

ES EL MOMENTO!

DE AVANZAR EN IGUALDAD

150 ACCIONS PER A PLANS D'IGUALTAT
EN AJUNTAMENTS



**MÁS CCOO,
MÁS Y MEJORES DERECHOS**



**serveis a la ciutadania
país valencià**

150 ACCIONES PARA PLANES DE IGUALDAD EN AYUNTAMIENTOS

La obligatoriedad de los Planes de Igualdad en los Ayuntamientos no es un tema de reciente aparición. Se deriva de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 2007 que ya tiene un importante recorrido temporal en el que se pueden detectar, como es lógico, aciertos y carencias.

En materia de Planes de igualdad, la propuesta normativa tenía hasta la fecha un desarrollo limitado por las condiciones exigidas, ya que condicionaba la obligatoriedad de los planes a empresas con más de 250 personas en plantilla. La reciente publicación del Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, ha rebajado estos requisitos aunque está pendiente de desarrollo.

No obstante, se mantiene y refuerza la obligatoriedad de dichos Planes en la Administración Pública, en todos sus centros de trabajo, lo que consolida una hoja de ruta en la que la FSC-PV de CCOO viene trabajando desde hace años.

En concreto, los Ayuntamientos de todo el país, 8124 en todo el Estado, 542 en el País Valenciano, deben dotarse de estos planes para sus plantillas, con independencia del tamaño de éstas, so pena de incumplir una Ley orgánica, lanzando así un mensaje social contradictorio y enormemente fallido en cuanto a la asunción de sus responsabilidades sociales y políticas.

Sindicalmente, la FSC en el País Valenciano ha apostado con firmeza y coherencia, con diversas campañas y planes de trabajo en este sentido, lo que permite hoy constatar en el País valenciano, la existencia de un numeroso grupo de Ayuntamientos, más de un centenar, que han elaborado, negociado y aprobado su Plan de Igualdad.

Esta guía pretende rentabilizar la experiencia obtenida y seguir facilitando el abordaje de estos Planes, sin perder de vista en ningún momento que son "trajes a medida" que no pueden ser objeto de imitación indiscriminada. La decisión política de elaborar dichos planes, se ha de ver acompañada por una serie de requisitos que garanticen un mínimo nivel de calidad del Plan para que efectivamente sean un factor de progreso capaz de mejorar las condiciones de trabajo de toda la plantilla y en concreto, de detectar y erradicar las desigualdades que puedan perjudicar a las trabajadoras en particular.

Entre estos requisitos está la participación de la representación sindical en la elaboración del plan ya que es condición imprescindible la negociación de éste. Y en esta negociación, ha de ser objetivo de primer orden para las delegadas y delegados garantizar un mínimo nivel de calidad en el resultado final, que realmente pueda dar como resultado la mejora de las condiciones laborales que se pretende.

Para apoyar la labor de las personas negociadoras surge esta guía. Propone inicialmente una decena de objetivos que inciden en todas las áreas de actuación que deben ser recogidas en un Plan. No se exponen con ningún tipo de ánimo impositivo, sino como herramienta de apoyo que exige la adaptación imprescindible a la realidad concreta sobre la que debe actuar. Igualmente sucede con las 150 acciones propuestas, con las que se pretende facilitar un catálogo, que facilite la elección de aquellas que se adapten mejor a la realidad que se pretende transformar. No es el objetivo la enumeración exhaustiva de la infinita tipología de acciones posibles, ya que puede haber tantas como Ayuntamientos y plantillas, en función de sus circunstancias específicas. Las acciones de cada Plan han de surgir ineludiblemente del imprescindible diagnóstico previo que permita formular los objetivos más adecuados para cada centro de trabajo. Pero una vez detectados estos objetivos, las acciones necesarias para avanzar en su consecución pueden ser en algunos casos fijadas a la vista de otras experiencias anteriores que pueden servir de referencia. Siendo fundamental el acierto a la hora de su formulación que ha de ser exquisitamente concreta, incluyendo rasgos como su duración, contenido, formato, etc....

En todo caso, es imprescindible resaltar que las acciones que se recogen a continuación, fruto de la revisión y estudio de 25 planes de Igualdad aprobados en los dos últimos años en el País valenciano, son sólo un abanico de posibilidades, un listado de sugerencias que admiten todo tipo de gradaciones y matices en función de la realidad sobre la que deban actuar. Son, en muchos casos reiterativas, porque en muchas ocasiones sólo se diferencian por la intensidad o concreción de la acción propuesta.

