



AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

PLAN DE IGUALDAD
PARA EMPLEADAS Y EMPLEADOS
DEL
AYUNTAMIENTO DE VALENCIA

ÍNDICE

1.	Introducción.	4
2.	Justificación.	5
3.	Criterios de actuación de la Corporación para introducir el principio de igualdad entre mujeres y hombres.	9
4.	Situación actual.	12
5.	Diagnóstico.	19
6.	Medidas y Actuaciones: 6 áreas de intervención.	46
	Área 1: <u>Acceso al empleo en el Ayuntamiento de Valencia</u>	47
	<u>Medida 1.</u> Procesos de selección no discriminatorios.	
	<u>Medida 2.</u> Programas de formación y sensibilización en una política de igualdad de oportunidades.	
	<u>Medida 3.</u> Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentada.	
	<u>Medida 4.</u> Medidas correctoras específicas, encaminadas a facilitar la incorporación de la mujer en el sector correspondiente al Área de Seguridad Ciudadana.	
	Área 2: <u>Conciliación de la vida personal con la profesional</u>	52
	<u>Medida 1.</u> Establecimiento de mejoras, respetando la normativa vigente, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.	
	<u>Medida 2.</u> Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.	
	<u>Medida 3.</u> Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.	
	Área 3: <u>Clasificación profesional, promoción y formación de las empleadas públicas</u>	54

- Medida 1. Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
- Medida 2. Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad.
- Medida 3. Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.

Área 4: Retribuciones.....56

- Medida 1. Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

Área 5: Salud laboral.....56

- Medida 1. Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.
- Medida 2. Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.

Área 6: Comunicación y lenguaje no sexista.....60

- Medida 1. Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.
- Medida 2. Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa de la empresa.
- Medida 3. Promover el valor de la igualdad de género en todos los espacios: dentro y fuera de la estructura organizativa municipal.

7. Comisión de Igualdad..... 65

8. Vigencia..... 67

1. INTRODUCCIÓN.

En virtud del artículo 14 de la Constitución Española que establece la igualdad de todos los españoles 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, así como del artículo 9.2 que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas, el Ayuntamiento de Valencia estableció en su Acuerdo Laboral para el Personal Funcionario y en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral que todo su personal tiene derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral. Por ello las actitudes y actos de desigualdad de género que suponen un atentado a la dignidad de las empleadas y empleados municipales, tendrán tolerancia cero.

En consecuencia, y con el objetivo de garantizar la defensa y aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres y asegurar las mismas oportunidades en el acceso a la función pública, en los procedimientos de promoción interna, en los planes de formación, en la aplicación de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar del personal a su servicio y en la elaboración de un protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, velando asimismo por la implantación del lenguaje no sexista, se proponen las siguientes medidas que constituirán el Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia.

2. JUSTIFICACIÓN.

El diagnóstico y la redacción del borrador del Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Valencia tienen como referentes:

- **El Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999**, propone desde su entrada en vigor que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros deben ser un objetivo integrador de todas las políticas y acciones de los miembros de la Unión Europea.

- **La Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su **artículo 46** donde se menciona el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. La Ley 3/2007 estipula que:

1. Los planes de igualdad de las empresas 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

También en el **artículo 45**, se recoge que:

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

- La Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se recoge en el **artículo 4.2.** que los trabajadores tienen derecho: “c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, discapacidad así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

e) En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.”

También en su **artículo 89.4.** se recoge la excedencia por cuidado de familiares y en el **artículo 89.1.d)** la excedencia por razón de violencia de género, artículos en los que se asentará la presente propuesta de Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Valencia.

Asimismo, en su disposición adicional octava, apartado segundo, expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

- La Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres.

En el **artículo 46** se recoge el fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación:

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación.

La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

- **El Decreto 133/2007, del Consell**, que regula **las condiciones y requisitos para el visado de los Planes De Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana**.

- **El Acuerdo-Convenio del personal funcionario del Ayuntamiento de Valencia (2008-2011)**, en su art. 91 **y el Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Valencia (2008 – 2011)** en su art. 83, que recogen la obligatoriedad por parte del Ayuntamiento de Valencia a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral. También recoge el compromiso de elaboración y aplicación de un plan de igualdad de empresa.

- **El Acuerdo de la Mesa General de Negociación, de fecha 27 de mayo de 2008**, por el que se aprobó, por unanimidad, los **“Aspectos básicos para elaborar un plan de igualdad en el Ayuntamiento de Valencia.”**

- El Plan Municipal para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Plan MIO, 2008-2012), aprobado por unanimidad en sesión plenaria del Ayuntamiento de Valencia en noviembre de 2008. Entre sus 9 áreas de intervención figuran la incorporación de la perspectiva de género en la administración local, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la violencia contra las mujeres.

En el área de la incorporación de la perspectiva de género en la administración local, se cita expresamente la plantilla del Ayuntamiento de Valencia y la necesidad de conocer y abordar las situaciones de igualdad-desigualdad entre las trabajadoras y trabajadores municipales. Una de las acciones más importantes de esta área recoge la elaboración y aplicación de un plan de igualdad de empresa dirigido a respetar la igualdad de trato y oportunidades dentro del ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como medidas de acción positiva. Estas medidas se tendrán que negociar y acordar con representantes legales de las trabajadoras y trabajadores municipales.

Otras acciones importantes que se recogen son intensificar la formación del personal municipal en igualdad, violencia y aplicación de la transversalidad de género en sus actuaciones, la elaboración de un reglamento municipal sobre el uso y normalización del lenguaje no sexista en los documentos municipales y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración y órganos consultivos.

- La Moción del Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Modernización de la Administración, en relación a la constitución de la Comisión de Igualdad, aprobada por la Junta de Gobierno Local en su reunión celebrada el día 13 de febrero de 2009.

3. CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LA CORPORACIÓN PARA INTRODUCIR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

De acuerdo al **art. 51 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Ayuntamiento de Valencia se compromete a:

- 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.
- 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.

A estos compromisos establecidos por ley, el Ayuntamiento de Valencia, se compromete además a:

- h) Integrar la igualdad como principio básico, de manera transversal en todas sus actuaciones.
- i) Incluir este principio en los objetivos de la gestión de la Corporación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.

- j) Mantener la privacidad y protección de la identidad de aquellas/os empleadas/os que denuncien situaciones de violencia de género, acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- k) Comunicar a toda la plantilla la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de Empresa del Ayuntamiento de Valencia.

Llega ahora el momento, que continuando con su trayectoria de compromiso, así como para dar cumplimiento a los preceptos legales antes citados, se aborde la elaboración de un **Plan de Igualdad de Oportunidades de Empresa**. O lo que es lo mismo, un Plan de Igualdad cuyo ámbito de actuación sea la propia “empresa”, es decir, el Ayuntamiento en toda su extensión y para todas las personas que prestan sus servicios en ella y cualquiera que sea su relación laboral.

Este Plan de Igualdad de Empresa, no deberá confundirse con el “II PLAN Municipal para la IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES”, aprobado por la Corporación a propuesta de la Concejalía de Bienestar Social e Integración el 28 de noviembre de 2008, y que tiene un objetivo diferente ya que va dirigido a todos los ámbitos sociales de la política municipal que afectan a la ciudadanía o en su relación con ella, pero no al aspecto de los recursos humanos y de personal o plantilla, como es el caso del que ahora nos ocupa.

El **Plan de Igualdad de Empresa** que proponemos deberá, no solo seguir profundizando en eliminar las posibles desigualdades entre trabajadoras y trabajadores, sino que tiene que ir creando una nueva cultura empresarial, donde no tengan cabida los estereotipos ni los prejuicios, y se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de unas y otros, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias.

Igualmente deberá poner las bases para que **la conciliación de la vida laboral y personal** de todas las personas que aquí trabajan sea una realidad, así como la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género.

En definitiva velará porque no se produzca **ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad** o en la **igualdad de retribuciones** (a igual competencia e igual responsabilidad igual salario), **en el trato** que deban recibir unas y otros y a **la ordenación de los tiempos de trabajo** para conciliarlos con la vida personal y laboral. Especial interés se tendrá en la eliminación de las manifestaciones discriminatorias consideradas como “sexismo benévolo” o “de baja intensidad”, muy extendido en la administración y que basado en estereotipos de género, sostiene el conocido “techo de cristal” que mantiene a las empleadas en situación de inferioridad profesional con respecto a los empleados.

El Plan de Igualdad que proponemos, fijará objetivos, estrategias y prácticas para procurar la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la administración municipal.

Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad para desarrollar el principio de igualdad en todos los espacios de la estructura organizativa de la plantilla o *mainstreaming* y poniendo especial cuidado en que el lenguaje no sea sexista.

