

PLAN DE IGUALDAD DE LA
CONCEJALÍA DE RECURSOS
HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO
DE ALICANTE

MEDIDAS PARA LA PARIDAD

MEDIDAS A ADOPTAR POR LOS DEPARTAMENTOS DE LA CONCEJALÍA DE RECURSOS HUMANOS

A. DEPARTAMENTO DE DOCUMENTACIÓN Y GESTIÓN

En materia de Acceso al empleo

- Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de forma que, progresivamente, esta presencia equilibrada se extienda a los puestos o niveles en los que actualmente haya subrepresentación de cualquiera de los géneros.
- Especialmente se adoptarán medidas tendentes a la paridad en los ámbitos y de Policía y Bomberos -con subrepresentación femenina- y Acción Social- con subrepresentación masculina.
- Dichas medidas se aplicarán hasta el límite del 60% del sexo menos representado.
- Fomentar y promover el acceso de mujeres al Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento mediante el establecimiento de un Baremo específico para mujeres en orden a la valoración de las pruebas físicas, al igual que existe en las Bases que rigen el acceso a la Policía Local.
- En las Bases que rigen los procesos selectivos y de provisión de puestos de trabajo se tendrá en cuenta el sexo menos representado a efectos de desempate en las puntuaciones obtenidas por los aspirantes. Para ello se tendrá en cuenta el subgrupo y destino en que se vayan a encuadrar las plazas o puestos convocados.

B. ÓRGANO DE INSPECCIÓN

Formalizar la preferencia en la adjudicación del cambio de destino a otros destinos cuyos horarios o localizaciones sean más compatibles con la conciliación de la vida laboral o familiar del funcionariado con hijos menores de 16 años que lo solicite.

C. DEPARTAMENTO DE FORMACION

- Datos desagregados: En las memorias anuales y estudios parciales de formación, los datos estarán desagregados por sexo, para así poder evaluar el impacto de la formación en hombres y mujeres.
- El funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijo o familiar a su cargo, podrá participar en los cursos de formación convocados por el Ayuntamiento, siempre que haya cumplido con el procedimiento de solicitud y autorización establecido en las Normas municipales de formación.
- Durante el año posterior a la incorporación de un permiso de maternidad o paternidad y/o una excedencia por cuidado de hijo, el trabajador tendrá preferencia en la selección y adjudicación de cursos de formación, con el objeto de actualizar y minimizar las diferencias con el resto de empleados.
- En la Formación Obligatoria del Plan de formación municipal, aquellos empleados con reducción horaria por lactancia o cuidado de hijos menores de 8 años, y/o flexibilidad horaria, tendrán derecho a la compensación horaria del 100% de las horas realizadas fuera de su jornada laboral.
- Se organizarán cursos y/o jornadas de formación dirigidos a todos los empleados municipales, sobre materias relacionadas con la formación para la igualdad y la comunicación no sexista.

D. OTRAS MEDIDAS:

- Medidas dirigidas al fomento del uso no sexista del lenguaje:
 - Para facilitar el lenguaje no sexista se redactará y difundirá un documento a modo de manual de estilo, que será utilizado por el personal al servicio del Ayuntamiento en la redacción de todo tipo de escritos administrativos.
 - Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen al público en general, en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos o masculinos.
 - Se podrá hacer uso de programas como la Lupa Violeta, u otras herramientas para facilitar la utilización del lenguaje no sexista en todo tipo de textos.

- Inclusión del sexo como indicador en todos los listados de trabajo utilizados en la gestión habitual efectuada por los departamentos del Servicio de Recursos Humanos.
- El Departamento de Relaciones Laborales del Servicio de Recursos Humanos pasará a denominarse “Departamento de Relaciones Laborales e Igualdad”, y estará encargado de realizar una memoria anual que refleje los resultados obtenidos a través de la implantación de las medidas propuestas.
- Los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán uno o varios temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género
- Se creará el Buzón de Igualdad, en el que el personal al servicio del Ayuntamiento podrá depositar sus consultas, dudas, sugerencias, quejas o peticiones en materia de igualdad. Se trata de implicar a toda la plantilla en la tarea de velar por el cumplimiento del principio de igualdad y evitar todo tipo de acciones discriminatorias por razón de sexo, poniendo dichas acciones en conocimiento del órgano competente.