En la configuración final del Plan, obligatoriamente, habrán de ir acompañadas de la designación de personas responsables o Departamentos para su aplicación. Y asimismo deberán formularse los criterios de evaluación que permitirán fijar el grado de su cumplimiento a la hora de la necesaria evaluación del Plan. Sin olvidar que su temporalización, es decir, la determinación del plazo o período en el que deberá garantizarse su ejecución, es imprescindible para garantizar la eficacia de un Plan de Igualdad.

PROPUESTA DE OBJETIVOS GENÉRICOS

1. Implantar en la gestión municipal la transversalidad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y lugares de trabajo de la organización municipal (Órganos colegiados, representación sindical...)
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso al empleo.
4. Garantizar igualdad de oportunidades en todas las fases de los procesos de clasificación profesional, promoción y desarrollo personal
5. Alcanzar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución
6. Facilitar a la totalidad de la plantilla la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
7. Fomentar la sensibilización y la formación en igualdad
8. Promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de genero
9. Establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de sexo (violencia de género)
10. Garantizar la existencia de una política de comunicación interna y externa en base al uso del lenguaje e imágenes no sexistas

OBJETIVO 1.- TRANSVERSALIDAD

Implantar en la gestión municipal la transversalidad de género y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

ACCIONES:

1. Presentar en un plazo de X meses el Plan de igualdad a la plantilla desde la Alcaldía y la Concejalía de igualdad, asumiendo el compromiso político de su implementación.
2. Comunicar a la ciudadanía que el Ayuntamiento ha aprobado el Plan de Igualdad interno, de acuerdo con la normativa vigente
3. Publicitar y difundir el Plan en el ámbito interno y externo del Auto (boletines, web, intranet, ...)
4. Recoger y presentar todos los datos relacionados con los procesos internos del Ayuntamiento desagregados por sexos.
5. Incluir cláusula en los pliegos de contratación con empresas o convenios de colaboración con entidades externas relativas a la igualdad de oportunidades.
6. Aplicación de las cláusulas sociales en las que se valoren la integración de la perspectiva de género, mediante la vigilancia de los contratos realizados
7. Acción formativa de un mínimo de 15 horas que deberán realizar en el plazo de un año desde la aprobación del presente plan las personas responsables de los Departamentos encargados de la elaboración y aprobación de los presupuestos municipales que les permita incorporar la perspectiva de género en su práctica profesional.
8. Presentación de Presupuestos anuales con perspectiva de género
9. Realizar informes de impacto de género en los procesos y actuaciones llevados a cabo por y en el Ayuntamiento que se determinarán a propuesta de la Comisión de Seguimiento en el plazo de 3 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

10. Realización de un informe de impacto de género de los presupuestos municipales en el capítulo I, de la Relación de puestos de Trabajo (RPT), el Reglamento de evaluación y carrera, Acuerdo Laboral y cualquier normativa con incidencia relevante en la plantilla
11. Presentación de oferta formativa dirigida al personal técnico y político de las concejalías que capacite para la introducción de la perspectiva de género en las diferentes áreas de trabajo a cabo en cada una de ellas
12. Existencia de asignación presupuestaria para la realización de las acciones del Plan de Igualdad.
13. Con carácter anual, en el periodo de elaboración de los presupuestos municipales se preverá el coste de implementación del PIO en función de las acciones temporalizadas para ese ejercicio, y se incluirá el coste en los mismos
14. Habilitar mecanismos tanto virtuales como físicos (buzón para la igualdad...) como vía de comunicación y participación del personal en materia de igualdad.
15. Creación de un buzón de sugerencias para recibir aportaciones y propuestas a las acciones concretas establecidas en este Plan de Igualdad, para trasladar situaciones de desigualdad detectadas respecto al tratamiento de la comunicación, la publicidad, la imagen y el lenguaje en materiales municipales
16. Creación de un distintivo que anualmente se asignará a Departamento o área de trabajo que destaque en la aplicación de medidas del Plan igualdad.
17. Realización de una encuesta/cuestionario a toda la plantilla para adecuar y mejorar propuestas de acción de este Plan de Igualdad, que apoyen su seguimiento y evaluación

OBJETIVO 2.-PRESENCIA EQUILIBRADA

Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de responsabilidad, colectivos profesionales y lugares de trabajo de la organización municipal. (órganos colegiados, representación sindical...)