4. SITUACIÓN ACTUAL.

El marco normativo existente, conformado principalmente por la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y el Acuerdo Plenario de fecha 25 de abril de 2008, por el que se aprobó el texto del Acuerdo Laboral para el personal funcionario al servicio del Ayuntamiento de Valencia, para el periodo 2008-2011 y el Convenio Colectivo para el personal laboral para igual periodo, suponen en la práctica un conjunto de medidas orientadas, en su gran mayoría, a flexibilizar el régimen de la reducción de jornada, la flexibilidad horaria y el de los permisos y licencias de los que pueden disfrutar las empleadas y empleados públicos para facilitar esta conciliación. En concreto se contemplan:

4.1.- Reducciones de jornada sin reducción de retribuciones:

4.1.1.- Que no superen la hora diaria:

4.1.1.1.- El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menores, siempre y cuando se acredite por órgano competente de la administración sanitaria que el/la menor requiere especial dedicación.

4.1.1.2.- El personal que tenga a su cargo familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos tendrán la consideración de familiar el cónyuge o pareja de hecho.

4.1.1.3.- El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo alguna persona con disminución física, psíquica o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento.

4.1.1.4.- El personal que por razón de larga o crónica enfermedad no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

4.1.1.5.- Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que acrediten los servicios sociales o de salud.

4.1.2.- Que no superen el 50% de la jornada laboral

4.1.2.1.- Durante el plazo de un mes, el personal que deba atender el cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de primer grado por razón de enfermedad muy grave que requiera hospitalización en institución sanitaria o domiciliaria, podrá disfrutar de una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, sin reducción de retribuciones.

4.2.- Reducciones de jornada con reducción de retribuciones:

4.2.1.- Tendrán derecho a una disminución de hasta la mitad de su jornada de trabajo, con reducción proporcional de sus retribuciones:

4.2.1.1.- El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cargo algún niño o niña de 12 años o menores, siempre y cuando se acredite por órgano competente de la administración sanitaria que el/la menor requiere especial dedicación.

4.2.1.2.- El personal que tenga a su cargo familiares que requieran especial dedicación, previa resolución o informe del órgano correspondiente de la administración sanitaria. A estos efectos tendrán la consideración de familiar el/la cónyuge o pareja de hecho.

4.2.1.3.- El personal que por razones de convivencia tenga a su cuidado directo alguna persona con disminución psíquica, física o sensorial con una minusvalía igual o superior al 33 por ciento.

4.2.1.4.- El personal que por razón de enfermedad larga o crónica no pueda realizar su jornada laboral completa, previa certificación de este extremo por la Unidad de Valoración de Incapacidades.

4.2.1.5.- El empleado o empleada que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, que dependa de terceras personas para su autonomía y que no desempeñe actividad retribuida.

4.2.2.- Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada, con disminución proporcional de la retribución, previa acreditación de la situación de violencia ejercida sobre ellas durante el tiempo que los servicios sociales o de salud, según proceda, acrediten.

4.2.3.- Las personas empleadas a quienes falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa, prevista en la normativa vigente, podrán obtener la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción de retribuciones que se determine reglamentariamente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4.2.4.- El personal que ocupe puestos de trabajo que tenga asignados complementos específicos que comporten una jornada de dedicación normal, podrá ser autorizado a realizar una jornada reducida, continua e ininterrumpida de las 9 a las 14 horas, o las equivalentes si el puesto desempeñado está sujeto a turnos, percibiendo un 75% del total de sus retribuciones.

4.3.- Flexibilidad de la jornada laboral:

4.3.1.- El personal que tenga a su cargo hija/o o cónyuge con disminución o minusvalía, cualquiera que sea su edad, tendrá derecho a un horario flexible siempre

cuando su cónyuge no esté en condiciones de atender a la persona con disminución física o minusvalía según normativa legal.

4.3.2.- El horario de permanencia obligatoria en los centros de trabajo podrá flexibilizarse en los siguientes supuestos:

4.3.2.1.- En una hora diaria, para quienes tengan a su cargo:

- Personas mayores de 65 años que requieran una especial dedicación.
- Hijas o hijos de 12 años o menores.
- Menores de 13 años en acogimiento, preadoptivo o permanente.
- Familiar con enfermedad grave.
- Familiar con discapacidad igual o superior al 65% de minusvalía hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

4.3.2.2.- En dos horas diarias:

- En el seno de familias monoparentales, para quienes tengan a su cargo personas que generen derecho a una hora de flexibilidad diaria.
- Para quienes tengan hijas o hijos, así como niñas o niños en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad.
- En el caso de ser madre o padre de una familia numerosa, el horario de permanencia obligatoria podrá flexibilizarse en una o dos horas diarias, según categoría, hasta que el/la menor de los hijos e hijas alcance la edad de 12 años.
- Para las empleadas víctimas de violencia de género con la finalidad de hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, por el tiempo que acrediten los servicios sociales de atención o salud.
- Excepcionalmente la Corporación podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales. La denegación será motivada.

4.3.2.3.- Otras medidas.

- El personal que tenga hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación y citas de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarle si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.
- Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, o a través de la adaptación del horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

4.4.- Permisos y licencias para conciliación de la vida familiar:

- Permiso por celebración de matrimonio o unión de hecho,
- Permiso por matrimonio o unión de hecho,
- Permiso por interrupción del embarazo,
- Permiso por técnicas prenatales y de fecundación asistida,
- Permiso por maternidad biológica
- Permiso por adopción o acogimiento de menores
- Permiso por adopción internacional
- Permiso por lactantes
- Permiso por paternidad
- Permiso por razón de violencia de género
- Permiso médico y asistencial
- Permiso por fallecimiento
- Permiso por enfermedad grave
- Permiso por traslado de domicilio habitual
- Permiso por formación
- Licencia por asuntos propios
- Licencia por enfermedad de familiares
- Licencia por interés particular
- Licencia por hospitalización

4.5.- Medidas orientadas a la conciliación con la vida personal:

- Permiso por deberes inexcusables
- Permiso por pruebas selectivas y exámenes
- Permiso por funciones representativas y de formación
- Licencia por cursos externos de perfeccionamiento profesional
- Movilidad por razón de violencia de género
- Excedencia por razón de violencia de género
- Excedencia por cuidado de familiares (hijas e hijos o familiar a su cargo)

No obstante lo expuesto, cabe continuar trabajando en un modelo de función pública que apueste por la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos en la atención de las cargas familiares, en el sentido de que los permisos o adaptaciones de jornada para el cuidado de mayores y menores no se considere algo dirigido, en su mayor parte, a las empleadas públicas.

Aunque partimos de un marco institucional como es el Ayuntamiento de Valencia, donde los aspectos normativos, de cumplimiento con la legalidad vigente en materia de igualdad, se han ido respetando escrupulosamente, una administración donde en los últimos años los objetivos de una política de igualdad de género han sido cada vez más ambiciosos, como podemos observar en la elaboración del presente Plan, en la incorporación en la formación de cursos y jornadas para dar a conocer a toda la plantilla las características de unas relaciones profesionales y administrativas, sin discriminación por razones de género, donde se está prestigiando la utilización de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones internas y la documentación externa (solicitudes, instancias, etc.), donde en cada Convenio –especialmente el último- se han ido ganando parcelas que facilitan la conciliación laboral, bien, pues a pesar de todo esto, somos conscientes de que es insuficiente, de que no basta.

A la luz de los mandatos legales habidos en los dos últimos años, es necesario que aumentemos las medidas de concienciación y sensibilidad, incorporando internamente programas y estrategias en este sentido y profundizando en la transversalidad, los continuos cambios sociales y la conciliación de la vida profesional con la personal, así como la necesidad de eliminar la violencia de género

y el acoso en el trabajo, nos exigen medidas más profundas , que aún siendo de gran complejidad , se pueden tomar ya, con los datos que tenemos disponibles.

Sin ninguna pretensión de estudio, que tendrá que venir después, simplemente con un análisis general de la información facilitada por la Delegación de Personal a los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación, hemos realizado el siguiente diagnóstico aproximativo de la situación actual del personal empleado de la Corporación, que pasamos a resumir ya que hay datos que llaman poderosamente nuestra atención.

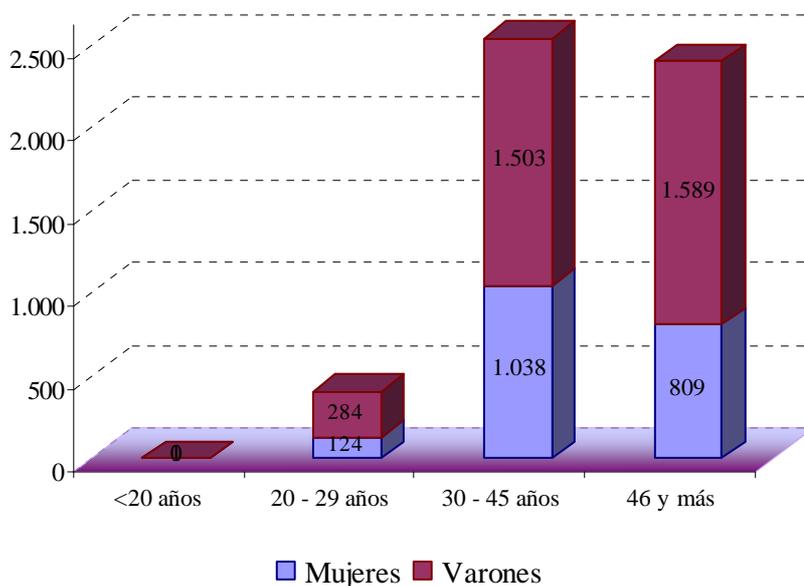
5. DIAGNÓSTICO.

