estudio pormenorizado sobre las problemáticas de conciliación que se dan internamente.
- Campaña de sensibilización en las responsabilidades familiares y domésticas dirigida a los trabajadores.
- Contemplar en la RPT las posibilidades y condiciones de teletrabajo de cada puesto.
- Regular una bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada para el personal con determinadas cargas familiares.

Retribuciones

- Publicar en el Portal de Transparencia los resultados globales de la Auditoría. Salarial realizada a la plantilla del Ayuntamiento de Burjassot.
- Control anual de las brechas salariales de género.

Salud laboral

- Desarrollar acciones preventivas y sociosanitarias a favor de la salud de las empleadas públicas en colaboración con entidades sanitarias.
- Ampliar las pruebas diagnósticas anuales a la plantilla para incluir aspectos que afectan a la salud de las mujeres.

Acoso sexual y por razón de sexo

- Revisión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo actualizado a la nueva normativa y a las necesidades surgidas en su aplicación.
- Publicar y difundir un póster/díptico informativo con los aspectos básicos del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo incluyendo persona de contacto y dirección de e-mail.

Violencia contra la mujer

- Adecuar el entorno de la trabajadora víctima de violencia de género de manera que garantice su seguridad y protección.

Comunicación y lenguaje

- Diseño de un sello institucional representativo del Plan de Igualdad con el fin de que la plantilla pueda identificar aquellas acciones derivadas del mismo.

El desarrollo pormenorizado de cada una de ellas se detalla en las siguientes fichas:

ÀREA	CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.1						
DIAGNÓSTICO	La elaboración de informes de impacto de género no se está realizando tal como establece la normativa debido a la falta de información y formación de las personas responsables de áreas								
FECHA	2025. Primer semestre								
OBJETIVO	Dotar a las jefaturas de área de un procedimiento que facilite la elaboración de informes de impacto de género.								
ACCIÓN	Diseño de Procedimiento interno para la elaboración de informes de impacto de género.								
ACTIVIDAD	En coordinación con las jefaturas de áreas se diseñará un procedimiento en el que se refleje al menos la base normativa, contenidos, formularios y flujograma.								
DIRIGIDO A:	Responsables de departamentos o áreas que proponen el proyecto, norma, plan o programa.								
METODOLOGÍA	Procedimiento escrito a publicar digitalmente en el 'Portal del empleado'								
RECURSOS	<table border="1"> <tr> <td>Humanos</td> <td>Agente de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>12 horas de trabajo</td> </tr> </table>			Humanos	Agente de Igualdad	Materiales	Ordenador	Económicos	12 horas de trabajo
Humanos	Agente de Igualdad								
Materiales	Ordenador								
Económicos	12 horas de trabajo								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración del procedimiento.									
Número de informes de impacto de género realizados según procedimiento sobre el total >80%									

ÀREA	CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.2						
DIAGNÓSTICO	En las bases de contratación pública se aplican normas generales respecto del cumplimiento legal de tener PIO, pero no criterios de género particulares.								
FECHA	2025. Segundo semestre.								
OBJETIVO	Adecuar las bases de contratación con criterios más igualitarios.								
ACCIÓN	Revisar las bases de contratación pública e incorporar cláusulas de género.								
ACTIVIDAD	En coordinación con el área de contratación, se revisarán las bases generales de contratos y licitaciones públicas para fomentar la inclusión de cláusulas de género dentro del marco legal, estableciendo el peso de cada una en la totalidad de la evaluación.								
DIRIGIDO A:	Departamento de contratación.								
METODOLOGÍA	Análisis de contenidos previos y posterior redacción de documento escrito definitivo.								
RECURSOS	<table border="1"> <tr> <td>Humanos</td> <td>Agente de igualdad y personal técnico área contratación</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>10 horas x 3 profesionales</td> </tr> </table>			Humanos	Agente de igualdad y personal técnico área contratación	Materiales	Ordenador	Económicos	10 horas x 3 profesionales
Humanos	Agente de igualdad y personal técnico área contratación								
Materiales	Ordenador								
Económicos	10 horas x 3 profesionales								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración de listado de criterios de género a aplicar en la contratación pública									
Aplicación de los criterios acordados >90% de los contratos sobre el total.									

ÀREA	CULTURA DE LA IGUALDAD	ACCIÓN N.º	1.3						
DIAGNÓSTICO	En las relaciones del ayuntamiento con agentes externos, en ocasiones se han dado conflictos éticos relacionados con la igualdad de oportunidades y contra la violencia de género.								
FECHA	2025. Primer semestre.								
OBJETIVO	Manifestar explícitamente el compromiso interno del ayuntamiento con la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres.								
ACCIÓN	Elaborar un código ético interno que refleje el compromiso institucional con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia de género.								
ACTIVIDAD	En coordinación con alcaldía y concejalía de igualdad se elaborará un documento escrito en donde se plasmen los principios éticos fundamentales, entre los cuales se contemplará la igualdad de género y contra todo de tipo de violencias sexistas.								
DIRIGIDO A:	Personal y entidades internas y externas								
METODOLOGÍA	Elaboración de documento interno en consenso con la corporación municipal								
RECURSOS	<table border="1"> <tr> <td>Humanos</td> <td>Agente de Igualdad, alcaldía</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>4 horas</td> </tr> </table>			Humanos	Agente de Igualdad, alcaldía	Materiales	Ordenador	Económicos	4 horas
Humanos	Agente de Igualdad, alcaldía								
Materiales	Ordenador								
Económicos	4 horas								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración del código ético									

ÀREA	SELECCIÓ Y CONTRATACIÓ	ACCIÓ N.º	2.1						
DIAGNÓSTICO	De los resultados cuantitativos se desprende la ausencia de candidaturas femeninas a puestos masculinizados.								
FECHA	2026. Primer semestre.								
OBJETIVO	Equilibrar las candidaturas a puestos masculinizados								
ACCIÓN	Diseñar acciones de promoción de candidaturas femeninas a puestos de trabajo masculinizados.								
ACTIVIDAD	En coordinación con el área de Recursos Humanos, se diseñarán diversas acciones que promuevan las candidaturas femeninas a puestos manifiestamente masculinizados en un porcentaje superior al 60%.								
DIRIGIDO A:	Candidaturas femeninas a puestos masculinizados (>60%)								
METODOLOGÍA	Acciones positivas de sensibilización, promoción y fomento de los puestos de trabajo.								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Jefatura RR.HH., Agente de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador y posible externalización de actividades</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>6 horas profesionales internas. 300€ campaña fomento.</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Jefatura RR.HH., Agente de Igualdad	Materiales	Ordenador y posible externalización de actividades	Económicos	6 horas profesionales internas. 300€ campaña fomento.
Humanos	Jefatura RR.HH., Agente de Igualdad								
Materiales	Ordenador y posible externalización de actividades								
Económicos	6 horas profesionales internas. 300€ campaña fomento.								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Realización de actividades que promuevan la participación de las mujeres en puestos masculinizados									
Incremento del 10% de las candidaturas femeninas en puestos masculinizados									

ÀREA	SELECCIÓ Y CONTRATACIÓ	ACCIÓ N.º	2.2
DIAGNÓSTICO	La rapidez con la que se debe incorporar a la administración pública una persona que ocupa un puesto en una bolsa de empleo, dificulta que las mujeres, en mayor medida, puedan adecuar sus necesidades de conciliación y en algunos casos, tengan que renunciar.		
FECHA	2026. Segundo semestre		
OBJETIVO	Evitar renunciaciones de trabajadoras debido a problemas de conciliación		
ACCIÓN			
Información actualizada del puesto de la candidatura que se ocupa en una bolsa de trabajo con la finalidad de poder adaptarse a las condiciones vitales o de conciliación.			
ACTIVIDAD			
Las personas que estén incluidas en una bolsa de empleo del ayuntamiento, podrán consultar su ubicación en la misma ante cualquier movimiento del personal que se produzca.			
DIRIGIDO A:			
Candidaturas en bolsas de empleo			
METODOLOGÍA			
A través de identificación individualizada on-line, se podrá acceder a la información			
RECURSOS			
Humanos	Jefatura de Informática y de Recursos Humanos		
Materiales	Ordenador		
Económicos	15 horas de trabajo interno		
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Elaboración de proceso de consulta on-line para candidaturas en bolsas de trabajo			
Número de accesos anuales por sexos			

ÀREA	SELECCIÓ Y CONTRATACIÓ	ACCIÓ N.º	2.3						
DIAGNÓSTICO	Las bases actuales de los procesos selectivos no contemplan todas las particularidades que pueden resultar discriminatorias por razón de sexo.								
FECHA	2025. Primer semestre.								
OBJETIVO	Eliminar cualquier discriminación indirecta por razón de sexo								
ACCIÓN	Revisión de las Bases Generales de los procesos selectivos con una perspectiva de género.								
ACTIVIDAD	Revisar las bases generales de los procesos selectivos incorporando soluciones a todas las situaciones que pueden ser causa de discriminación por razón de sexo, especialmente aquellas relacionadas con la maternidad.								
DIRIGIDO A:	Personas que acceden a los procesos selectivos del ayuntamiento								
METODOLOGÍA	Revisión y análisis de documentación								
RECURSOS	<table border="1"> <tr> <td>Humanos</td> <td>Jefatura de Recursos Humanos y Agente de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>10 horas</td> </tr> </table>			Humanos	Jefatura de Recursos Humanos y Agente de Igualdad	Materiales	Ordenador	Económicos	10 horas
Humanos	Jefatura de Recursos Humanos y Agente de Igualdad								
Materiales	Ordenador								
Económicos	10 horas								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración de las nuevas bases conforme a criterios de género y no sexistas.									

ÀREA	FORMACION	ACCIÓN N.º	3.1						
DIAGNÓSTICO	A través de la encuesta a la plantilla se comprueba que parte de la plantilla, mayoritariamente femenina, no accede a la oferta formativa que difunde el ayuntamiento.								
FECHA	2026. Primer semestre								
OBJETIVO	Informar de la oferta formativa por igual a trabajadoras y trabajadores								
ACCIÓN	Revisar los canales informativos para asegurar que la oferta formativa llegue por igual a toda la plantilla.								
ACTIVIDAD	Revisar de qué manera mujeres y hombres acceden a la información sobre la formación y si las trabajadoras tienen mayores dificultades para ello, en caso afirmativo, se establecerán otros canales adecuados a sus necesidades.								
DIRIGIDO A:	Plantilla del ayuntamiento								
METODOLOGÍA	Llamada telefónica a través de selección previa de trabajadoras de diversos servicios								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Recursos Humanos</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador y teléfono</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>6 horas de trabajo administrativo</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Recursos Humanos	Materiales	Ordenador y teléfono	Económicos	6 horas de trabajo administrativo
Humanos	Recursos Humanos								
Materiales	Ordenador y teléfono								
Económicos	6 horas de trabajo administrativo								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Número de trabajadoras que contestan a la manera en que reciben la información sobre el total establecido.									