ACCIONES:

18. Incorporar a todos los Reglamentos internos de funcionamiento de órganos del Ayuntamiento, la obligación de respetar el principio de presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres
19. Designar a los representantes en órganos colegiados de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.
20. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de la representación del Ayuntamiento, como por parte de las Organizaciones Sindicales en las mesas de negociación colectiva, en las comisiones técnicas o tribunales de selección. De no ser posible las partes implicadas deberán aportar informe justificativo así como propuestas para la corrección de dicho desequilibrio.
21. Realización de un informe de participación y presencia de mujeres y hombres en los órganos unitarios de representación, MGN, Comisión de Seguridad y Salud y Mesas Técnicas.. y los órganos y comisiones de carácter político
22. Incluir medidas en los procesos de movilidad interna para equilibrar la presencia de mujeres en los departamentos municipales donde esté infrarepresentada, que serán propuestas por la Comisión de Seguimiento en el plazo de 12 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

OBJETIVO 3.- ACCESO

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

ACCIONES:

23. Realizar acción formativa de un mínimo de 15 horas que deberán realizar en el plazo de un año desde la aprobación del presente plan las personas responsables de los Departamentos encargados de la gestión del personal que les permita incorporar la perspectiva de género en su práctica profesional.

24. Realizar cursos obligatorios de un mínimo de 15 horas de duración que deberán realizar las personas responsables de los procesos selectivos, tanto las que establecen las bases de las convocatorias como forman parte de los tribunales. Estos cursos versarán sobre : introducción a la igualdad de género, marco normativo, importancia de las políticas de igualdad de género, reflexión sobre el origen de las desigualdades , avances en materia de igualdad (medidas de acción positiva)

25. Formación y acciones de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a quienes elaboren bases o propuestas, reforzando especialmente la importancia del lenguaje.

26. Elaborar un Manual de Acogida para la plantilla de nueva incorporación con perspectiva de género y que ayude a llevar el control de formación y sensibilización en género.

27. Elaborar y difundir un Manual de Acogida para nuevas incorporaciones de RRHH que contenga toda la información laboral que les afecta con perspectiva de género

28. Revisión y modificación si procede de la oferta de empleo del Ayuntamientos antes de su publicación para que no contenga elementos sexistas y discriminatorios.

29. Incluir un párrafo en las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público y las convocatorias de concursos de méritos en el que se señale que en caso de existir infrarrepresentación de las mujeres, se incluirá una cláusula que favorecerá a las mujeres en caso de igualdad de méritos y puntuación.

30. En las bases específicas de las convocatorias de procedimientos selectivos, se incluirá la información relativa al colectivo infrarrepresentado, entendiéndose por representación equilibrada la presencia de hombres y mujeres de forma que en conjunto, las personas de alguno de los dos sexos no superen el 60%.

31. Desagregar por sexo todos los datos numéricos relativos a los listados que se generen en las pruebas selectivas y en los concursos.

32. Inclusión en todas las convocatorias de una referencia al deber de los tribunales o comisiones de lecciones de velar de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución por el estricto cumplimiento del principio de igualdad entre sexos.

33. Garantizar que la composición de los tribunales y órganos de selección de personal responda al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. En este sentido, en aquellos colectivos en que, tradicionalmente, exista una infrarrepresentación de la mujer, se procurará, de forma especial, que haya un mayor número de mujeres que de hombres, salvo que por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, no pudiera hacerse efectiva la medida.

34. Realizar un informe de impacto de género previo al diseño e implementación de cada programa de empleo analizando la situación de partida de mujeres y hombres en relación con cada uno de los programas; previendo los efectos que la aplicación del programa tendrá sobre la situación de partida y valorando cada uno de los programas atendiendo a los resultados previsibles.