El total de la **plantilla del Ayuntamiento de Valencia** (tabla 1) es de 5.348 personas a 31 de **diciembre de 2007**; de ellas, 1.972 (36,87%) son mujeres y 3.376 (63,13%) son varones.

Tabla 1 Estructura de la plantilla por edad y sexo en 2007

	Mujeres	Varones	Total
<20 años	1	0	1
20 - 29 años	124	284	408
30 - 45 años	1.038	1.503	2.541
46 y más	809	1.589	2.398

Distribución de la Plantilla por edad y sexo



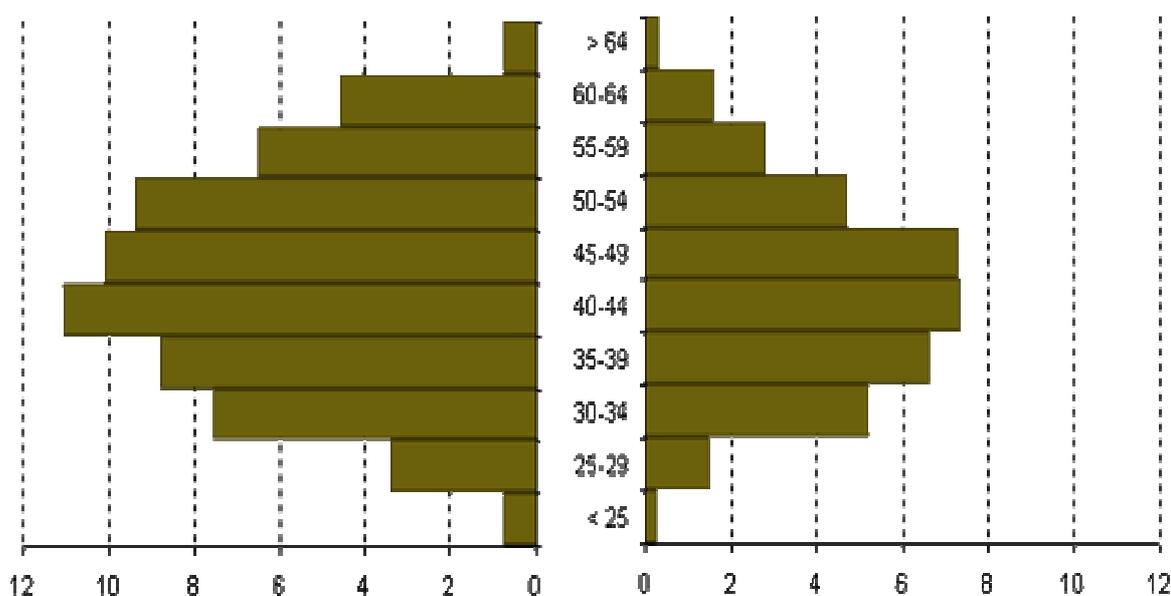
En la distribución por edad (tabla 1) la menos desequilibrada se da en el grupo entre 30 y 45 años. Tanto entre el grupo más joven <30, como en el >45 años la distribución por sexo se aleja sustancialmente del equilibrio.

En la tabla 2, apreciamos que el total de la **plantilla del Ayuntamiento de Valencia** es de 5.378 personas en fecha **julio de 2008**; de ellas, 2.011 (37,47%) son mujeres y 3.367 (62,6%) son varones. Ha habido un ligero aumento en la plantilla municipal, acompañado también de un ligero incremento en el número de empleadas.

Tabla 2 Estructura de la plantilla por edad y sexo en 2008

	Total	%	Hombre	%	Mujeres	%
TOTAL	5.378	100,0%	3.367	62,6%	2.011	37,4%
< 25	51	0,9%	39	0,7%	12	0,2%
25-29	260	4,8%	181	3,4%	79	1,5%
30-34	683	12,7%	404	7,5%	279	5,2%
35-39	827	15,4%	472	8,8%	355	6,6%
40-44	988	18,4%	594	11,0%	394	7,3%
45-49	935	17,4%	543	10,1%	392	7,3%
50-54	755	14,0%	502	9,3%	253	4,7%
55-59	498	9,3%	348	6,5%	150	2,8%
60-64	328	6,1%	245	4,6%	83	1,5%
> 64	53	1,0%	39	0,7%	14	0,3%

PERSONAL MUNICIPAL. ESTRUCTURA POR EDAD Y SEXO. 2008

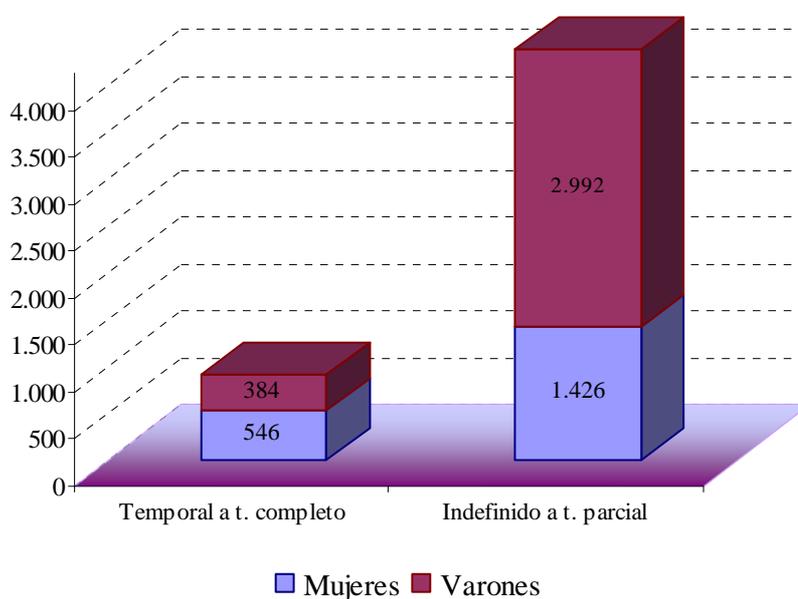


Respecto a la información correspondiente al **personal laboral en el Ayuntamiento** en el año **2007**, se debe comentar que es un colectivo realmente pequeño (44 personas) y que su impacto en el conjunto de la plantilla es mínimo. De estos el 77,27% son mujeres, y el 22,73% varones. El 88,6% de este colectivo tiene un contrato temporal y la inmensa mayoría son mujeres. En el año **2008** el **personal laboral** del Ayuntamiento de Valencia ascendía a 121 personas, lo que supone un porcentaje del 2% del total de la plantilla.

Tabla 3 Clasificación de la plantilla por sexo y tipo de contrato.

	Mujeres	Hombres	Total
Temporal a t. completo	546	384	930
Indefinido a t. parcial	1.426	2.992	4.418
Total	1.972	3.376	5.348

Distribución de la Plantilla por Tipo de Contrato



En los datos sobre la **vinculación laboral de la plantilla municipal de julio de 2008** (tabla 4) podemos observar que el mayor porcentaje es el del personal

funcionarial de carrera (82%). Hay un ligero aumento de empleadas municipales respecto al año 2007.

Tabla 4. Distribución por vinculación laboral. 2008

	Total	%	Hombres	%	Mujeres	%
TOTAL	5.378	100,0%	3.367	62,6%	2.011	37,4%
Funcionario de carrera	4.408	82,0%	2.974	55,3%	1.434	26,7%
Funcionario de empleo	53	1,0%	32	0,6%	21	0,4%
Funcionario interino	777	14,4%	300	5,6%	477	8,9%
Personal laboral	121	2,2%	54	1,0%	67	1,2%
Resto de personal	19	0,4%	7	0,1%	12	0,2%

Estos datos se recogen, sin desagregarse por sexo en la siguiente tabla 5 de la **distribución de la plantilla por áreas de gobierno y vinculación laboral de julio de 2008**. Es importante destacar de estos datos que en el área más numerosa en plantilla, Seguridad Ciudadana, el 98% es personal funcionario (supera la media de personal funcionario de la totalidad de la plantilla, 82%). Las Áreas de gobierno con mayor número de funcionariado de carrera son Progreso Humano (72%) y Economía (68%), que además son áreas con una plantilla muy feminizada como veremos más adelante.