ÀREA	FORMACION	ACCIÓN N.º	3.2						
DIAGNÓSTICO	Actualmente no existe un Plan de Formación interno, la oferta formativa es externa a través de organismos oficiales: FVMP, Diputación de Valencia, Consellerías, etc.								
FECHA	2026. Segundo semestre								
OBJETIVO	Adecuar la oferta formativa a necesidades de trabajadoras y trabajadores y a contenidos sobre igualdad de oportunidades								
ACCIÓN	Elaboración de un Plan de Formación.								
ACTIVIDAD	Elaboración de un Plan de Formación anual consensuado con todas las jefaturas de áreas, en el que se contemple la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como eje trasversal y se adecúen las metodologías a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.								
DIRIGIDO A:	Plantilla del ayuntamiento								
METODOLOGÍA	Lista de opciones formativas internas según área y departamento								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Recursos Humanos, jefaturas de área</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Externos según tipo de formación</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>Cada área aportará sus recursos económicos para la formación</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Recursos Humanos, jefaturas de área	Materiales	Externos según tipo de formación	Económicos	Cada área aportará sus recursos económicos para la formación
Humanos	Recursos Humanos, jefaturas de área								
Materiales	Externos según tipo de formación								
Económicos	Cada área aportará sus recursos económicos para la formación								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración del Plan de formación anual									
Participación en su elaboración de al menos el 70% de las jefaturas de área									

ÀREA	CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN	ACCIÓN N.º	4.1						
DIAGNÓSTICO	De las encuestas a la plantilla se obtiene la percepción mayoritaria de las mujeres de que, los procesos de promoción interna no son objetivos y transparentes.								
FECHA	2027. Primer semestre								
OBJETIVO	Dotar de transparencia a los procesos de promoción para motivar a las mujeres a ocupar puestos de responsabilidad.								
ACCIÓN	Realizar un Procedimiento de promoción interna que incluya criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.								
ACTIVIDAD	Elaborar el Procedimiento de promoción interna contemplando al menos: necesidades del ayuntamiento, definición de necesidades del puesto, criterios de selección objetivos y no sexistas, acciones positivas, formulario con datos evaluados, condiciones laborales y económicas.								
DIRIGIDO A:	Plantilla del ayuntamiento interesada en promocionar								
METODOLOGÍA	Redacción de documento con acceso virtual a través de 'Portal del empleado'								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Recursos Humanos</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>20 horas de trabajo</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Recursos Humanos	Materiales	Ordenador	Económicos	20 horas de trabajo
Humanos	Recursos Humanos								
Materiales	Ordenador								
Económicos	20 horas de trabajo								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración del Procedimiento de Promoción interna									

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ N.º	5.1						
DIAGNÓSTICO	No existe una información detallada sobre las problemáticas de la plantilla relacionadas con la conciliación, los datos obtenidos por encuesta son escasos y poco representativos.								
FECHA	2026. Segundo semestre								
OBJETIVO	Conocer la realidad interna de las problemáticas de conciliación								
ACCIÓN	Realizar un estudio pormenorizado sobre las problemáticas de conciliación que se dan internamente para poder establecer acciones positivas internas más adecuadas y eficaces.								
ACTIVIDAD	Realización de encuesta a la plantilla sobre necesidades y dificultades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.								
DIRIGIDO A:	Plantilla del ayuntamiento								
METODOLOGÍA	Encuesta en papel u on-line								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Informática, Recursos Humanos y Unidad de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>8 horas elaboración encuesta, 4 horas configurarla on-line</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Informática, Recursos Humanos y Unidad de Igualdad	Materiales	Ordenador	Económicos	8 horas elaboración encuesta, 4 horas configurarla on-line
Humanos	Informática, Recursos Humanos y Unidad de Igualdad								
Materiales	Ordenador								
Económicos	8 horas elaboración encuesta, 4 horas configurarla on-line								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración de la encuesta									
Participación de la plantilla +50%.									

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ N.º	5.2
DIAGNÓSTICO	Los datos cuantitativos y la encuesta reflejan todavía un desequilibrio importante en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas, siendo las trabajadoras las que más asumen estas tareas.		
FECHA	2027. Primer semestre		
OBJETIVO	Equilibrar las cargas de trabajo doméstico y familiar para mejorar la eficacia laboral y mejora de salud de las trabajadoras.		
ACCIÓN			
Campaña de sensibilización en las responsabilidades familiares y domésticas para los trabajadores.			
ACTIVIDAD			
A través de una campaña interna dirigida a los trabajadores, se fomentará la necesidad de eliminar los roles y estereotipos sexistas en las tareas domésticas y responsabilidades familiares con la finalidad de eliminar la doble o triple jornada que soportan las mujeres y que perjudica en el desempeño habitual de su trabajo.			
DIRIGIDO A:			
Trabajadores del ayuntamiento			
METODOLOGÍA			
Difusión de dípticos, posters u otros que se consideren efectivos para conseguir el objetivo			
RECURSOS			
Humanos	Agente de Igualdad		
Materiales	Externos a través de contratación de empresa especializada		
Económicos	450€		
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Elaboración de la campaña.			
Participación de trabajadores en la misma sobre el total >60%.			

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ N.º	5.3
DIAGNÓSTICO	El teletrabajo es considerado mayoritariamente por las mujeres como una herramienta eficaz de conciliación laboral y familiar, pero su estudio y análisis para una correcta adecuación se está valorando.		
FECHA	2026. Segundo semestre.		
OBJETIVO	Analizar las posibilidades de teletrabajo como medida de conciliación.		
ACCIÓN			
Contemplar en la RPT las posibilidades y condiciones de teletrabajo de cada puesto de trabajo			
ACTIVIDAD			
<p>En la próxima modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, se realizará un estudio y análisis de las posibilidades de aplicar el teletrabajo para valorar si es aplicable y en qué condiciones según las características específicas del puesto de trabajo.</p> <p>En la próxima redacción de las normas reguladoras del personal funcionario y el convenio colectivo de trabajo para el personal laboral se recogerá la regulación de las condiciones del trabajo a distancia.</p>			
DIRIGIDO A:			
Personal que precise conciliar a través del teletrabajo y su puesto lo permita			
METODOLOGÍA			
Revisión y análisis de la documentación: RPT			
RECURSOS			
Humanos	Recursos Humanos		
Materiales	Ordenador		
Económicos	20 horas de trabajo		
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Elaboración del estudio y análisis del teletrabajo en la nueva RPT			

ÀREA	CONCILIACIÓ	ACCIÓ N.º	5.4						
DIAGNÓSTICO	Se destaca el envejecimiento de la plantilla y, en consecuencia, su necesidad de atención a personas dependientes, y respecto del resto de la plantilla concentrada entre 35-50 años precisa conciliar para atención a menores.								
FECHA	2025. Segundo semestre.								
OBJETIVO	Conciliar la vida familiar y laboral a través de medidas de flexibilidad de la jornada.								
ACCIÓN	Regular una bolsa de horas de hasta un 5 % de la jornada para el personal con determinadas cargas familiares.								
ACTIVIDAD	En la próxima redacción de las normas reguladoras del personal funcionario y el convenio colectivo de trabajo para el personal laboral se recogerá la regulación de las condiciones de acceso a dicha bolsa.								
DIRIGIDO A:	Personal que lo requiera para los casos de cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento; y para la atención de personas mayores y personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad.								
METODOLOGÍA	Revisión y análisis de la documentación: RPT								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Recursos Humanos</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>No proceden</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>Coste hora personal implicado</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Recursos Humanos	Materiales	No proceden	Económicos	Coste hora personal implicado
Humanos	Recursos Humanos								
Materiales	No proceden								
Económicos	Coste hora personal implicado								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración de la regulación, su traslado a Mesa de Negociación y aprobación por el Pleno.									

ÀREA	RETRIBUCIONES	ACCIÓN N.º	6.1						
DIAGNÓSTICO	La plantilla manifiesta a través de las encuestas un desconocimiento sobre los aspectos retributivos y considera que existen desigualdades.								
FECHA	2024. Segundo semestre.								
OBJETIVO	Informar y dotar de transparencia a aquellos aspectos retributivos que afectan a la plantilla.								
ACCIÓN	Publicar los resultados globales de la Auditoría Salarial realizada a la plantilla del Ayuntamiento de Burjassot.								
ACTIVIDAD	La Comisión negociadora del PIO consensuará aquellos datos retributivos de interés global para la plantilla obtenidos en la auditoría salarial, asegurando la confidencialidad de los datos. Los datos y gráficas de interés serán publicados en el Portal de Transparencia.								
DIRIGIDO A:	Plantilla del ayuntamiento								
METODOLOGÍA	Documento - resumen de resultados con sus correspondientes gráficas								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Comisión Negociadora del II PIO</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>8 horas de trabajo</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Comisión Negociadora del II PIO	Materiales	Ordenador	Económicos	8 horas de trabajo
Humanos	Comisión Negociadora del II PIO								
Materiales	Ordenador								
Económicos	8 horas de trabajo								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Publicación del documento-resumen en el Portal de Transparencia									

ÀREA	RETRIBUCIONES	ACCIÓN N.º	6.2						
DIAGNÓSTICO	Los futuros movimientos de contratación de personal pueden modificar los datos salariales obtenidos a finales de 2023 en la auditoría salarial dejando de ser referentes válidos.								
FECHA	Diciembre de 2024, 2025 y 2026								
OBJETIVO	Controlar y actuar ante desigualdades salariales por razón de sexo								
ACCIÓN	Controlar anualmente las brechas salariales de género.								
ACTIVIDAD	Incorporar una fórmula informática que permita enlazar los datos salariales registrados internamente con el cálculo de la brecha de género en tiempo real.								
DIRIGIDO A:	Plantilla del ayuntamiento								
METODOLOGÍA	Aplicación informática de cálculo								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Personal de informática, intervención y recursos humanos</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenadores</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>20 horas de trabajo técnico</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Personal de informática, intervención y recursos humanos	Materiales	Ordenadores	Económicos	20 horas de trabajo técnico
Humanos	Personal de informática, intervención y recursos humanos								
Materiales	Ordenadores								
Económicos	20 horas de trabajo técnico								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración de la aplicación informática que permita el cálculo de la brecha salarial									
Elaboración de informe de la evolución de la brecha salarial anualmente									

ÀREA	SALUD LABORAL	ACCIÓ N.º	7.1						
DIAGNÓSTICO	Las encuestas muestran una mayor preocupación de las trabajadoras por su salud laboral y un mayor interés en que se establezcan acciones para mejorarla.								
FECHA	2026. Primer semestre								
OBJETIVO	Mejorar la salud laboral de las trabajadoras								
ACCIÓN	Desarrollar acciones preventivas y sociosanitarias a favor de la salud de las empleadas públicas en colaboración con entidades sanitarias.								
ACTIVIDAD	Establecer colaboraciones con los centros de salud municipales, asociaciones y entidades del ámbito sanitario para la realización de talleres, charlas informativas, etc. que mejoren la calidad de la salud de las trabajadoras.								
DIRIGIDO A:	Trabajadoras de la plantilla								
METODOLOGÍA	Talleres, charlas informativas, difusión de material escrito, etc.								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Unidad de Igualdad, Recursos Humanos, Sanidad</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Material escrito y facilitado por organismos oficiales</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>6 horas de trabajo</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Unidad de Igualdad, Recursos Humanos, Sanidad	Materiales	Material escrito y facilitado por organismos oficiales	Económicos	6 horas de trabajo
Humanos	Unidad de Igualdad, Recursos Humanos, Sanidad								
Materiales	Material escrito y facilitado por organismos oficiales								
Económicos	6 horas de trabajo								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Número de acciones sanitarias realizadas									
Número de trabajadoras participantes sobre el total.									