35. Acompañar las Ofertas de Empleo Público de un informe sobre el impacto por razón de género.

36. Incluir informes de impacto de género en relación a la resolución de las ofertas de empleo público realizadas

37. Realizar informe anual desagregado por sexo sobre los resultados de los procesos selectivos que refleje las acciones realizadas, número de ofertas publicadas, características de los puestos, requisitos demandados, proceso de selección realizados, contenidos, personal adscrito a la oferta resultados del proceso.
38. Relacionar y revisar los canales de publicidad de la convocatoria para conseguir la máxima difusión
39. Utilizar canales de difusión que permitan un amplio conocimiento de las ofertas realizadas, en espacios de mayor presencia femenina
40. Revisar y eliminar el lenguaje sexista y cualquier elemento discriminatorio en las ofertas de empleo
41. Utilizar lenguaje neutro y denominación en femenino y masculino en la denominación, titulaciones y requisitos necesarios para el acceso, así como en la descripción realizada de las funciones a desarrollar en cada uno de los puestos ofertados.
42. Crear protocolo de contratación y promoción de empleo que incorpore medidas para eliminar los sesgos de género en los procesos de selección y contratación.
43. Analizar las pruebas y procesos de selección para asegurar la inexistencia de desequilibrios de género
44. Establecer plantilla de entrevistas para aquellos procesos que incluyan esta fase, para el acceso de personal que excluya cualquier cuestión de carácter sexista o discriminatorio
45. Valorar en los procesos de selección los cursos en materia de Igualdad, por separado y en la misma medida en que actualmente se valoran los cursos de Prevención de Riesgos Laborales
46. Revisar el Reglamento de las Bolsas de trabajo utilizadas en los procesos de selección para asegurar que no contienen ningún elemento causante de discriminación.
47. Realizar acciones positivas previas a la contratación en puestos donde las mujeres estén infrarepresentadas para eliminar la segregación horizontal.
48. Fomentar la imagen y prestigio de las mujeres en ámbitos donde están infrarepresentadas, especialmente la policía local o la brigada de obras, en centros escolares. Las personas que acudan a esta actividad deberán ser preferentemente mujeres.

49. Asignar puntuación adicional a las mujeres en los programas temporales en los que puedan ser objeto de valoración aspectos de carácter personal, si en el lugar de trabajo ofrecido existe subrepresentación de la mujer.
50. Determinar baremos diferenciados para mujeres y hombres en las pruebas físicas, en aquellas convocatorias de procesos selectivos, planes de promoción del empleo, etc. que lo requieran
51. Prever las condiciones necesarias de atención a las aspirantes embarazadas o en periodo de lactancia natural, en los distintos procesos selectivos.
52. Incorporar un apartado específico en las instancias utilizadas para la participación en los diferentes procesos selectivos en el cual las aspirantes que lo precisen soliciten la adecuación de los medios necesarios en función de su situación
53. Incluir cláusulas sociales en las bolsas de empleo y contrataciones que permitan obtener mejor puntuación a cabezas de familia monoparentales y mujeres víctimas de violencia de género.
54. Elaborar y presentar a la Comisión de Igualdad con carácter anual un informe que analice la proporción existente entre mujeres y hombres en la designación de puestos de libre designación.

OBJETIVO 4.-PROMOCIÓN

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

ACCIONES:

55. Revisar los sistemas de promoción, concursos para que cumplan con el principio de igualdad de oportunidades estableciendo procedimientos de promoción con criterios objetivos y revisando los criterios de promoción, para eliminar cualquier requisito que pueda tener consecuencias discriminatorias.
56. Publicar informes anuales sobre los puestos vacantes para promoción profesional y necesidades requeridas.

57. Analizar con carácter anual las ofertas de promoción profesional realizadas para determinar si en su resultado, existe equilibrio entre sexos.

58. Adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo a una que no esté marcada por razón de género. En la RPT ningún puesto, titulación, plaza...etc. indicará exclusividad para el varón y exclusión de la mujer en su denominación.

59. Incluir la perspectiva de género y la variable sobrecualificación académica, en los criterios generales sobre promoción interna que se aprueben.

60. Recoger información sobre la titulación del personal, para identificar el potencial laboral que pueda favorecer su promoción laboral.

61. Incluir en las convocatorias de concursos, así como los procesos selectivos de promoción interna, una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarepresentadas

62. Valorar en los procesos de promoción los conocimientos acreditados en materia de igualdad

63. Contabilizar en los procesos de promoción los períodos de tiempo en que las personas candidatas hayan disfrutado de permisos relacionados con la conciliación.

64. Establecer de forma obligatoria un programa de formación previa ante una promoción laboral dentro del Ayuntamiento para aquellas personas que puedan optar a dicha promoción. En estas formaciones se reservaran un % de plazas para las mujeres

65. Reservar para las mujeres en los cursos que tengan por objeto reforzar las habilidades directivas como mínimo, un 45%, de las plazas ofertadas, con el fin de potenciar su acceso a puestos de una mayor responsabilidad.

66. Cuando se realice formación laboral específica (según áreas de trabajo) se reservara un 50% de plazas para mujeres en áreas de trabajo masculinizado y un 50% de plazas para hombres en área de trabajo feminizado.

67. Realizar informe bianual sobre resultado de la promoción profesional en los dos últimos años desagregados por sexo indicando número personas presentadas/promocionadas y puestos a los que acceden.