Tabla 5 Distribución por áreas y vinculación laboral. 2008

	Total	Funcionario de carrera	Funcionario de empleo	Funcionario interino	Personal laboral	Resto de personal
TOTAL	5.378	4.408	53	777	121	19
Alcaldía	264	208	0	48	5	3
Modern. Adm., Descent. I Part.	438	324	1	102	7	4
Seguridad Ciudadana	2.101	2.064	0	33	2	2
Bomberos	495	493	0	1	0	1
Policía Local	1.606	1.571	0	32	2	1
Progreso Humano	1.034	748	1	264	20	1
Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible	334	282	1	45	4	2
Urbanismo, Vivienda y Calidad Urbana	393	299	0	85	5	4
Economía y Grandes Proyectos	633	436	1	123	71	2
Sin Adscripción Orgánica	67	25	41	1	0	0
Otros	114	22	8	76	7	1

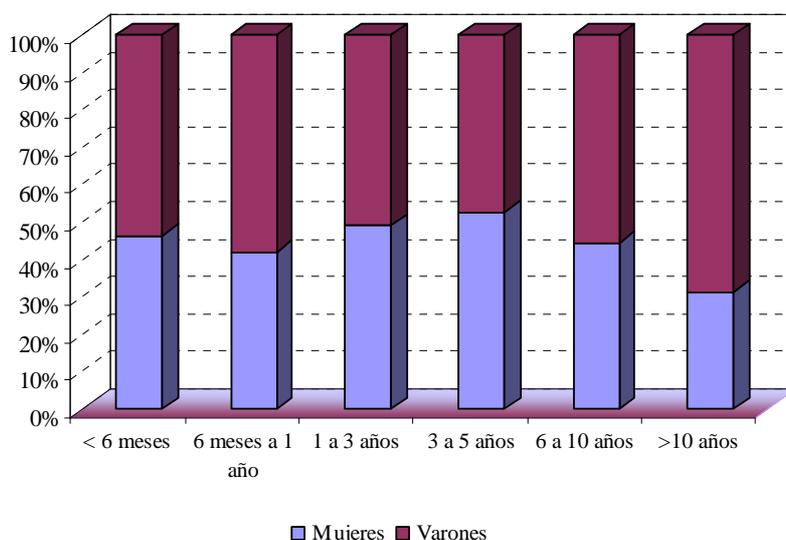
Observando **la antigüedad del personal municipal** en el **2007** (tabla 6) vemos, como era esperable, que la proporción de mujeres es sustancialmente menor en la plantilla con más años de antigüedad. Debemos tener en cuenta que la incorporación al mercado de trabajo de la mujer en nuestra sociedad se ha incrementado de forma sustancial en los últimos veinte años. Aunque el Ayuntamiento de Valencia, dada la forma más objetiva de selección de personal y las condiciones de trabajo que ofrece, ha facilitado la incorporación de las mujeres a sus plantillas, aunque todavía tenemos una situación en parte heredada de desequilibrio.

El máximo equilibrio lo encontramos en las personas que tienen una antigüedad en la plantilla entre 1 y 5 años.

Tabla 6 Clasificación de la plantilla por sexo y antigüedad en 2007

	Total	Mujeres	Hombres
< 6 meses	183	85	98
6 meses a 1 año	69	29	40
1 a 3 años	320	157	163
3 a 5 años	347	183	164
6 a 10 años	1.007	448	559
>10 años	3.422	1.070	2.352
Total	5.348	1.972	3.376

Distribución de la Plantilla según Antigüedad



Esta situación que podría llevarnos a concluir que de forma natural se resolverá el desequilibrio en los próximos años a través de las jubilaciones y manteniendo la misma dinámica de contrataciones, cuando observamos los desequilibrios por área y nivel jerárquico vemos que es algo más complejo.

Si observamos la **distribución por Áreas municipales** en el año **2007** (tabla 7) vemos que la menor presencia de mujeres la encontramos con un 10,88% de la plantilla en el Área de Seguridad Ciudadana.

Tabla 7 Clasificación de la Plantilla por sexo y por Áreas y Nivel Jerárquico

		Alcaldía	Econ. y G.Pro y.	Seg. Ciud.	Urb., Viv.	Med.A m Des.Sost .	Progr. Hmno .	Mod.Ad m. Desc..Par t.	No Inclui d.	Total
Directoras/ es	Mujeres	3	10	1	6	1	4	7	0	32
	Hombres	12	12	3	7	5	5	4	0	48
	Total	15	22	4	13	6	9	11	0	80
Jefaturas Intermedi as	Mujeres	18	60	20	35	13	43	34	0	223
	Hombres	16	62	391	33	30	23	31	0	586
	Total	34	122	411	68	43	66	65	0	809
Personal Técnico	Mujeres	20	42	202	34	77	315	38	21	749
	Hombres	104	79	1.578	127	98	145	92	32	2.255
	Total	124	121	1.780	161	175	460	130	53	3.004
Personal Administr.	Mujeres	62	218	17	112	37	65	148	21	680
	Hombres	12	64	6	26	22	21	46	1	198
	Total	74	282	23	138	59	86	194	22	878
Personal	Mujeres	1	28	2	11	8	215	22	1	288

no Cualificad o										
	Hombr es	15	28	4	19	36	167	20	0	289
	Total	16	56	6	30	44	382	42	1	577
Total	Mujeres	104	358	242	198	136	642	249	43	1.972
	Hombr es	159	245	1.982	212	191	361	193	33	3.376
	Total	263	603	2.224	410	327	1.003	442	76	5.348

En la **distribución de la plantilla de personal por áreas de gobierno** en fecha **julio de 2008** (tabla 8) podemos observar que el área con más personal es la de Seguridad Ciudadana (39,1% del total), con una gran diferencia en el número de su personal femenino y masculino. Es tan numeroso este grupo del personal municipal y tan desigual su distribución por sexos, que va a marcar los porcentajes totales de la plantilla municipal, inclinándolo siempre en el personal masculino.

Esta situación no es así en todas las áreas de gobierno. En Progreso Humano (19,2% del total), obtenemos unos datos completamente diferentes: el 64% de la plantilla son mujeres frente a un 36% de hombres. Situaciones muy similares ocurren en las áreas de Economía y Grandes Proyectos (11,8% del total) y en Modernización de la Administración, Descentralización y Participación ((8,1% del total) en las que hay mayoría de plantilla femenina.

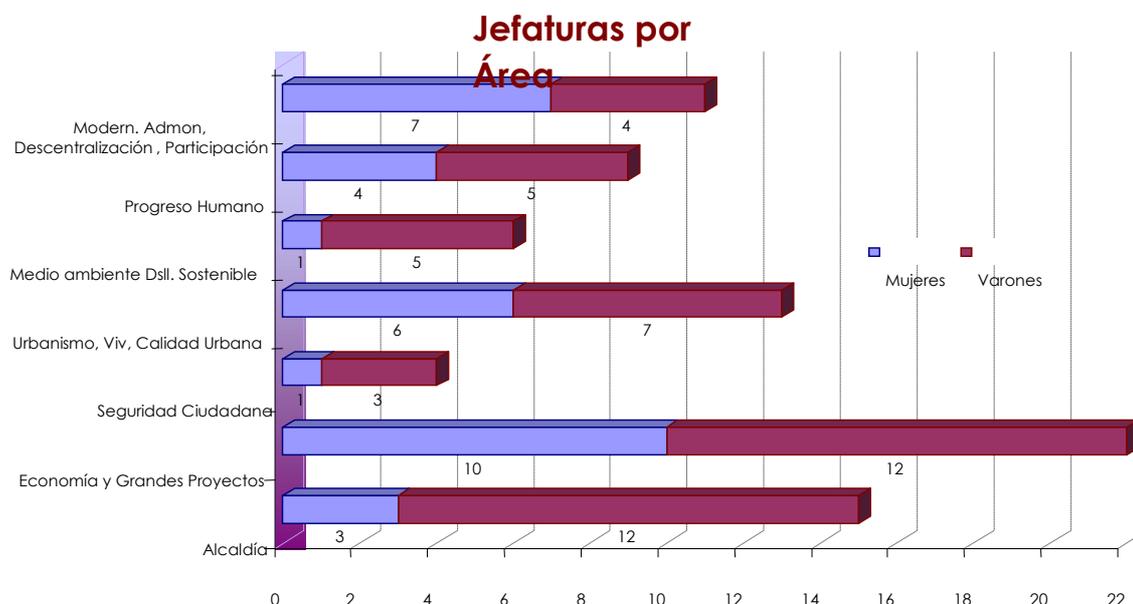
Tabla 8 Distribución de la plantilla por áreas de gobierno. 2008

	Total	%	Edad media	
			Hombres	Mujeres
TOTAL	5.378	100,0%	3.367	2.011
Alcaldía	264	4,9%	156	108
Modernización Adm., Desc. y Part.	438	8,1%	192	246
Seguridad Ciudadana	2.101	39,1%	1.881	220
Bomberos y Protección Civil	495	9,2%	480	15
Policía Local	1.606	29,9%	1.401	205
Progreso Humano	1.034	19,2%	372	662
Medio Ambiente y Des. Sostén.	334	6,2%	199	135