ÀREA	SALUD LABORAL	ACCIÓ N.º	7.2
DIAGNÓSTICO	La plantilla manifiesta su interés en que se amplíen las pruebas de salud realizadas por el ayuntamiento anualmente.		
FECHA	2027. Primer semestre		
OBJETIVO	Mejorar la salud laboral de las trabajadoras		
ACCIÓN			
Ampliar las pruebas diagnósticas anuales a la plantilla para incluir aspectos que afectan a la salud de las mujeres.			
ACTIVIDAD			
La Comisión negociadora del II PIO valorará los tipos de pruebas diagnósticas ofrecidas por la mutua y que puedan ser de interés para las trabajadoras con el fin de incrementarlas y adecuarlas a sus intereses.			
DIRIGIDO A:			
Trabajadoras del ayuntamiento			
METODOLOGÍA			
Pruebas diagnósticas de salud			
RECURSOS			
Humanos	Recursos humanos, Unidad de igualdad, mutua		
Materiales	Aportados por la mutua		
Económicos	Presupuesto según las pruebas contempladas		
INDICADORES DE EVALUACIÓN			
Número de pruebas diagnósticas añadidas			
Número de trabajadoras que acceden a ellas sobre el total en porcentaje.			

ÀREA	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	ACCIÓN N.º	8.1						
DIAGNÓSTICO	Los cambios normativos respecto a los canales de denuncia, así como las necesidades detectadas tras la aplicación del protocolo, precisan de una actualización.								
FECHA	2025. Primer semestre								
OBJETIVO	Actualizar el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo								
ACCIÓN	Revisión del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo actualizado a la nueva normativa y a las necesidades surgidas en su aplicación.								
ACTIVIDAD	En coordinación con la jefatura de protección de datos, se adecuará el cauce de denuncias por acoso a la nueva normativa. La Comisión de casos de acoso se reunirá para analizar las dificultades observadas en su aplicación y adecuará su contenido.								
DIRIGIDO A:	Plantilla afectada por casos de acoso sexual y por razón de sexo								
METODOLOGÍA	Documento escrito accesible digitalmente								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Comisión de casos de acoso, Protección de datos</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Ordenador</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>4 horas de trabajo</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Comisión de casos de acoso, Protección de datos	Materiales	Ordenador	Económicos	4 horas de trabajo
Humanos	Comisión de casos de acoso, Protección de datos								
Materiales	Ordenador								
Económicos	4 horas de trabajo								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración del nuevo Protocolo actualizado									

ÀREA	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	ACCIÓN N.º	8.2						
DIAGNÓSTICO	Las encuestas manifiestan una falta de información acerca del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como del contacto de referencia.								
FECHA	2026. Primer semestre.								
OBJETIVO	Mejorar la información a la plantilla sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo								
ACCIÓN	Publicar y difundir información con los aspectos básicos del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo incluyendo persona de contacto y e-mail.								
ACTIVIDAD	Informar a través de un póster/díptico con un diseño accesible y atractivo, sobre los aspectos más básicos del Protocolo de acoso, así como la persona y mail de contacto.								
DIRIGIDO A:	Toda la plantilla del ayuntamiento								
METODOLOGÍA	Díptico informativo / póster								
RECURSOS	<table border="1"> <tr> <td>Humanos</td> <td>Unidad de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Diseño y edición de díptico/póster por empresa externa</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>600€</td> </tr> </table>			Humanos	Unidad de Igualdad	Materiales	Diseño y edición de díptico/póster por empresa externa	Económicos	600€
Humanos	Unidad de Igualdad								
Materiales	Diseño y edición de díptico/póster por empresa externa								
Económicos	600€								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración del material informativo.									

ÀREA	VIOLÈNCIA CONTRA LA MUJER	ACCIÓ N.º	9.1						
DIAGNÒSTIC	A través del servicio municipal Espai Dona se ha valorado la necesidad de incorporar medidas de protección a aquellas trabajadoras que, siendo víctimas de violencia de género, precisen de una especial protección.								
FECHA	2024. Segundo semestre.								
OBJETIVO	Garantizar la seguridad y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género								
ACCIÓN	Adecuar el entorno laboral de la trabajadora víctima de violencia de género de manera que se garantice su seguridad y protección.								
ACTIVIDAD	Cualquier trabajadora que acredite ser víctima de violencia de género, podrá solicitar al departamento de Recursos Humanos que se adecúe su puesto de trabajo a sus circunstancias, garantizando su seguridad y protección tanto física como psicológica.								
DIRIGIDO A:	Trabajadoras víctimas de violencia de género								
METODOLOGÍA	Solicitud de adecuación del puesto por razón de violencia de género								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Jefatura de Recursos Humanos. Agente de Igualdad</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Los necesarios para garantizar su seguridad</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>Según necesidades materiales acordadas</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Jefatura de Recursos Humanos. Agente de Igualdad	Materiales	Los necesarios para garantizar su seguridad	Económicos	Según necesidades materiales acordadas
Humanos	Jefatura de Recursos Humanos. Agente de Igualdad								
Materiales	Los necesarios para garantizar su seguridad								
Económicos	Según necesidades materiales acordadas								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Número de solicitudes recibidas y atendidas en menos de 30 días sobre el total.									

ÀREA	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	ACCIÓN N.º	10.1						
DIAGNÓSTICO	Según las encuestas, la plantilla desconoce qué acciones derivan de la aplicación del Plan de Igualdad y por tanto desconocen su eficacia.								
FECHA	2025. Primer semestre.								
OBJETIVO	Identificar las acciones derivadas del II PIO								
ACCIÓN	Diseño de un distintivo institucional representativo del Plan de Igualdad.								
ACTIVIDAD	Con el fin de que la plantilla pueda identificar aquellas acciones derivadas del II PIO y se reconozca su importancia en las mejoras laborales internas, se elaborará un sello o distintivo que se adjuntará a todas las acciones contempladas en el mismo.								
DIRIGIDO A:	Plantilla del ayuntamiento								
METODOLOGÍA	Diseño de logotipo - eslogan								
RECURSOS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Humanos</td> <td>Comisión negociadora del II PIO</td> </tr> <tr> <td>Materiales</td> <td>Diseño digital realizado por empresa externa</td> </tr> <tr> <td>Económicos</td> <td>300€</td> </tr> </tbody> </table>			Humanos	Comisión negociadora del II PIO	Materiales	Diseño digital realizado por empresa externa	Económicos	300€
Humanos	Comisión negociadora del II PIO								
Materiales	Diseño digital realizado por empresa externa								
Económicos	300€								
INDICADORES DE EVALUACIÓN									
Elaboración y diseño de distintivo identificativo del II PIO									
Número de distintivos utilizados en la difusión de las acciones									

5. ANEXOS

- I. COMPROMISO INSTITUCIONAL
- II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
- III. ENCUESTA A LA PLANTILLA
- IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS
- V. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN, INCLUÍDA LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.

I. COMPROMISO INSTITUCIONAL

COMPROMISO INSTITUCIONAL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT

El Ayuntamiento de Burjassot, dando continuidad a la implementación del I Plan de Igualdad, se ratifica en su responsabilidad respecto del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre nuestras trabajadoras y trabajadores, y por ello asume el compromiso del impulso y fomento en la elaboración de nuestro II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DEL AYUNTAMIENTO DE BURJASSOT, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de este ayuntamiento, desde la cultura institucional a la selección y la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la conciliación, la comunicación y el lenguaje, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Para llevar a cabo este propósito se contará, una vez más, con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las acciones del II Plan de igualdad con quienes compartimos la ilusión e intereses e instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará las políticas de igualdad y de recursos humanos durante los próximos tres años.

**RAFAEL
GARCIA
GARCIA**

Firmado digitalmente por RAFAEL GARCIA GARCIA
Fecha: 2024.07.25 11:25:58 +02'00'

El Alcalde de Burjassot

II. ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Referència/Referencia:	2023/2S/SESCPI
Procediment/Procedimiento:	Expediente de sesiones de la Comisión del Plan de Igualdad
Interessat/Interesado:	
Representat/Representante:	
GOVERNACIÓ	

**ACTA DE LA SESIÓ ORDINARIA DE LA COMISSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT
CELEBRADA EL DÍA 4 DE DICIEMBRE DE 2023.**

ASISTENTES

Yolanda Andrés Bonell
Rosa Coca Segura
Mónica Aragonés Quintana
Ana Esteban Cosín
Ofelia Albero Camus
Rodolfo Espina Martín
Encarna Valero Martínez
Eduardo Carpio Crespo
Verónica Calcagno Ciafardini

Comienzo: 09:35 horas

Finalización: 10:05 horas

Lugar: Sala reuniones

DESARROLLO DE LA SESION

A la hora indicada, se abrió sesión, con la asistencia de los componentes de la Comisión anteriormente relacionados.

ASUNTOS TRATADOS

ORDEN DEL DIA

1. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Iniciadas las intervenciones toma la palabra la Agente de Igualdad Dña. Ofelia Albero informando que de acuerdo con la normativa en vigor la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, estará conformada de forma paritaria entre empresa y representación legal de trabajadoras y trabajadores, contará como máximo de 6 miembros por cada parte.

El reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.

Recuerda que las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad, así como las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber

Document signat electrònicament (RD 1671/2009). La autenticitat d'aquest document pot ser comprovada mitjançant el CSV: 15250050152134403104 en <https://sede.burjassot.org>
Documento firmado electrónicamente (RD 1671/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15250050152134403104 en <https://sede.burjassot.org>

de sigilo con respecto a aquella información que le haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Los miembros de la Comisión negociadora deben contar con formación y/o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

En el caso del Ayuntamiento de Burjassot el actual plan finaliza el próximo 31 de diciembre y tal como indica la legislación, las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año desde el día siguiente a la fecha que finalice el plazo previsto para constituir la comisión negociadora del correspondiente plan de igualdad.

D. Rodolfo Espina manifiesta que la constitución de la Comisión Negociadora debería salir de un acuerdo de Mesa General de Negociación.