OBJETIVO 5: RETRIBUCIÓN

Alcanzar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva, que establece que a puestos de trabajo iguales o de igual valor, les corresponde igual retribución

ACCIONES:

68. Publicar con carácter anual un informe desagregado por sexos, en el que se detallen los distintos grupos profesionales, los niveles y complementos salariales, con el fin de detectar posibles discriminaciones por cuestión de género.
69. Realizar un estudio sobre categorías profesionales desagregado por sexos, con el fin de establecer si existe sobrecualificación o subcualificación en relación a los puestos de trabajo.
70. Aplicación de medidas correctoras en caso de que las acciones anteriores arrojaran resultados en los que se corroborara la existencia de discriminación salarial
71. Revisar trimestralmente las reducciones de jornada vigentes para analizar su repercusión en la obtención de complementos salariales.
72. Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los preceptivos criterios objetivos para la asignación del complemento de productividad
73. Realizar un análisis del impacto de género del complemento específico, comprobando si en su asignación a los distintos puestos se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y tener en cuenta la perspectiva de género en la revisión de la RPT.

OBJETIVO 6.-CONCILIACIÓN

Facilitar a la totalidad de la plantilla la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

ACCIONES:

74. Elaborar manual de uso interno que recoja todas las medidas legislativas en materia de conciliación que son de aplicación en el Ayuntamiento así como el modelo de solicitud correspondiente para su difusión entre la plantilla.

75. Solicitar a cada departamento al final del año un informe sobre las necesidades de conciliación específicas de su personal, las medidas adoptadas o necesarias, así como de las medidas efectivamente disfrutadas.

76. Realizar informe de carácter anual que indiquen de forma desagregada el número de personas que se han acogido a las diferentes medidas de conciliación

77. Elaboración de propuestas, entre ellas las recogidas de una encuesta/cuestionario a la plantilla, para la negociación del próximo acuerdo laboral que incluya medidas tendentes a favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

78. Realizar campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad del trabajo doméstico y el cuidado especialmente entre plantilla masculina.

79. Informar a todos los departamentos de la obligación de realizar las reuniones y sesiones de los diferentes órganos de manera que eviten horarios de difícil acceso a personas con dependientes a su cargo. Se determinará previamente el horario de comienzo y finalización

80. Realizar formación laboral en horario laboral para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar.

81. Conceder autorización para flexibilidad horaria por el tiempo indispensable para que el personal con hijos/as en edad escolar pueda asistir a las tutorías del centro, cuando éstas deban ser en el tramo del horario fijo de trabajo.
82. Aumentar la oferta formativa de cursos ON LINE para todas las temáticas relacionadas con la conciliación y flexibilidad formativa de la plantilla
83. Crear y difundir una base de datos que contenga servicios de atención a menores y personas dependientes, así como todo tipo de actividades dirigidas a la infancia y personas mayores
84. Facilitar, dentro de cada trabajo, espacios que puedan servir para la lactancia materna, así como adecuar espacios para comer.
85. Prorratear en doce meses la deducción que supone el disfrute del permiso sin sueldo.
86. Articular espacios municipales educativos (Escuela de Vacaciones) en materia de conciliación para la plantilla que trabaja especialmente el mes de agosto.
87. Responder a las solicitudes sobre conciliación y flexibilidad horaria del departamento de recursos humanos en un tiempo máximo de X días laborales desde fecha de registro
88. Mejorar las medidas legales de acuerdo con las necesidades y siempre que no se dificulte el correcto funcionamiento de los departamentos y áreas municipales
89. Establecer para el cuidado de ascendientes o descendientes, bolsa de 30 horas al año que se habrán de recuperar durante el año siguiente.
90. Establecer acuerdos de colaboración que mejoren las condiciones del personal del Ayuntamiento y sus familiares que precisen, residencias, centros de día, centros para personas con diversidad funcional o menores (guarderías y campamentos)
91. Establecer ayudas económicas/convenios con escuelas infantiles municipales para la asistencia hijos/as del personal del Ayuntamiento
92. Extender los permisos familiares a parejas de gays, lesbianas, transexuales.

OBJETIVO 7.-FORMACIÓN

Fomentar la sensibilización y la formación en igualdad

ACCIONES:

93. Realizar acción formativa de un mínimo de 15 horas que deberán realizar en el plazo de un año desde la aprobación del presente plan las personas responsables de los Departamentos encargados de la formación que les permita incorporar la perspectiva de género en su práctica profesional.