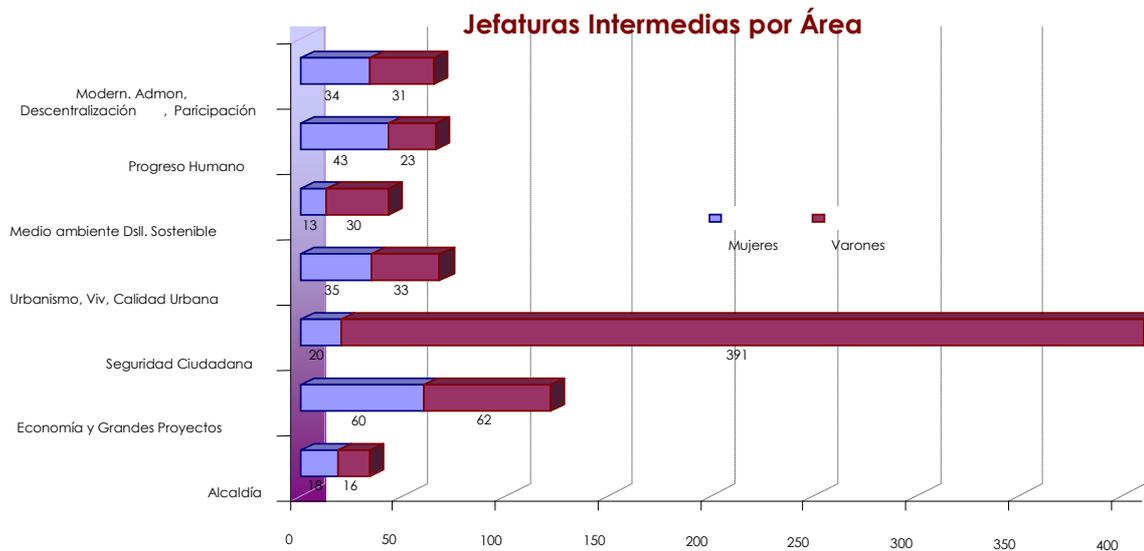
Urbanismo, Vivienda y Cal. Urb.	393	7,3%	197	196	51,4	44,1
Economía y Grandes Proyectos	633	11,8%	256	377	45,8	44,8
Sin Adscripción orgánica	67	1,2%	29	38	45,7	45,5
Otros	114	2,1%	85	29	33,4	37,1

En la clasificación de la **plantilla según nivel jerárquico** en 2007 vemos que:

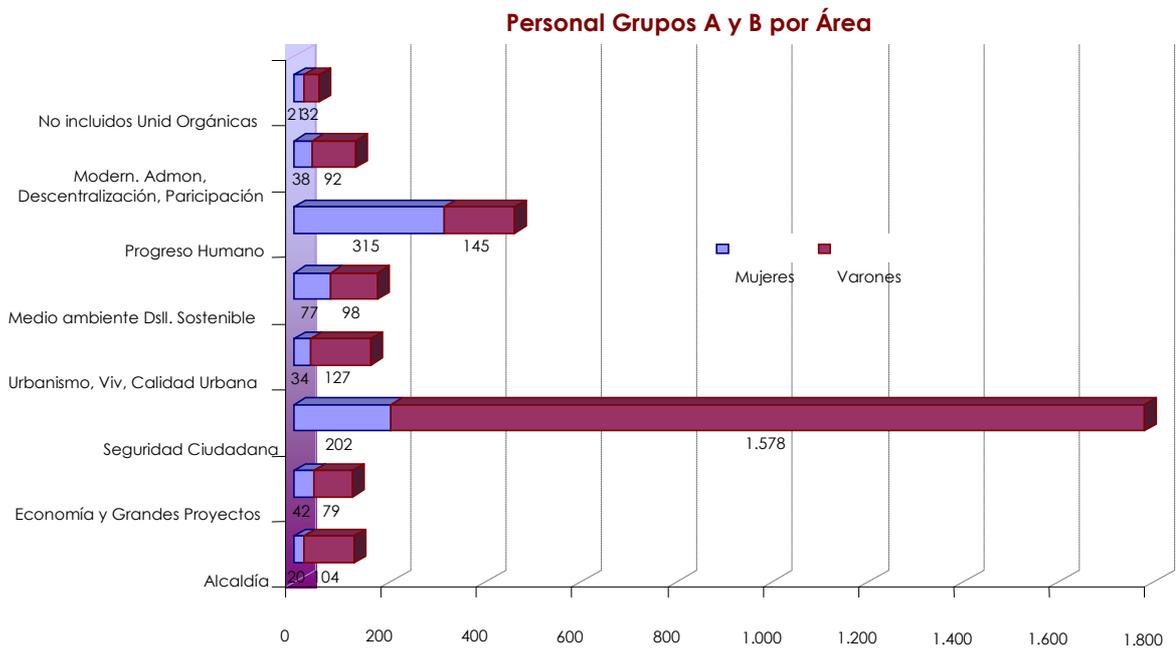
- Del total de 80 puestos incluidos como Directoras/es 32 están ocupados por mujeres (40%) y 48 por varones (60%)



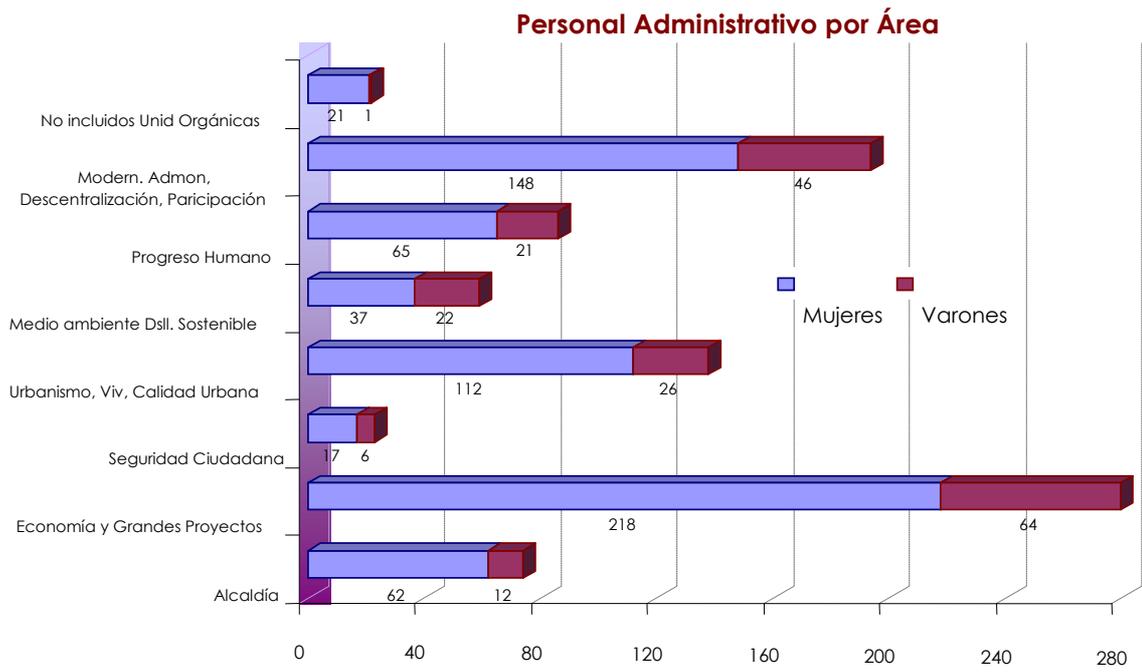
- De 809 puestos calificados de Jefaturas Intermedias, 223 están ocupados por mujeres (27,56%) y 586 por varones (72,44%)