Se propone como miembros de la comisión negociadora del plan de igualdad:

- Por parte de la Corporación:
 - 1 Dña. Yolanda Andrés Bonell
 - 2 Dña. Rosa Coca Segura
 - 3 Dña. Ofelia Albero Camus
 - 4 Dña. Mónica Aragón Quintana

- Por parte de la representación legal de trabajadoras y trabajadores:
 - D. Rodolfo Espina Martín
 - Dña. Verónica Mabel Calcagno Ciafardini
 - D. Eduardo Carpio Crespo
 - Dña. Encarna Valero Martínez

Aprobándose la constitución con los miembros anteriormente mencionados por unanimidad de los miembros.

2. Elección de presidenta-presidente y secretario-secretaria de la comisión negociadora.

Una vez realizadas observaciones por parte de los miembros de la comisión negociadora del plan de igualdad se proponen y aprueba por unanimidad de los miembros los siguientes cargos:

Presidente: D. Rodolfo Espina Martín
Vicepresidenta: Dña. Yolanda Andrés Bonell
Secretaria: Dña. Ana Esteban Cosín

3. Funciones de la Comisión Negociadora.

Document signat electrònicament (RD 1671/2009). La autenticitat d'aquest document pot ser comprovada mitjançant el CSV: 15250050152134403104 en <https://sede.burjassot.org>
Documento firmado electrónicamente (RD 1671/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15250050152134403104 en <https://sede.burjassot.org>

Las competencias de la Comisión negociadora del plan de igualdad en las diferentes fases de elaboración son las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integran el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras acciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

4. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

No existe obligación de regular un reglamento de funcionamiento de la Comisión por lo que no se regula el mismo.

Se debe iniciar con el diagnóstico de situación, proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en el Ayuntamiento de Burjassot y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

El diagnóstico previo contendrá al menos las siguientes materias:

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

El diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo del Ayuntamiento y a todos los niveles jerárquicos.

Document signat electrònicament (RD 1671/2009). La autenticitat d'aquest document pot ser comprovada mitjançant el CSV: 15250050152134403104 en <https://sede.burjassot.org>
Documento firmado electrónicamente (RD 1671/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15250050152134403104 en <https://sede.burjassot.org>

El diagnòstic se desenvolupa en distintes fases entre las que se pueden destacar:

1. Planificació
2. Comunicació a la plantilla
3. Recogida de informació
4. Anàlisis e informe

Tras recoger toda la informació objeto del diagnòstic se procede a:

- Analizar e interpretar la informació
- Redactar el informe de resultados y conclusiones del diagnòstic.

El plan de igualdad se estructurarà de la siguiente forma:

- Determinación de las partes que lo conciertan
- Àmbit personal, territorial y funcional
- Informe de diagnòstic de situació de la empresa
- Vigencia y periodicidad de la auditoria retributiva
- Objectivos cualitativos y cuantitativos
- Descripción de las medidas
- Medios y recursos
- Calendario de actuaciones
- Sistema de seguimiento y revisión periódica
- Procedimiento de modificación y adecuación.

Para realizar la inscripción del plan de igualdad el estado ha puesto a disposición un recurso "RECON, Registro y Depósitos de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad".

5. Ruegos y preguntas.

Sin más asuntos a tratar se da por finalizada la sesión

Y NO HABIENDO MÁS ASUNTOS DE QUE TRATAR SE LEVANTÓ LA SESIÓN A LA HORA INDICADA, DE LO QUE YO, LA SECRETARIA DELEGADA, CERTIFICO Y FIRMO JUNTO CON EL SR. PRESIDENTE DE LA COMISIÓN, AUTORIZANDO EL ACTA.



Document signat electrònicament (RD 1671/2009). La autenticitat d'aquest document pot ser comprovada mitjançant el CSV: 15250050152134403104 en <https://sede.burjassot.org>
Documento firmado electrònicamente (RD 1671/2009). La autenticidad de este documento puede ser comprobada mediante el CSV: 15250050152134403104 en <https://sede.burjassot.org>

III. ENCUESTA A LA PLANTILLA

El 16 de febrero de 2024 se reúne la Comisión Negociadora para acordar el contenido de la encuesta que se remite a toda la plantilla a través de plataforma de Google, quedando su contenido de la siguiente manera:

 AJUNTAMENT DE BURJASSOT

ENCUESTA PLAN DE IGUALDAD 2024

Ante la finalización de la vigencia del Primer Plan de Igualdad entre trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Burjassot (2019-2023) se da comienzo a la realización del segundo Plan de Igualdad.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas tras realizar un diagnóstico de situación, con la finalidad de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades y a eliminar cualquier discriminación por razón de sexo.

Desde la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Burjassot, conformada por la representación de la corporación, la representación sindical y personal técnico que asiste, queremos conocer tu opinión sobre la aplicación de la igualdad de género entre los trabajadores y trabajadoras en nuestra organización.

Tus respuestas sinceras y anónimas, resultarán imprescindibles para mejorar tu situación futura y la de toda la plantilla, por ello agradecemos de antemano tu disponibilidad y colaboración.

Responder a las preguntas, te llevará poco tiempo y darás respuesta a los 7 bloques fundamentales sobre los que se centrará el estudio y diagnóstico de nuestra situación. Todas las preguntas son muy sencillas y rápidas de contestar.

La información obtenida servirá para conocer aquellas situaciones de desigualdad que darán lugar a futuras acciones que formarán parte del nuevo plan, con la finalidad de corregirlas.

Si tienes alguna duda, puedes contactar con cualquiera de las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento.

- Yolanda Andrés Bonell
- Rosa Coca Segura
- Mónica Aragonés Quintana
- Ana Esteban Cosin
- Rodolfo Espina Martín
- Verónica Mabel Calcagno Ciafardini
- Eduardo Carpio Crespo
- Encarna Valero Martínez
- Ofelia Albero Camus



Datos personales

Sexo

- Mujer
- Hombre

Rango de edad

- 18 a 30
- 31 a 40
- 41 a 50
- 51 a 65

Estado civil

- Casada/o - pareja de hecho
- Soltera/o
- Divorciada/o
- Viuda/o

Estudios

- Cert. escolaridad
- Graduado escolar
- Bachillerato/FP
- Universitarios

Tipo de contrato

- Funcionaria/o de carrera
- Funcionaria/o interina/o
- Laboral fijo/indef.
- Laboral temporal
- Eventual

Tipo de jornada

- Continua
- Partida
- Por turnos

Grupo profesional

- Técnica/o superior (A1)
- Técnica/o medio (A2)
- Técnica/o (B)
- Administrativa/o (C1)
- Aux. admin (C2)
- Oficial 1ª (C2)
- Monitor/a deport. (C2)
- Conserje (AP)
- Peón espec. (AP)
- Agente Policía (C1)
- Oficiales Policía (B)
- Mando de la Policía (A1/A2)

Antigüedad

- 1 año
- 1 a 3 años
- 4 a 6 años
- 6 a 10 años
- +10 años

Hijos

- Ninguno/a
- 1
- 2
- 3 o más

Personas dependientes

- Ninguno/a
- 1
- 2
- 3 o más

Cuestionario

ACCESO AL EMPLEO

1. ¿Crees que las pruebas que se realizan en los procesos selectivos ofrecen las mismas posibilidades a hombres y mujeres?

- Sí
- No
- NS/NC

2. En el proceso selectivo de acceso a tu puesto de trabajo ¿preguntaron aspectos de tu vida personal?

- Sí
- No
- NS/NC

3. ¿Crees que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder a cualquier tipo de empleo en el Ayuntamiento?

- Sí
- No
- NS/NC

4. Las pruebas de acceso a mi puesto de trabajo se realizaron en horarios y días compatibles con mi vida personal

- Sí
- No
- NS/NC

5. La manera en que se utiliza el lenguaje en los anuncios de puestos de trabajo, influye en que se presenten más personas de determinado sexo

- Sí
- No
- NS/NC



6. ¿Crees que algunos puestos de trabajo están más condicionados a que en el proceso selectivo sean ocupados por hombres?

- Sí
 No
 NS/NC

PROMOCIÓN

7. ¿Conoces si existe un procedimiento interno para promocionar en el Ayuntamiento?

- Sí
 No
 NS/NC

8. ¿Consideras que la situación familiar influye a la hora de promocionar a puestos de responsabilidad?

- Sí
 No
 NS/NC

9. ¿De qué manera consideras que se promociona en el Ayuntamiento?

- Por designación directa de un superior
 A través de un procedimiento interno
 A través de los Planes de Carrera
 A través de una valoración interna de méritos y capacidades

10. ¿Consideras que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción a puestos de responsabilidad en el Ayuntamiento?

- Sí
 No
 NS/NC

11. ¿Crees que existe algún tipo de obstáculo para la promoción de hombres o mujeres en alguna área o categoría profesional del Ayuntamiento?

- Sí
 No
 NS/NC



12. Me gustaría promocionar a puestos de mayor responsabilidad, pero no sé cómo

- Sí
- No
- NS/NC

13. Me interesaría cambiar de departamento, pero no sé cómo

- Sí
- No
- NS/NC

14. Las promociones considero que se realizan de una forma objetiva y transparente en base a criterios de mérito y capacidad

- Sí
- No
- NS/NC

FORMACIÓN

15. Tengo dificultades para que me autoricen la formación que considero adecuada a mi puesto de trabajo

- Sí
- No
- NS/NC

16. Conozco el procedimiento para solicitar la formación que necesito

- Sí
- No
- NS/NC

17. Todas las categorías tienen las mismas posibilidades de formarse

- Sí
- No
- NS/NC

18. Recibo información detallada de la formación a la que puedo optar por parte del Ayuntamiento

- Sí
- No
- NS/NC



CONCILIACIÓN

20. ¿Tienes dificultades para conciliar tu vida familiar, personal y laboral?

- Sí
- No
- NS/NC

21. Las responsabilidades familiares ¿suponen un obstáculo para desarrollar puestos de responsabilidad?

- Sí
- No
- NS/NC

22. En caso de tener problemas de conciliación, ¿sabe a quién dirigirse en el Ayuntamiento para solventarlos?

- Sí
- No
- NS/NC

23. ¿Has utilizado en el Ayuntamiento alguna de las siguientes medidas legales de conciliación? En caso afirmativo, marcar

- Permiso de Maternidad
- Permiso de Paternidad
- Permiso de lactancia
- Reducción de jornada por motivos familiares
- Excedencia por cuidados familiares
- Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia
- Permisos para atención o cuidados familiares
- Flexibilidad de horario

24. En caso de NO haber utilizado ninguna medida de conciliación, indica el motivo (puedes seleccionar varias opciones)

- Porque no las he necesitado
- Porque desconocía su existencia
- Porque implica una reducción de mi sueldo
- Porque afectaría negativamente a mi carrera profesional



RETRIBUCIONES

28. ¿Consideras que existe discriminación salarial entre mujeres y hombres en la misma categoría profesional?