94. Realizar acciones formativas especializadas sobre presupuestos y urbanismo con perspectiva de género, y elaboración de informes de impacto de género, para el personal directivo y técnico.

95. Impartir un módulo obligatorio para toda la plantilla que deberá acreditarse pasado un año de la superación de un proceso selectivo. Dicho módulo tendrá como contenido sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y la normativa sobre violencia de género, igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de género.

96. Incorporar al plan de formación del Ayuntamiento un curso básico de formación en igualdad y no discriminación por razón de sexo, obligatorio para la totalidad del personal funcionario, laboral y político de x horas cuya realización deberá acreditarse en los 24 meses siguientes a la aprobación del Plan de Igualdad.

97. Realizar un cuestionario (elección temáticas, preferencia horarios, metodología, antelación necesaria de la convocatoria...) para identificar las necesidades formativas de la plantilla

98. Informar a todo el personal que esté disfrutando permisos de conciliación de las acciones formativas que se realicen posibilitando su asistencia a las mismas

99. Dar preferencia para participar en los cursos ofertados a las personas que se reincorporan tras una baja de maternidad y/o excedencia por motivos familiares

100. Aumentar la oferta formativa de cursos ON LINE para todas las temáticas relacionadas con la conciliación y flexibilidad formativa entre la plantilla

101. Evaluar mediante la presentación del informe correspondiente los cursos de formación (asistencia, satisfacción, continuidad...)

102. -Realizar actos de divulgación y sensibilización con motivo del 8 de Marzo, Día de la Mujer Trabajadora, 25 de Noviembre, Día contra la Violencia de Género y 22 de Abril, Día de la Igualdad Salarial.

103. Desarrollar campañas (3 al año como mínimo) en torno a materias relacionadas con la promoción de la igualdad y la no discriminación: violencia de género, acoso, conciliación, coeducación...

104. Facilitar formación a toda la plantilla para identificar y erradicar cualquier tipo de discriminación a personas LGTBI

105. Ofrecer anualmente

- Cursos de formación nivel básica con contenido de:

 - Conceptos básicos igualdad oportunidades

 - Introducción políticas de igualdad

 - Lenguaje no sexista

 - Medidas de prevención ante acoso. Protocolo

- Cursos de formación nivel avanzado con contenido:

 - Egualdad de género y políticas públicas: estrategias y herramientas de intervención

 - Estadísticas e indicadores de género

 - Presupuestos con perspectiva de género

- Cursos de formación especializada

 - Contra violencia de género para personal de servicios sociales, policía local y comisión de igualdad

106.-Puntuar positivamente en los procesos de contratación de servicios a aquellas empresas que tengan planes o medidas de igualdad aprobados para sus propias plantillas de personal o aquellas empresas que tengan contratadas a mujeres en sectores tradicionalmente masculinos

107.-Ofrecer a asociaciones y empresas que desarrollen servicios para el Ayuntamiento, la posibilidad de participar de la formación en materia de igualdad que desde la Administración se pueda ofrecer

OBJETIVO 8

Promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de género

ACCIONES:

108. Realizar un informe de revisión de riesgos laborales en todos los puestos de trabajo con perspectiva de género.
109. Elaboración de un estudio anual comparativo por sexo de las bajas laborales por enfermedad
110. Inclusión en las revisiones médicas periódicas pruebas específicas para los diferentes sexos y preguntas sobre acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, para detectar y prevenir los daños derivados del puesto de trabajo y atender estas situaciones.
111. Analizar el estado de salud del personal, detectando los factores determinantes por razón de sexo.
112. Realizar y poner en marcha protocolos que procedan sobre de promoción de la salud y sobre la prevención ante la detección de problemas por razón de sexo.
113. Incorporar en los botiquines , productos de higiene femenina
114. Incluir en los cursos de formación en materia de prevención conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres.
115. Garantizar para la plantilla que use uniforme, tallas de estos o botas de seguridad tamaño pequeñas.
116. Adecuación de la uniformidad a las características físicas de las mujeres, incluido el periodo de embarazo
117. Habilitar espacios adecuados de lactancia y descanso para embarazadas, en las instalaciones donde se concentra un mayor número de trabajadoras

118. Elaboración de un catálogo de puestos exentos de riesgos laborales en el embarazo y la lactancia (riesgos físicos, sustancias teratógenas, contaminación electromagnética etc.)