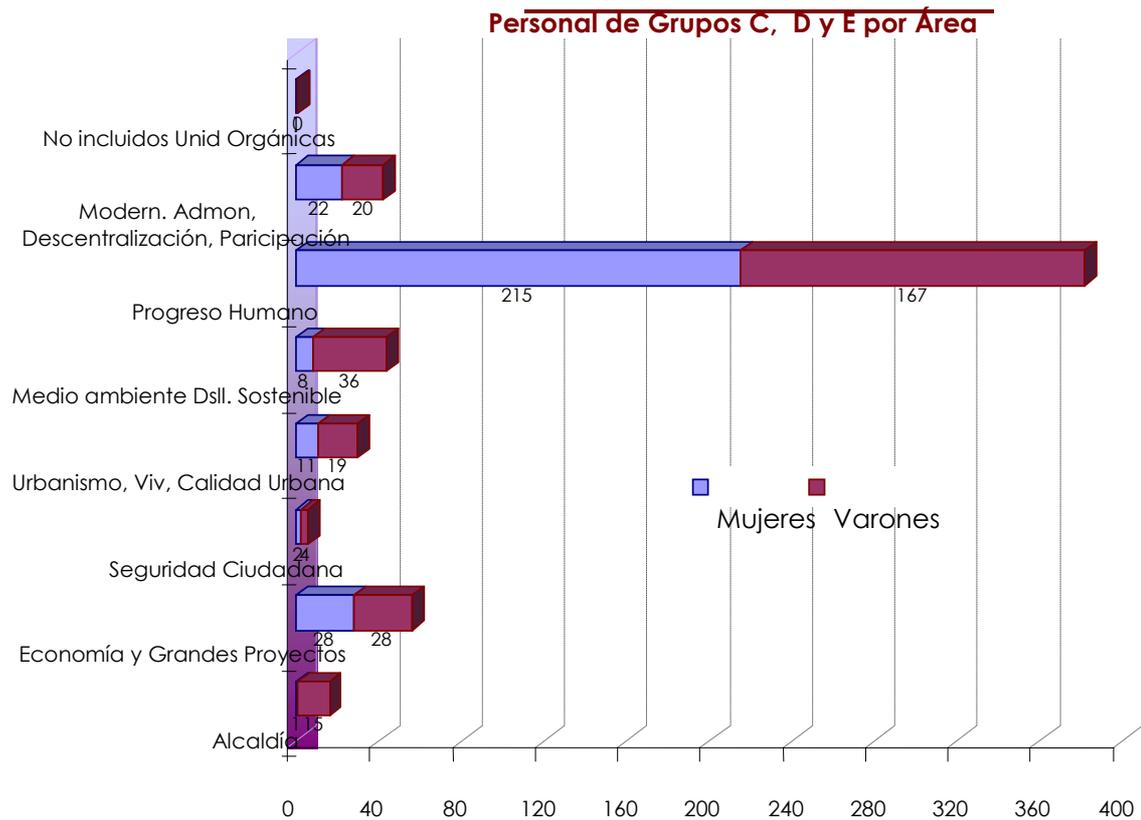
- De 3.004 puestos clasificados como Personal Técnico, 749 están ocupados por mujeres (24,93%) y 2.255 por varones (75,07%).



- De 878 Administrativos, 680 están ocupados (77,45%) por mujeres y 198 por varones (22,45%).



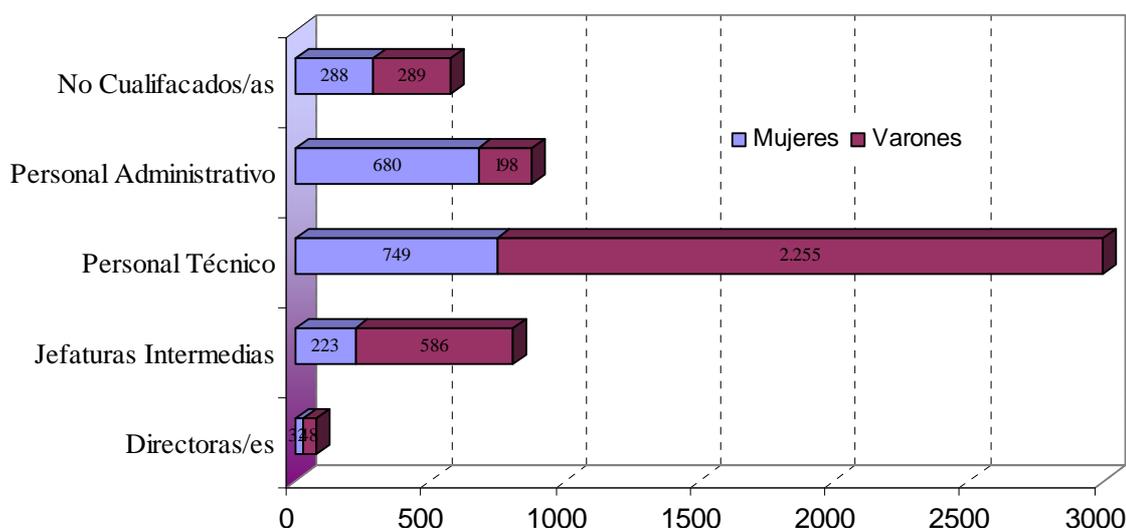
- Por último de 577 puestos de los grupos C, D, E, 288 están ocupados por mujeres (49,91%) y 289 (50,09%) por varones.



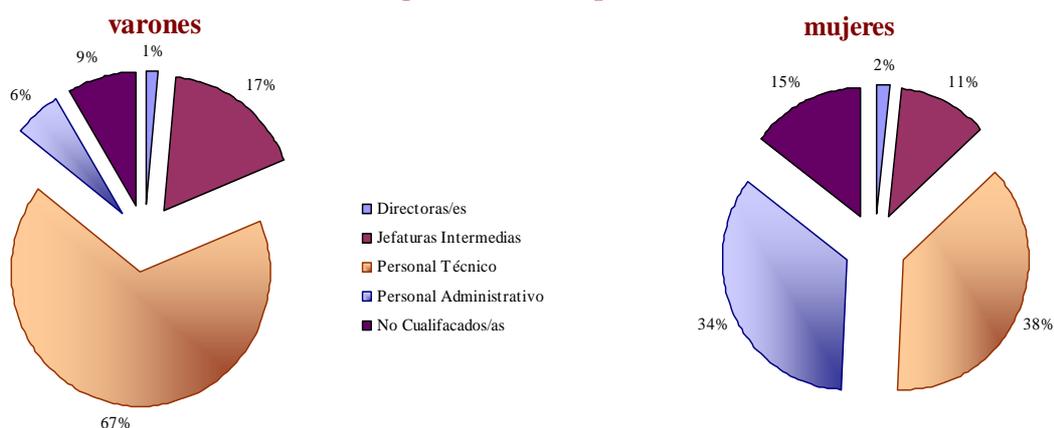
Esta situación nos lleva a varias conclusiones:

- La situación más equitativa la observamos entre el personal de los grupos C, D y E no cualificado, donde la distribución de la plantilla es casi idéntica por sexos.
- Encontramos el mayor desequilibrio entre el personal administrativo con una plantilla muy feminizada más de un 77% de mujeres.
- El área de Seguridad Ciudadana con un 89,84% de varones, frente a un 10,16% de mujeres.

Distribución de la Plantilla por Nivel Jerárquico y sexo



Plantilla según Nivel Jerárquico



Si analizamos la **plantilla según titulación exigida (tabla 9)** para el puesto, datos a 1 de **septiembre de 2008**, vemos que:

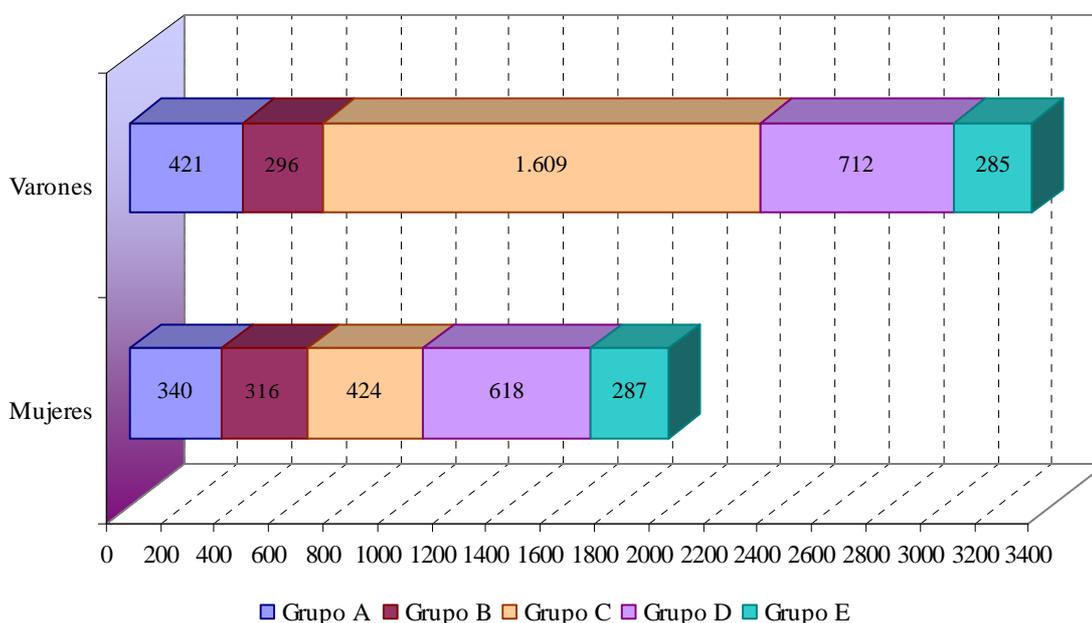
- De un total de 761 plazas de titulación A (Estudios licenciatura); 340 están ocupadas por mujeres y 421 por varones, un 44,7% y un 55,3% respectivamente.
- De 612 plazas para las que se exige una Diplomatura Universitaria, 316 están ocupados por mujeres y 296 por varones, 51,6% y 48,4% respectivamente.
- De 2.033 plazas para las que se exige Bachillerato o equivalente, 424 están ocupadas por mujeres (20,9%) y 1.609 por varones (79,%)

- De 1.330 plazas de grupo D, 618 están ocupadas por mujeres (46,5%) y 712 por varones (53,5%)
- De 572 plazas de grupo E, 28 están ocupadas por mujeres (50,2%) y 285 por varones (49,8%)

Tabla 9 Clasificación de la Plantilla según sexo y Grupo de Titulación (A, B, C, D, E).