- Sí
 No
 NS/NC

29. ¿Conoces los cuadros salariales aplicables a tu puesto de trabajo?

- Sí
 No
 NS/NC

30. ¿Consideras que hombres y mujeres perciben los mismos complementos salariales para una misma categoría profesional?

- Sí
 No
 NS/NC

31. Los trabajos desempeñados mayoritariamente por hombres, tienen más posibilidades de percibir ingresos extraordinarios (horas extra, pluses, incentivos, etc.)

- Sí
 No
 NS/NC

32. Creo que mi trabajo está peor remunerado que otros dentro del Ayuntamiento de similar esfuerzo y cualificación

- Sí
 No
 NS/NC

33. ¿Consideras que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de mejorar sus condiciones salariales?

- Sí
 No
 NS/NC

34. ¿Consideras que las retribuciones son transparentes y objetivas?

- Sí

46. ¿Habitualmente utilizas el genérico masculino en los escritos oficiales tanto internos como externos?

- Sí
 No
 NS/NC

47. En algún momento has considerado ofensiva la imagen sexista o con roles estereotipados en alguna publicidad o acto organizado por el Ayuntamiento

- Sí
 No
 NS/NC

48. ¿Se vigila que las imágenes que edita su departamento no tengan un contenido sexista o que perpetúe los roles tradicionales de hombres y mujeres?

- Sí
 No
 NS/NC

49. Has recibido formación especializada para la utilización de un lenguaje administrativo inclusivo

- Sí
 No
 NS/NC

50. ¿Has notado que haya tenido efectos la aplicación del Primer Plan de Igualdad del Ayuntamiento?

- Sí
 No
 NS/NC

Enviar respuestas

Borrar cuestionario

IV. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **ACCIÓN POSITIVA.** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **ACOSO SEXUAL.** La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo
- **BRECHA DE GÉNERO.** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.
- **CONCILIACIÓN.** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- **CORRESPONSABILIDAD.** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- **DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.** Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”.

- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA.** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **DISCRIMINACIÓN SALARIAL.** Retribución salarial inferior de un sexo respecto del otro ante el desempeño de idénticas funciones y labores, como consecuencia de considerar el trabajo de las mujeres como de inferior valor al de los hombres.
- **EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES:** Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing referido al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **ESTEREOTIPO.** Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo.
- **FEMINIZACIÓN.** Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.
- **GÉNERO.** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.
- **IGUALDAD DE TRATO.** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.
- **IMPACTO DE GÉNERO.** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **IMÁGENES ESTEREOTIPADAS.** Presentación de las imágenes de hombres y mujeres basados en estereotipos de género, asignando roles diferenciados según su sexo.
- **IMÁGENES SEXISTAS.** Cuando se presenta la imagen de la mujer como simple objeto de deseo, presentada de forma denigrante u ofensiva.
- **MAINSTREAMING.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.
- **PARIDAD.** La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.
- **PLAN DE IGUALDAD.** Son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- **PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género
- **POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se lleva a la práctica.
- **PRINCIPIO DE IGUALDAD.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.
- **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

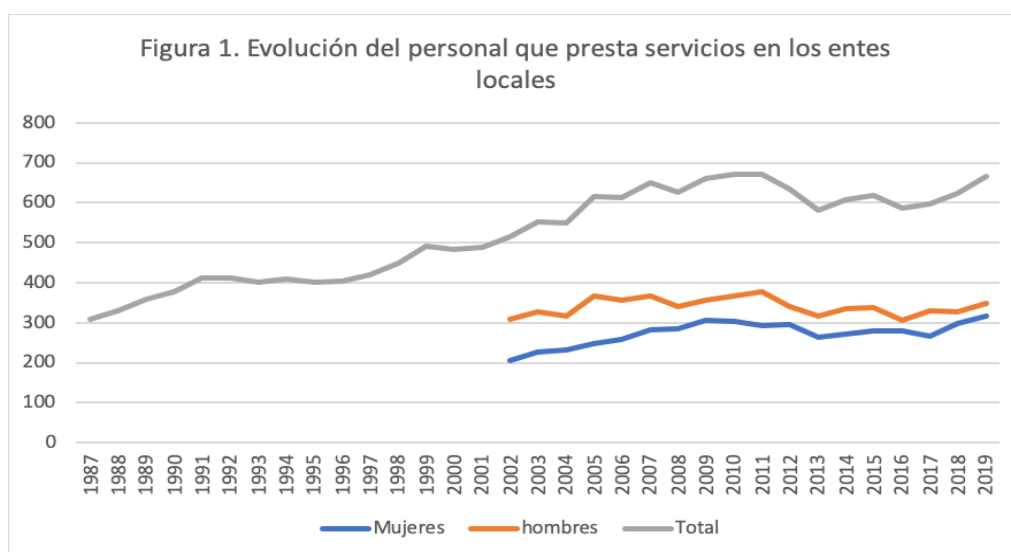
- **PUBLICIDAD ILÍCITA.** Aquella publicitat que atente contra la dignitat de la persona o vulnere els valors i drets reconeguts en la Constitució. Se entendran incluits en la previsió anterior els anuncis que presenten a les dones de forma vejatoria, utilitzant directament el seu cos o parts del mateix com a mero objecte desvinculat del producte que se pretén promocionar, o una imatge associada a comportaments estereotipats.
- **REPRESENTACIÓ EQUILIBRADA.** Aquella situació que garanteix la presència de dones i homes de forma que, en el conjunt de persones a que se refereix, cada sexe no supere el 60 %, ni sea menys del 40 %.
- **SEGREGACIÓ HORIZONTAL.** Se da quan les dones se concentren en algunes professions o camps professionals i els homes en altres diferents.
- **SEGREGACIÓ VERTICAL.** Se da quan els homes ocupen els llocs de presa de decisions inclosos en els sectors amb presència majoritària de dones.
- **SEXISMO.** Mecanisme pel qual se concedeix privilegis o se practica discriminació contra una persona en raó de seua sexe, impidint la realització de tot el potencial humà que posee.
- **SEXO.** Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia a les seres vius en femelles i mascles.
- **TRANSVERSALITAT.** Suposa la integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de polítiques, considerant, sistemàticament, les situacions, prioritats i necessitats respectives de dones i homes, amb vista a promoure la igualtat entre ambos sexes i tenint en compte, activa i obertament, des de la fase de planificació, els seus efectes en les situacions respectives de unes i altres quan se apliquen, supervisen i evalúen.
- **TECHO DE CRISTAL.** Superfície superior invisible en la carrera laboral de les dones, difícil de traspasar, que les impideix seguir avançant cap a llocs de major responsabilitat. El seu caràcter d'invisibilitat ve donat pel fet de que no existeixen lleis ni dispositius socials establerts ni còdigs visibles que imposen a les dones semblant limitació, sinó que està construït sobre la base d'altres rasgos que per seua invisibilitat són difícils de detectar.
- **VIOLÈNCIA DE GÈNERO:** La Declaració de les Nacions Unides sobre l'eliminació de la violència contra les dones defineix aquesta violència com a "tot acte de violència basat en la pertinença al sexe femení que tinga o pugua tenir com a

resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.

V. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Para realizar un correcto diagnóstico se ha realizado una valoración comparativa entre los datos desagregados por sexos locales y autonómicos, en ausencia de estos últimos también se han consultado estadísticas de ámbito nacional.

Gráfico evolución empleados/as públicos en las Administraciones Locales

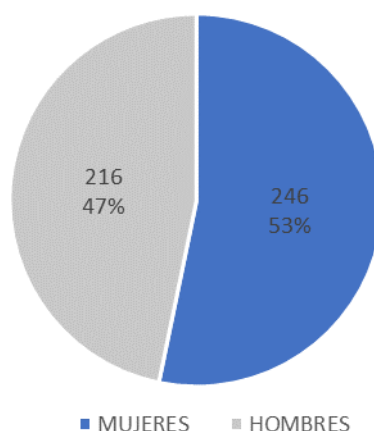


Fuente: EPA 2019 publicada por INE

Las entidades locales cuentan hoy prácticamente con igualdad de género entre sus empleadas y empleados públicos, si bien, con ligera ventaja de las mujeres, 50,11%, sobre los hombres, 49,88%.

El Ayuntamiento de Burjassot está compuesto por un total de 462 personas empleadas, de las cuales 246 son mujeres y 216 son hombres. En el Gráfico siguiente¹, se puede apreciar que nos ubicamos es un escenario paritario (60-40), aunque con cierto predominio femenino, en concreto son trabajadoras el 53% y trabajadores el 47%.

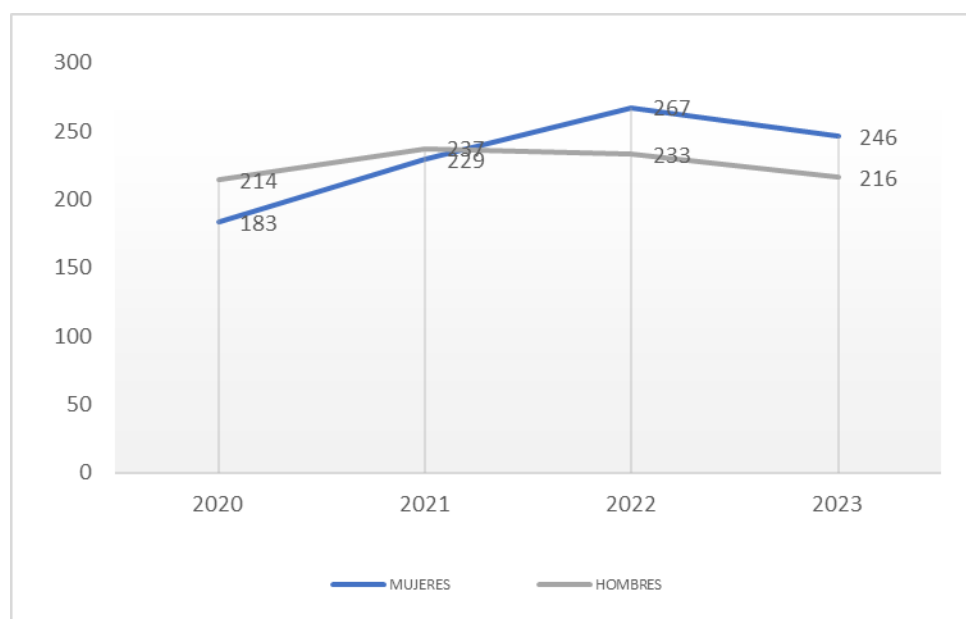
GRÁFICO 1: Plantilla por sexos. Año 2023 (datos a 31/12/2023)



La evolución en la última década ha sido favorable a la presencia femenina, y ya en 2020, las mujeres superan a los hombres. En 2010, por el contrario, los hombres contaban con mayor presencia, 53%, que las mujeres, 47%.