119. Identificar puestos exentos de riesgo para embarazo o lactancia y prever su adaptación en caso de necesidad.

120. Realizar oferta formativa para el personal responsable de vigilancia salud en materia específicas referentes a la salud de las mujeres en el ámbito laboral, con especial atención a los factores psicosociales que provocan enfermedad de difícil diagnóstico (estrés, violencia de género, ansiedad, baja-autoestima, etc...)

121. Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial

122. Diseñar y llevar a cabo una campaña sociosanitaria de carácter informativo y preventivo, incluyendo el impacto de las diferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud y la prevención de enfermedades físicas (cáncer de mama, cáncer de próstata, etc.), o psíquicas

OBJETIVO 9: VIOLENCIA

Establecer la protección efectiva frente al acoso sexual y por razón de sexo (violencia de género)

ACCIONES:

Elaborar un protocolo de actuación, de acuerdo con la legislación vigente, negociado con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, sobre medidas relativas al acoso sexual y el asedio por razón de sexo, que establezca dispositivos efectivos, concretando el procedimiento a llevar a cabo en los casos de denuncia y procurando garantías a que impidan posibles represalias.

123. Difundir/Elaborar entre la plantilla el protocolo de prevención y actuación ante violencia de género.

124. Difundir y elaborar protocolo prevención acoso sexual y por razón de sexo

125. Revisión del Protocolo Municipal de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo para mejorar su eficacia
126. Elaborar y difundir protocolo prevención acoso LGTBI
127. Divulgar entre la plantilla los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat valenciana
128. Establecer un permiso retribuido para las trabajadoras víctimas de violencia de género durante el tiempo indispensable para la realización de las actuaciones conducentes a la obtención de la orden de protección o aquellas otras que fueran necesarias para garantizar la seguridad e integridad física de la trabajadora.
129. Aprobación de ayudas económicas, cuando exista traslado de domicilio u otra circunstancia, que suponga coste para la víctima en relación a medidas dictadas para garantizar la protección de su integridad física y moral.
130. Establecer un permiso retribuido para la asistencia médica, psicológica o jurídica de las víctimas de violencia de género o de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
131. Posibilitar movilidad víctimas violencia de género mediante adhesión al Convenio colaboración entre la Generalitat y la Conselleria de Justicia y AP
132. Reconocer a las empleadas municipales víctimas de violencia de género que hayan solicitado la situación de excedencia, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de 3 años.
133. Reconocer a las empleadas municipales víctimas de violencia de género el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional en otro centro de trabajo .A efectos de la aplicación del presente artículo la condición de víctima de violencia de género deberá estar acreditada, bien por los servicios sociales de atención o servicios de salud, bien judicialmente.
134. Seguimiento de los procedimientos de promoción, para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género, no sea afectada por factores relacionados con su movilidad o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones y que no conlleven merma retributiva.

135. Difundir dentro del ayuntamiento un documento con criterios por detectar casos de actitudes discriminatorias, acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual y asedio moral.

136. Realizar acciones formativas específicas anuales sobre conocimiento, sensibilización y difusión del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en todos los planes de formación del Ayuntamiento.

137. Realizar acciones formativas para todas las personas con responsabilidad en áreas, servicios, secciones y direcciones, en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género y sobre los protocolos del Ayuntamiento, priorizando las áreas y delegaciones masculinizadas.

138. Acciones formativas en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, para la plantilla de Bienestar Social, Medicina Laboral y de la Policía Local.

OBJETIVO 10: COMUNICACIÓN

Comunicación no sexista

ACCIONES:

139. Utilizar en toda norma, escrito administrativo o web institucional las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista, evitando en las expresiones públicas un lenguaje que suponga menoscabo o minusvaloración para cualquier grupo o persona por razón de sexo.

140. Realizar una revisión de toda la documentación interna y publicaciones externas para evitar contenidos discriminatorios o lenguaje sexista.