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo A	340	44,7%	421	55,3%	761
Grupo B	316	51,6%	296	48,4%	612
Grupo C	424	20,9%	1.609	79,1%	2.033
Grupo D	618	46,5%	712	53,5%	1.330
Grupo E	287	50,2%	285	49,8%	572
Total	1.985	37,4%	3.323	62,6%	5.308

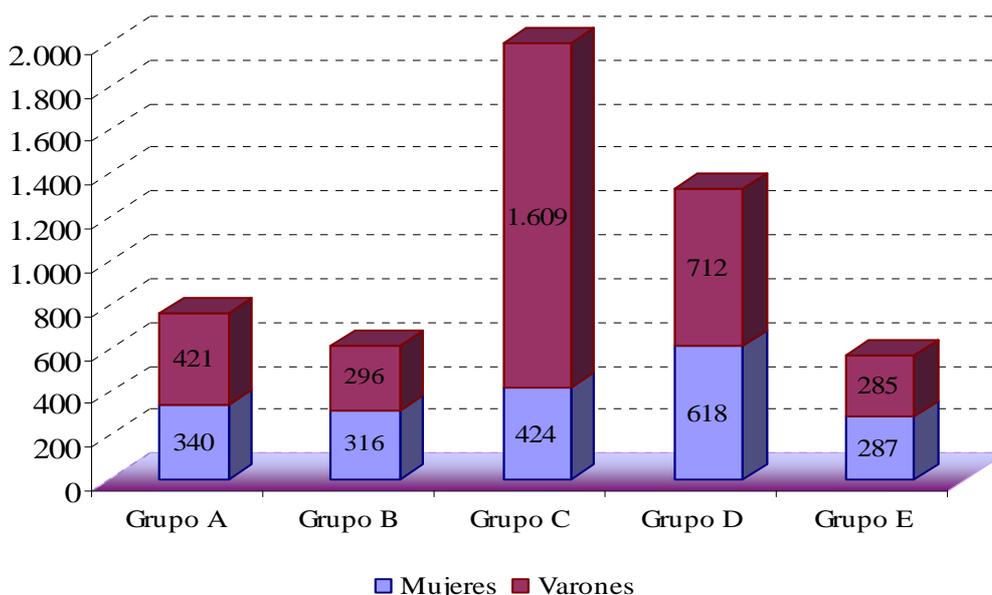
Distribución de la Plantilla por Grupo de Titulación y sexo



Vemos, en principio, el mayor igualdad en la distribución según sexo en las plantillas de grupo E (49,8% mujeres y 50,2% varones), D (45,7% mujeres y 54,4% varones) y B (47,2% mujeres y 52,8% varones).

En el grupo A encontramos una gran concentración de mujeres en los puestos de Técnica/o de la Administración General (70,7% mujeres); esta situación se reproduce en las escalas inferiores C (Administrativa/o, 72% de mujeres) y D (Auxiliar Administrativa/o, 80% de mujeres), como resultado encontramos una amplia feminización de las tareas administrativas municipales.

Distribución de la Plantilla Grupo de Titulación y sexo



También podemos observar esta situación en otras áreas municipales como Servicios Sociales o Educación (tabla 13), cuyas plantillas en diferentes escalas se encuentran muy feminizadas. Los grupos A como Psicólogas/os, o Pedagogas/os, los grupos B como Maestras/os de EGB o Infantil, Enfermería, Trabajo Social etc. Los grupos C como Educador/a y Personal Técnico Auxiliar en Servicios Sociales, son plantillas muy feminizadas.

Sin embargo la representación femenina es en algunos casos anecdótica entre algunos grupos de titulación: Ingeniería, Arquitectura, Informática, Profesorado de Orquesta, Inspección y Agentes y otras especialidades técnicas.

Podemos concluir que la representación por género está más equilibrada en los puestos donde se exige una menor titulación académica. Los Departamentos de Gestión Administrativa municipal y aquellos que prestan servicios de atención a la

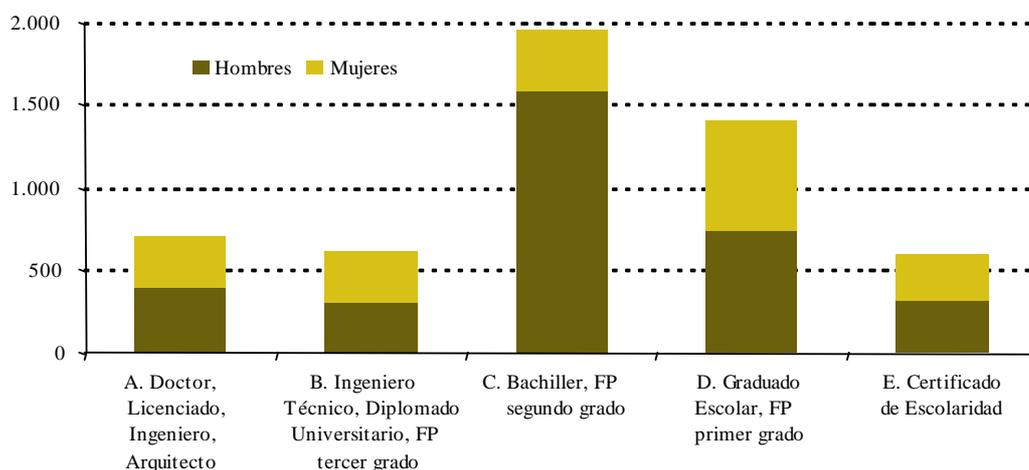
dependencia, educación, etc, se encuentran significativamente feminizados. Los departamentos técnicos, y los de protección y seguridad se hayan masculinizados.

En la tabla 10 de **distribución del personal por categorías profesionales de julio de 2008**, observamos que los grupos más numerosos son el C (36,2% del total) con 81% de hombres y 19% de mujeres) y el D (26,2% del total) con 52% de hombres y 48% de mujeres. Las mujeres tienen los mayores porcentajes en los grupos B (52%), E (48'5%) y D (48%).

Tabla 10 Distribución por categorías profesionales. 2008

	Total	%	Hombres	Mujeres
Total	5.378	100,0%	3.367	2.011
A. Doctorado, Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura	707	13,1%	393	314
B. Ingeniería Técnica, Diplomatura universitaria, FP tercer grado	615	11,4%	297	318
C. Bachiller, FP segundo grado	1.947	36,2%	1.578	369
D. Graduado Escolar, FP primer grado	1.410	26,2%	736	674
E. Certificado de Escolaridad	600	11,2%	309	291
No consta	99	1,8%	54	45

PERSONAL MUNICIPAL POR CATEGORIA Y SEXO. 2008



En la tabla 11 observaremos información respecto a **la plantilla y su distribución por áreas y categorías profesionales (grupos) en 2008**. En esta tabla los datos no están desagregados por sexos, aunque ya tenemos información en otras tablas anteriores de su distribución. Así, en el área más numerosa en su plantilla, Seguridad Ciudadana, además de ser la más masculinizada observamos que las categorías profesionales más numerosas son las C y D. En el área de Progreso Humano, la más feminizada, las categorías profesionales más representadas son la B y la A. En las otras áreas con mayor número de empleadas (muy próximas al 50%) como son Economía y Modernización, la categoría profesional más frecuente es la A.