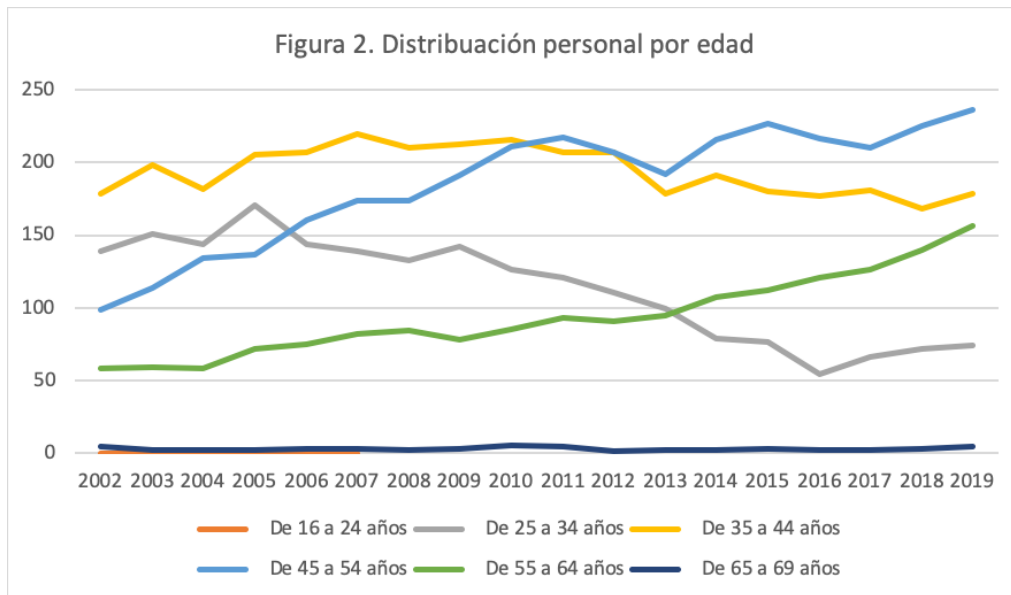
En el caso del Ayuntamiento de Burjassot, el porcentaje de empleadas supera a la media nacional, estableciéndose en un 53% sobre el total de la plantilla.

Evolución plantilla en los últimos 4 años (2020 - 2023)

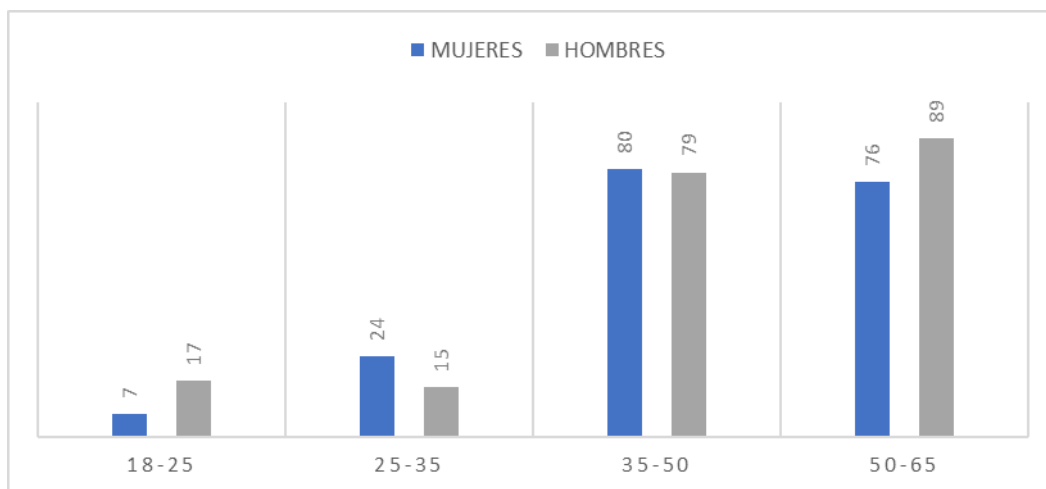


La gráfica nos muestra una evolución positiva en la contratación de mujeres. En 2021 se dio una igualdad absoluta y a partir de entonces las mujeres superan a los hombres en el acceso al empleo público del ayuntamiento.

Por edades

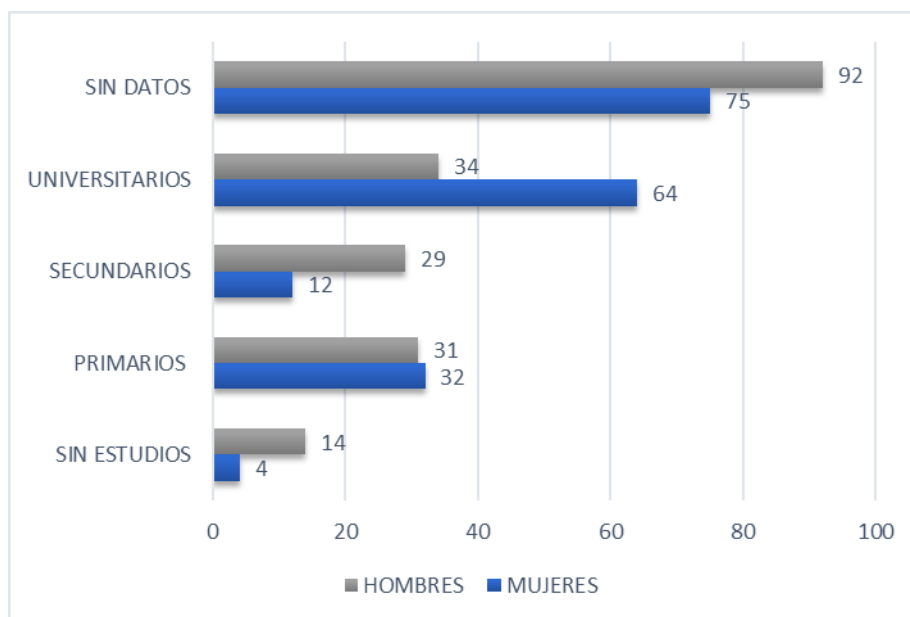


Actualment la plantilla del Ajuntament de Burjassot presenta una concentració en els trams d'edat més alts. El major nombre de treballadores se concentra en el tram de 35 a 50 anys, en el cas de seus companys varones la majoria se ubican en el tram de 50 a 65 anys. En comparació amb els dats estatals, la plantilla de Burjassot està més envejada.



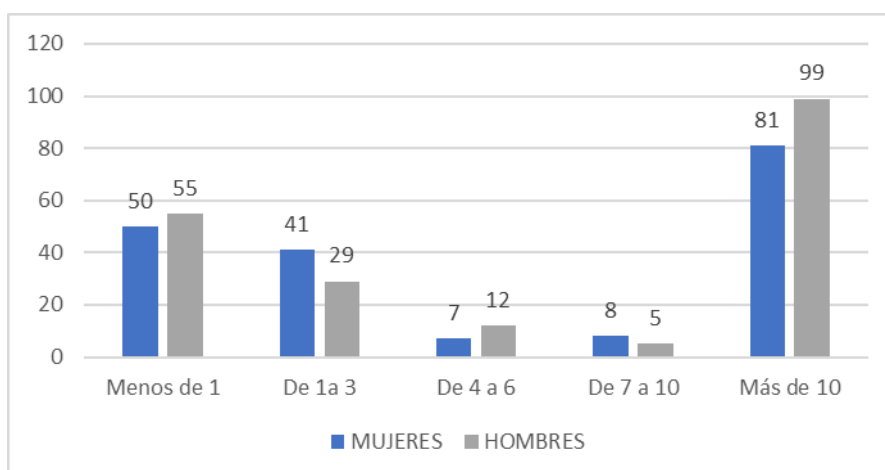
Nivel de estudios

De los datos facilitados por el departamento de Recursos Humanos, se observa que existe un elevado número de trabajadoras con estudios universitarios frente a sus compañeros varones. En cuanto a personal sin estudios, se concentran mayoritariamente entre los varones, esta situación viene derivada de la alta concentración de trabajadores en departamento altamente masculinizados que no se requiere una elevada cualificación en su acceso, como es el caso de la Brigada de obras y servicios.



Antigüedad

La plantilla del ayuntamiento presenta unos datos polarizados, por un lado, existe una mayoría de la plantilla, mayoritariamente varones, con más de 10 años de antigüedad y por otro existe un conjunto de trabajadores, más equilibrado por sexos, que tiene menos de 1 año de antigüedad. La situación es coincidente con la tendencia nacional en la cual las personas que llevan más años en la administración pública son mayoritariamente varones y las nuevas incorporaciones, más jóvenes, acceden de forma más equilibrada.

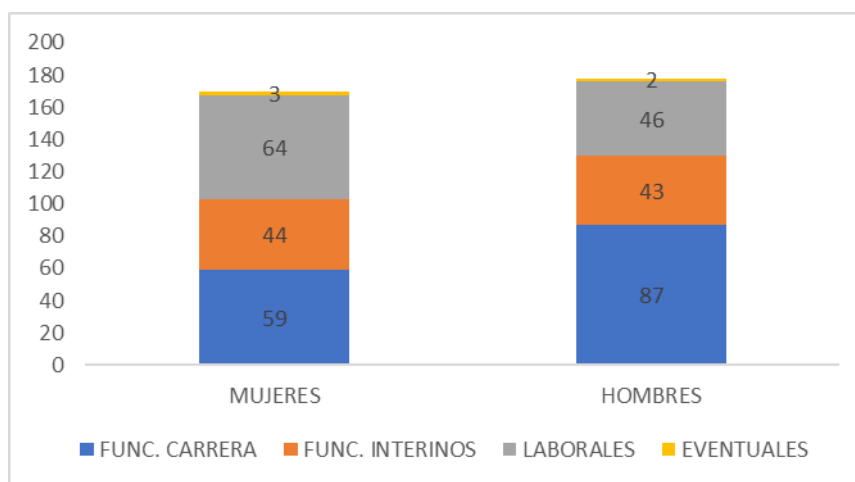


Tipología personal funcionario vs. personal laboral

En la Administración pública, el personal que la compone está vinculado a la misma mediante una relación funcional -personal funcionario de carrera, personal interino y personal estatutario - en la que los hombres representan un 48,58% y las mujeres el 51,41%; o bien laboral -personal laboral fijo y/o temporal- representado las mujeres el 62,63% de este personal frente al 37,36% que suponen los hombres.

Según estas cifras, existe un equilibrio entre hombres y mujeres dentro del personal funcionario, mientras que **en el personal laboral las mujeres están sobrerrepresentadas**. Esto se explica por la contratación temporal que realiza la Administración para la sustitución de ausencias causadas por contingencias médicas, maternidad, paternidad, lactancia, excedencias o reducciones de jornada. Se da la circunstancia de que los contratos temporales, normalmente de duración inferior a seis meses, recaen mayoritariamente sobre las mujeres. Por lo tanto, en la Administración se reproduce una de las características del empleo en España, que sobre las mujeres recaen los contratos de carácter temporal, tanto en personal interino como el personal temporal.