141. Incorporar en la Web municipal de una Guía de lenguaje administrativo no sexista.

142. Incluir en los pliegos de contratación de campañas publicitarias o de servicios que contengan comunicación una cláusula por la que se establezca expresamente la no utilización de imágenes y textos sexistas y discriminatorios para la mujer, así como penalizaciones a las organizaciones y empresas en caso de incumplimiento.
143. Cambiar rotulaciones, denominaciones, etc... que utilicen lenguaje sexista
144. Señalar en las bases de las convocatorias de subvenciones, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, la obligatoriedad de utilizar lenguaje e imágenes inclusivas y no discriminatorias.
145. Crear y promocionar un espacio en la web municipal para propuestas y sugerencia que puedan mejorar y prevenir posibles hechos discriminatorios de la imagen corporativa del Ayuntamiento.
146. Crear un servicio de asesoramiento y revisión de documentación y materiales elaborados por el Ayuntamiento, que garantice la utilización de un lenguaje no sexista.
147. Comunicar oficialmente a la plantilla la necesidad del uso de un lenguaje inclusivo en los diferentes documentos tanto internos como externos, de la institución. Incorporar a la intranet la guía para un lenguaje no sexista
148. Introducción de un módulo de comunicación y lenguaje no sexista, al menos de 2 horas, en toda la formación que se realice en el Ayuntamiento
149. Información a todas las jefaturas de servicio de la obligación de cumplir el Reglamento Municipal para el Uso no Sexista del Lenguaje.

Planes consultados:

1. Mancomunidad Horta Nord
2. PIO Ayuntamiento Alcasser
3. PIO Ayuntamiento Almassora
4. PIO Ayuntamiento Ayora
5. PIO Ayuntamiento Benetusser
6. PIO Ayuntamiento Burriana
7. PIO Ayuntamiento Elx
8. PIO Ayuntamiento Manises
9. PIO Ayuntamiento Massalfassar
10. PIO Ayuntamiento Moncada
11. PIO Ayuntamiento Mutxamiel
12. PIO Ayuntamiento Onda
13. PIO Ayuntamiento Orihuela
14. PIO Ayuntamiento Ontinyent
15. PIO Ayuntamiento Picassent
16. PIO Ayuntamiento Riba-roja
17. PIO Ayuntamiento Sollana
18. PIO Ayuntamiento Sueca
19. PIO Ayuntamiento Vall d'Uixó
20. PIO Ayuntamiento Vinalesa
21. PIO Ayuntamiento Yàtova
22. PIO Ayuntamiento València
23. PIO Ayuntamiento Xàtiva
24. PIO Ayuntamiento Xest
25. PIO Ayuntamiento Xirivella



Sindicat Intercomarcal Comarques del Sud

Av. Salamanca, 33
03005 Alacant
Tel: 965 982 579
Fax: 965 126 500
csud-fscpv@fsc.ccoo.es

Ronda Vall d'Uixó. C/ Illueca, 2
Pol. Ind. Carrus - 3ª planta
03206 Elx
Tel: 966 675 300
Fax: 965 461 110

Avda. Beniardà, 59
03502 Benidorm
Tel: 966 801 715
Fax: 965 858 275

Avda. Reina Victoria, 25
03610 Elda
Tel: 965 387 947
Fax: 965 396 293

Camp de Morvedre Alt Palància

Treball, 18
46520 Port Sagunt
Tel: 962 674 721
Fax: 962 680 401
cmorvedre-fsc@fsc.ccoo.es

ÉS EL MOMENT!

**DE RECUPERAR
ELS DRETS ARRABASSATS**

ES EL MOMENTO!

**DE RECUPERAR
LOS DERECHOS ARREBATADOS**

Sindicat Intercomarcal La Ribera - La Safor

Ciutat de Laval, 22 b
46702 Gandia
Tel: 962 954 136
Fax: 962 877 745
criberasafor-fscpv@fsc.ccoo.es

Salvador Perles, 34
46600 Alzira
Tel: 962 417 795
Fax: 962 402 658

Comarques Centrals

Corretgeria, 2
46800 Xàtiva
Tel.: 962 280 145
Fax: 962 275 642
ccentrals-fscpv@fsc.ccoo.es

C/ Sant Isidre, 1
03802 Alcoi
Tel: 965 543 966
Fax: 965 543 865

Sindicat Intercomarcal Comarques del Nord

Plaça de les Aules, 6
12001 Castelló
Tel: 964 229 162
Fax: 964 270 282
cnord-fscpv@fsc.ccoo.es

Comarques de l'Interior

Juan Izquierdo, 57
46160 Llíria
Tel: 962 783 468
Fax: 962 784 255

Av. Benito Pérez Galdós, 16
46360 Buñol
Tel: 962 500 394
Fax: 962 503 322
cinterior-fscpv@fsc.ccoo.es



**serveis a la ciutadania
país valencià**

**www.fsc.ccoo.es/paisvalencia
fscpv@fsc.ccoo.es**

Pça. Nàpols i Sicília, 5-2º

46003 València

Tel: 963 882 150

Fax: 963 882 103