El Ayuntamiento de Burjassot cuenta con un total de 59 trabajadoras funcionarias frente a 87 trabajadores. Respecto a los contratos de interinaje, existe una igualdad entre ambos sexos, y respecto a las contrataciones laborales las mujeres son mayoría con 64 contrataciones frente a 46 por parte de los hombres.

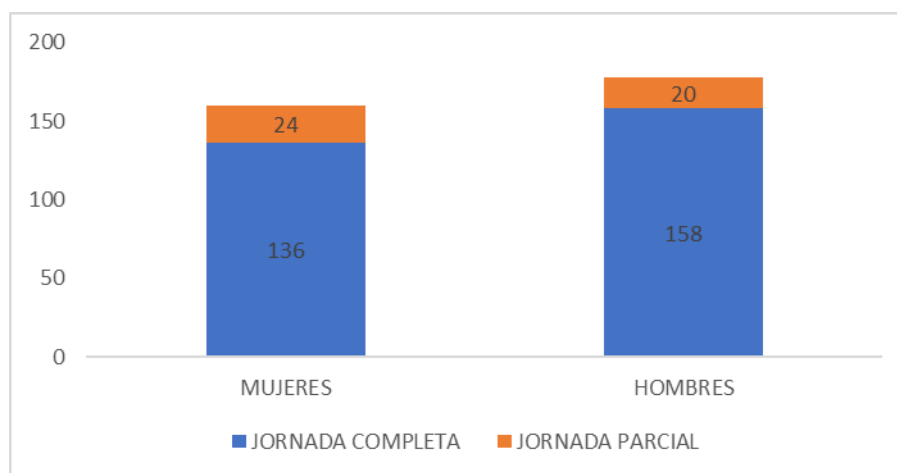


Jornada laboral

En las administraciones públicas a nivel nacional, se constata la existencia de un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que tiene una jornada parcial, de tal manera que en un porcentaje elevado son las mujeres las que acaparan esta modalidad. Los hombres realizan su jornada a tiempo completo, trabajan más en jornadas partidas, nocturnas, horarios especiales y plena disponibilidad. Esta situación deriva en la existencia de posibles diferencias salariales que, a pesar de la creencia mayoritaria, existe y persiste en la Administración.

Cómo trabajan las personas y cuándo lo hacen, tiene una relación directa con la necesidad de compatibilizar las responsabilidades fuera del trabajo con la actividad laboral, además qué tareas desempeñan y qué posiciones ocupan en la jerarquía organizativa, repercute positiva o negativamente en la retribución final.

El Ayuntamiento de Burjassot tiene una plantilla que trabaja en su totalidad con jornada continua y mayoritariamente a tiempo completo: 136 mujeres están contratadas a jornada completa frente a 158 hombres. Las contrataciones a jornada parcial son ocupadas por 24 mujeres frente a 20 hombres.



Segregación horizontal y vertical

La elección de los itinerarios formativos que determinan el desempeño profesional futuro de las mujeres, se orienta hacia ocupaciones relacionadas con las tareas de cuidados por lo que, en la Administración Pública se da una sobrerrepresentación femenina en ciertas áreas como educación, atención social o atención a la ciudadanía.

En los diferentes niveles jerárquicos, los puestos de responsabilidad siguen estando ocupados mayoritariamente por hombres. Este fenómeno (techo de cristal) se explica por los sistemas de promoción y desarrollo profesional (la libre designación beneficia al hombre, mientras que en los procesos abiertos en los que se cumplen los principios de igualdad, mérito y capacidad las mujeres se igualan a sus compañeros), unido a la exigencia del ejercicio del cargo al requerirse una mayor presencia en el puesto de trabajo y entenderse como incompatible con la conciliación familiar y personal.

El ayuntamiento de Burjassot, presenta un equilibrio entre sexos en los puestos de mayor responsabilidad, no obstante, los procesos internos de promoción no quedan reflejados de forma clara y transparente cara a la plantilla según muestran las encuestas. Se está tramitando el nuevo organigrama del ayuntamiento adecuado a las nuevas incorporaciones y modificación de la RPT.

Desigualdad salarial

La brecha salarial de género en las administraciones alcanza un 14%, motivada porque las retribuciones variables, que se componen de las gratificaciones extraordinarias que se perciben por la realización de determinados servicios, como por ejemplo guardias, disponibilidad, trabajo en fin de semana o festivos, horas extraordinarias o/y horarios especiales) son percibidas mayoritariamente por los hombres, ya que los puestos de trabajo en los que mayoritariamente se ocupan llevan asociados estos complementos.

La Auditoría salarial con perspectiva de género que se ha realizado al efecto, ha mostrado unos valores totalmente equilibrados sin detección de ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Los aspectos a mejorar en esta área van más encaminados a la ausencia de información de la plantilla respecto a los componentes económicos que integran su nómina y las características y valoración de su puesto de trabajo.

Formación

La formación que recibe la plantilla viene determinada por organismos públicos externos que ofrecen formación en diferentes modalidades (presencial, semipresencial y on-line) y variadas temáticas que las trabajadoras y trabajadores escogen libremente.

El procedimiento consiste en la publicación por parte del departamento de Recursos Humanos en el Portal del Empleado de los enlaces a la formación referida.

Durante el año 2023 la plantilla tuvo acceso on-line a un curso sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres donde se contemplaban contenidos específicos de las políticas de igualdad del ayuntamiento, 148 personas participaron del mismo.

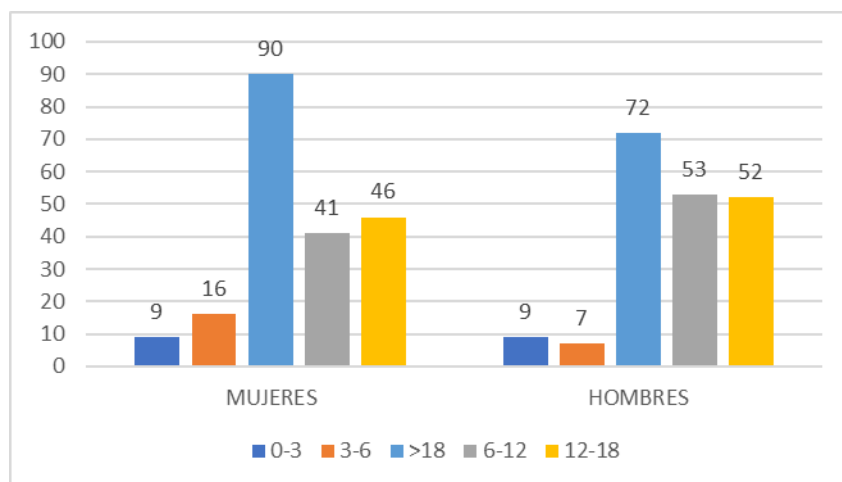
Conciliación

Uno de los motivos por los cuales las mujeres decidían ingresar en las Administraciones Públicas, eran las condiciones laborales y la mayor protección para el ejercicio de las medidas de conciliación. Sin embargo, lo que no se ha logrado, es que las tareas de cuidados que requiere parte de la sociedad (menores, dependientes o mayores) sigan recayendo sobre las trabajadoras a costa de sus renuncias a un progreso profesional.

La dificultad para lograr este objetivo provoca la reducción de ingresos, limita la capacidad de crecimiento profesional y personal, además de la pérdida de talentos con el consiguiente coste económico.

El Ayuntamiento de Burjassot tiene implementadas numerosas medidas de conciliación: flexibilidad de horarios, permisos para atender situaciones personales y familiares, además de bolsa de horas a compensar. Solo la gestión del teletrabajo es una de las cuestiones pendientes de desarrollar.

Edades de los hijos/as



Acoso sexual y por razón de sexo

Desde la aprobación del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo a raíz de la implementación del I PIO, se ha tenido que activar en dos ocasiones, teniendo un resultado positivo en cuenta a evitar la vía judicial y llegar a soluciones consensuadas y adecuadas a las circunstancias del caso.

La aplicación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo ha evidenciado nuevas cuestiones a regular, así como la aplicación de nuevos cauces de denuncia más garantistas de la privacidad de los datos y documentos y anonimato de las partes implicadas derivados de la nueva normativa en vigor desde febrero de 2023.

Comunicación y lenguaje no sexista

La formación en un lenguaje no sexista e inclusivo e imágenes donde no caben roles o estereotipos de género son un eje transversal a todas las comunicaciones del ayuntamiento. Las profesionales del departamento de prensa y comunicación están cualificadas para que cualquier texto o imagen que se difunda cumpla con los estándares de todas las legislaciones que la regulan.

A nivel de comunicación, la plantilla muestra bastante desconocimiento de la implementación de las acciones derivadas de los planes de igualdad.

Violencia de género

La violencia de género no se ha trabajado en profundidad internamente, hasta la fecha las trabajadoras municipales tenían un acceso preferente al servicio municipal de atención integral a víctimas de violencia de género 'Espai Dona'.

Fruto de las atenciones realizadas en este servicio se ha debatido en la comisión Negociadora sobre las necesidades planteadas por las afectadas, entre ellas la adaptación de su puesto de trabajo a las necesidades de seguridad y privacidad que se requieran.

AUDITORIA RETRIBUTIVA

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo, 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.

En su «Disposición adicional cuarta establece que ‘Al personal laboral al servicio de las administraciones públicas le resultará de aplicación lo previsto en el presente reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica».

La Comisión Negociadora tras debate acuerda incluir en la auditoría a toda la plantilla, tanto personal laboral como funcional y eventual.

Informe de resultados.

CONCLUSIONES

- Nos encontramos ante una organización con presencia equilibrada entre hombres y mujeres.
- No se aprecia una vinculación directa puesto masculinizado/feminizado con mayor/menor puntuación en la valoración de puestos.
- La mayoría de los factores y sub-factores han resultado ser neutros en relación al sexo, es decir, han sido valorados en similar medida en las mujeres y los hombres.
- Tanto hombres como mujeres ocupan puestos con un grado de responsabilidad alta, media o baja.
- La mayor parte de las mujeres y de los hombres se encuentran en la agrupación 4, de responsabilidad y autonomía media-baja. Nos encontramos ante una agrupación equilibrada.
- En el registro retributivo (comparativa de promedios de los importes efectivos por sexo)

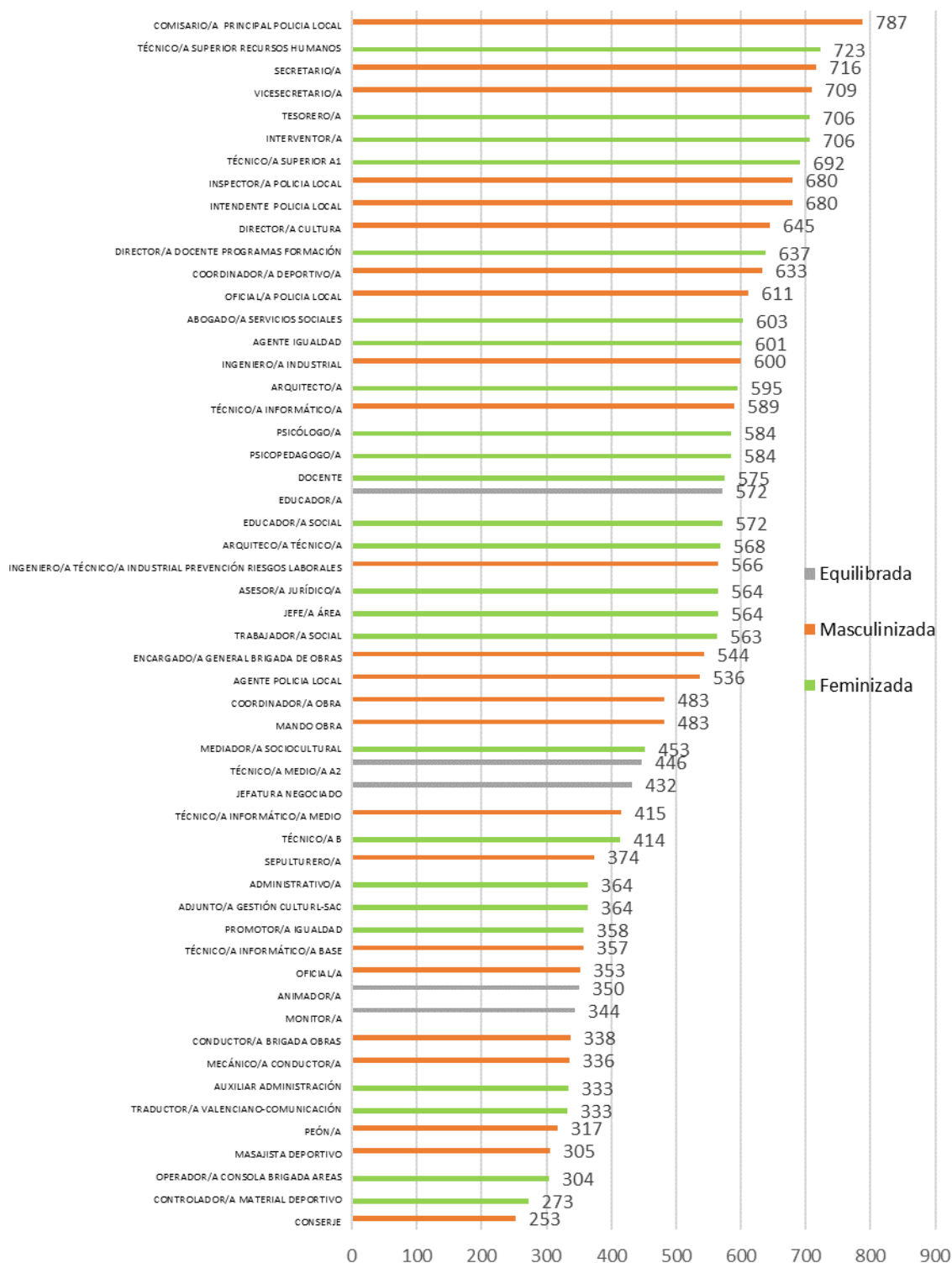
se observa una diferencia salarial de 4% a favor de los hombres. En los importes equiparados la brecha disminuye hasta el 0,4% a favor de los hombres, no existiendo ninguna brecha superior al 25% en ninguna escala.

ÁREAS DE MEJORA:

- Todas las categorías muestran un equilibrio de sexos (ningún sexo supera el 60% ni es inferior al 40%), en cuanto a puntuación, exceptuando la categoría D, la cual se encuentra masculinizada. Por lo que ello significa que los puestos más valorados en condiciones laborales y factores vinculados con el desempeño están ocupados principalmente por hombres.
- El sub-factor “esfuerzo mental” se halla feminizado, mientras los sub-factores “esfuerzo auditivo”, “formación no reglada”, “destreza”, “condiciones físicas”, “horarios, descansos y vacaciones” y “desplazamientos y viajes” se encuentran masculinizados. Ello evidencia la segregación horizontal existente, dado que las mujeres se encuentran ocupadas en más puestos administrativos o vinculados con la educación o servicios sociales/salud mental, que requieren gran esfuerzo mental, mientras los hombres se encuentran ocupados en los puestos de brigadas de obras, policía, oficiales o conserjería. Puestos que requieren tener buenas condiciones físicas y destreza, desplazamientos, así como más disponibilidad en cuanto a los horarios.
- A pesar de encontrarnos ante una organización con presencia equilibrada de hombres y mujeres, existe la misma proporción de puestos feminizados que masculinizados. Evidenciando, así, una segregación horizontal, como indica el punto anterior.
- Las brechas específicas en las agrupaciones son principalmente a favor de los hombres, encontrando su justificación en si son personal laboral o funcionariado, ya que las retribuciones dependen en función de la tipología de contratación.

A continuación, se muestran las principales gráficas del resultado de la Auditoría salarial, tanto referidas a la valoración de los puestos de trabajo como de todas las percepciones retributivas en promedio, mediana y retribuciones equiparadas.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



Promedios de retribución equiparada según puestos de igual valor.

	NP	NFSC	NFSC Norm	NFSC Anualiz	NFSC Normy Anualiz	NFSC Eq	SALARIO BASE Eq	Antigüedad	Complemento Destino	Complemento Especificos	Productividad	Gratificaciones	Nocturnidad	Descuentos	Asistencias	Atrasos	Vacaciones no disfrutadas	Tot COMPL AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Almuerzo	Indemnizaciones	Prestaciones de Seg. Social	Dietsas	Acción Social	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-13%	0%	-1%	14%	19%	76%	99%		-51%		81%	11%	0%	100%	-51%	5%		70%	9%	0,4%
Hombre	197	237	1	87	42	130	15.428	1.512	4.970	10.264	804	635	75	0	77	0	9	18.345	33.774	8	30	1.033	0	2	1.042	34.816
Mujer	180	226	5	84	39	128	17.420	1.513	4.999	8.833	650	150	1	0	115	0	2	16.263	33.683	0	45	949	0	1	934	34.617
ESCALA 03							-37%	79%	17%	20%	32%	27%		100%				29%	5%		99%			93%	9%	
Hombre	17	17	0	1	0	1	8.496	1.322	4.779	10.914	874	414	0	0	7	0	0	18.309	26.805	0	0	1.365	0	0	1.365	28.171
Mujer	10	11	0	6	0	6	11.651	2.76	3.951	8.692	592	302	0	0	0	0	0	13.813	25.463	0	73	19	0	0	92	25.555
ESCALA 04							-5%	-74%	-15%	-10%	1%	88%	100%				28%	-13%	-8%	100%	-29%	4%		100%	4%	-8%
Hombre	91	113	0	27	37	64	15.725	831	3.203	6.651	584	356	8	0	0	0	5	11.637	27.362	2	8	1.182	0	1	1.194	28.555
Mujer	76	93	0	22	29	51	16.452	1.447	3.676	7.326	579	48	0	0	63	0	4	13.144	29.936	0	10	1.140	0	0	1.150	30.746
ESCALA 05							23%	29%	-28%	-15%	49%	35%			89%			-6%	9%		100%	-305%			-182%	5%
Hombre	16	22	0	15	0	15	18.089	2.259	4.955	8.812	1.279	144	0	0	269	0	0	17.727	35.816	0	199	457	0	0	656	36.472
Mujer	20	26	2	12	0	14	13.942	1.618	6.225	10.171	646	93	0	0	30	0	0	18.782	32.684	0	0	1.851	0	0	1.851	34.495
ESCALA 06							6%	13%	6%	6%	-13%	9%	99%		-67%		100%	6%	6%	100%	-83%			-53%	-90%	3%
Hombre	39	43	0	23	0	23	10.996	1.554	6.911	15.111	1.081	1.510	256	0	38	0	33	26.525	37.520	15	0	1.313	0	8	1.326	38.847
Mujer	10	11	0	3	0	3	10.379	1.354	6.470	14.148	1.218	1.382	20	0	300	0	0	24.881	35.720	0	0	2.528	0	12	2.540	37.811
ESCALA 07							1%	41%	15%	32%	5%	89%	100%		16%			31%	14%	100%	-46%	30%			21%	15%
Hombre	23	30	1	16	5	22	23.041	2.572	5.641	10.009	705	784	111	0	89	0	0	19.911	42.952	32	85	341	0	0	458	43.410
Mujer	53	67	3	28	10	41	22.771	1.516	4.790	6.823	671	88	0	0	75	0	0	13.964	36.735	0	124	239	0	0	363	37.098
ESCALA 08							22%	5%	-14%	9%	59%	100%			-1022%			4%	10%						8%	
Hombre	8	9	0	5	0	5	20.548	2.997	10.240	18.570	887	375	0	0	11	0	0	33.080	53.629	0	0	0	0	0	0	53.629
Mujer	8	15	0	13	0	13	16.288	2.837	11.628	16.923	400	0	0	0	121	0	0	31.910	48.198	0	0	881	0	0	881	48.079
ESCALA 09							1%	51%	0%	13%	0%				11%			14%	11%	100%					-3104%	11%
Hombre	2	2	0	0	0	0	17.133	7.098	15.016	40.087	1.040	0	0	0	2.774	0	0	66.015	83.148	20	0	0	0	0	20	83.168
Mujer	3	3	0	0	0	0	16.980	3.512	14.955	34.752	1.040	0	0	0	2.483	0	0	56.782	73.762	0	0	644	0	0	644	74.405
ESCALA 10							100%	100%	100%	100%	100%	100%			100%			100%	100%						100%	100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	17.130	5.638	15.828	41.989	2.352	3.400	0	0	1.487	0	0	70.703	87.833	0	0	0	0	0	0	87.833
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

El contenido completo de la Auditoría Retributiva se adjunta a este documento>>

SEGUNDO. Proceder a la implantación y aplicación del II Plan de Igualdad, de conformidad con lo establecido en dicho Plan.

TERCERO. Notificar la presente resolución a los Representantes de Personal y publicarla en el tablón de anuncios y portal de transparencia del Ayuntamiento.

CUARTO. Inscribir el Plan en el registro público correspondiente, en cumplimiento del artículo 11.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Sometido el asunto a votación, el Pleno, por doce votos a favor (10 PSOE y 2 Compromís), un voto en contra (1 Vox) y cuatro abstenciones (2 PP y 2 miembros no adscritos), ACUERDA aprobar la propuesta anteriormente transcrita que ha sido dictaminada por la comisión informativa de Igualdad, Feminismo, Transición Ecológica, Agenda 2030 y Comunicación de 12 de agosto de 2024.

Y para que conste, extendiendo la presente a resultas de la aprobación del acta correspondiente, de conformidad con lo establecido en el art. 206 del ROFRJ de las Entidades Locales, aprobado por RD 2568/1986, con el visto bueno del Sr. Alcalde Presidente, en Burjassot

Visto bueno