Tabla 11 Distribución por áreas y grupos. 2008

	Total	A	B	C	D	E	Otros
TOTAL	5.378	707	615	1.947	1.410	600	99
Alcaldía	264	156	3	16	68	18	3
Modernizació Adm., Descent. Y Part.	438	60	48	38	237	53	2
Seguridad Ciudadana	2.101	33	89	1.533	444	2	0
Bomberos	495	11	12	37	435	0	0
Policía Local	1.606	22	77	1.496	9	2	0
Progreso Humano	1.034	123	296	84	132	385	14
Med. Ambiente y Desarrollo Sostenible	334	88	46	46	105	45	4
Urbanismo, Vivienda y Calidad Urbana	393	89	74	80	122	28	0
Economía y Grandes Proyectos	633	150	49	76	273	64	21
Sin Adscripción orgánica	67	2	0	2	21	1	41
Otros	114	6	10	72	8	4	14

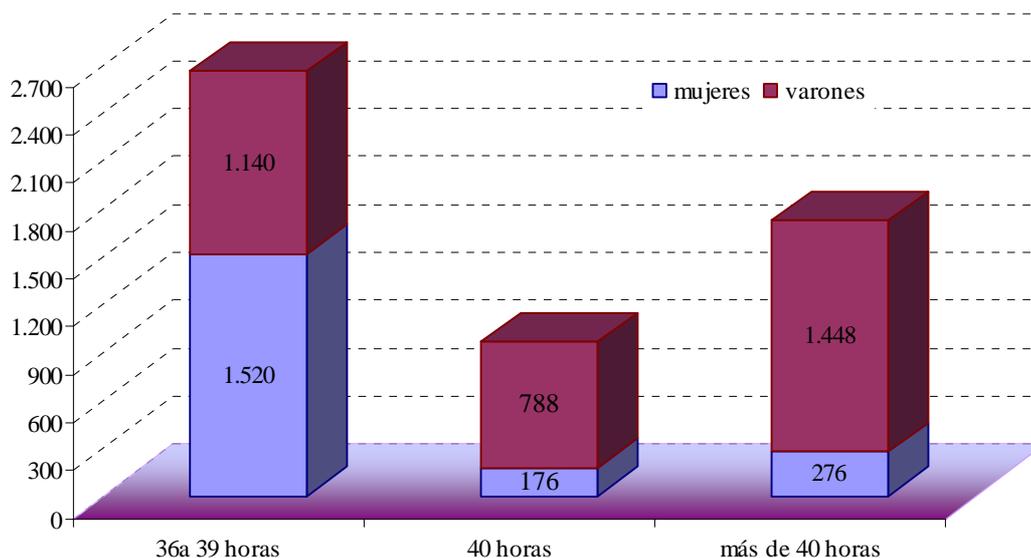
Observando la **distribución de la plantilla por hora de trabajo semanales en 2007** (tabla 12), vemos que el 49,73% tienen asignado un horario genérico.

Tabla 12 Clasificación de la Plantilla por sexo y Número de horas de Trabajo

	Mujeres	Hombres	Total
36a 39 horas	1.520	1.140	2.660
40 horas	176	788	964
más de 40 horas	276	1.448	1.724

Total	1.972	3.376	5.348
-------	-------	-------	-------

Distribución de la Plantilla por horas de trabajo semanales y sexo



También señalamos que sólo un 13,16% de **personal que trabaja por turnos** en **2007** en el Ayuntamiento son mujeres (tabla 13).

Tabla 13. Clasificación del Personal con turnos según sexo.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal con turnos	321	13,2%	2.118	86,8%	2.439
% con turnos	16,3%	-	62,7%	-	45,6%
Total Personal	1.972	36,9%	3.376	63,1%	5.348

En la tabla de **incorporaciones y bajas** en **2007** (tabla 14) observamos una tendencia en los últimos años de incremento en el porcentaje de mujeres.

En 2007 encontramos un saldo positivo entre altas y bajas en la plantilla de 24 mujeres y negativo en varones – 18; en 2006 fueron + 89 mujeres y + 132 varones; y en 2005 + 39 mujeres y +62 varones. Obtenemos un saldo acumulado en los cuatro últimos años de + 173 mujeres y + 100 varones. En los años 2007 y 2008 vemos que las incorporaciones de mujeres asciende a la de varones, así como las bajas de

varones en estos mismos años superan las de mujeres, por lo que se tiende a una distribución de la plantilla más equitativa por sexos.

Tabla 14 Clasificación de las Incorporaciones y Bajas en la Plantilla según sexo para los años 2005, 2006, 2007 y 2008

	Incorporaciones		Bajas		Saldo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2005	131	291	92	229	39	62
2006	215	284	126	152	89	132
2007	157	136	133	154	24	-18
2008	58	28	37	104	21	-76
Total	561	739	388	639	173	100

A efectos de comparación de cifras, se recopilan estos datos referentes a la situación laboral de la **plantilla** comunicada a la **Seguridad Social** en los años **2007** y **2008** (tabla 15)

Tabla 15. Expedientes tramitados por la Sección de Gestión de la Seguridad Social. 2007 y 2008

BAJAS	MUJERES	MUJERES	HOMBRES	HOMBRES	TOTAL	TOTAL
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
JUBILACION	15	6	34	49	49	55
PRORROGA JUBILACION	5	5	9	7	14	12
INCAPACIDAD PERMANENTE	6	3	17	7	23	10
FALLECIDOS EN ACTIVO	1	0	10	2	11	2
BAJAS I.T. ENF. COMUN Y ACC. NO LAB	1.104	993 (40%)	1.670	1.451 (59%)	2.774	2.444
BAJAS I.T. ACC. LABORAL	64	54 (20%)	228	220 (80%)	292	274

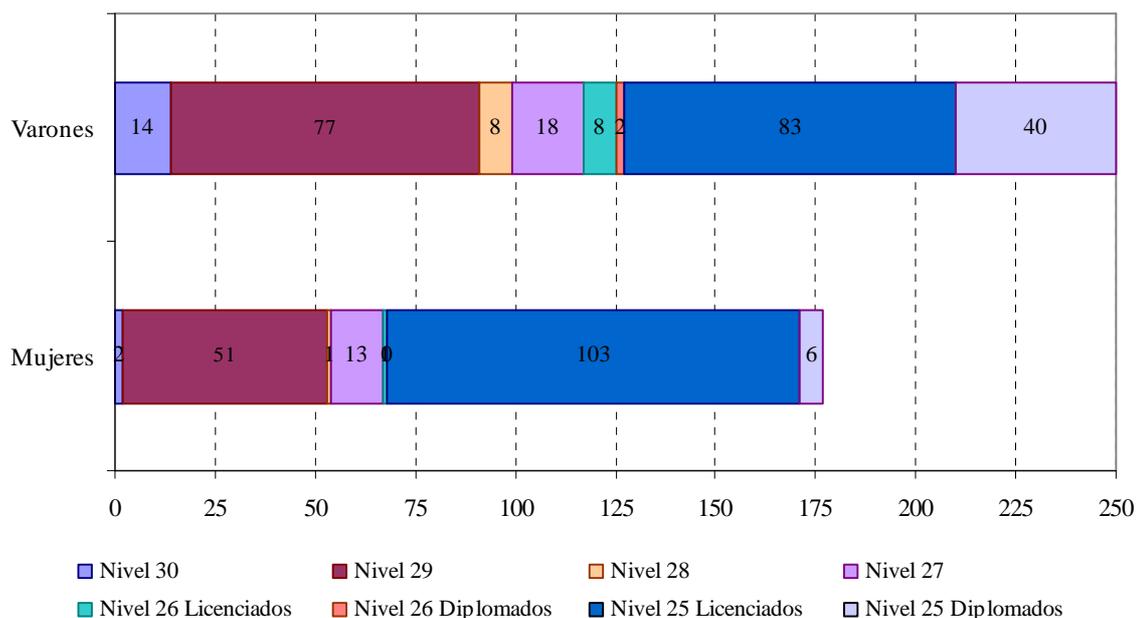
Destacar de estos datos que pese a la desigual distribución de hombres y mujeres en la plantilla municipal, en las cifras de expedientes tramitados a la Seguridad Social no hay diferencias en esa proporción, son más elevadas las cifras en las mujeres. Podemos observar que hay un mayor número de hombres que de mujeres que **se jubilan**, aunque ya hemos observado en tablas anteriores que el porcentaje de mujeres que se incorpora a la plantilla sigue una tendencia al alza.

En los datos, datos a **01/09/2008**, incluidos en la tabla de **clasificación por sexo y nivel retributivo** (tabla 16), observamos que en un nivel 25 o superior en la plantilla tenemos un 41,45% de mujeres.

Tabla 15 Clasificación de la Plantilla según sexo y Nivel (niveles 25 a 30).

	Mujeres	Hombres	Total
Nivel 30	2	14	16
Nivel 29	51	77	128
Nivel 28	1	8	9
Nivel 27	13	18	31
Nivel 26 Licenciados	1	8	9
Nivel 26 Diplomados	0	2	2
Nivel 25 Licenciados	103	83	186
Nivel 25 Diplomados	6	40	46
Total	177	250	427

Plantilla con mayor Nivel por Nivel y sexo



Respecto a la información suministrada referida a los **permisos disfrutados por el personal municipal** a lo largo de **2007**, observamos que el 55,93% lo han sido por mujeres (tabla 16).

Es especialmente significativo que en los cursos de formación, sean mujeres el 66,33 %. Esta situación puede tener que ver tanto con la mayor importancia que las mujeres dan a la formación, como vehículo en su carrera profesional, como con el contenido de los Planes de Formación Anuales.

Tabla 16 Permisos según motivo y sexo. 2007

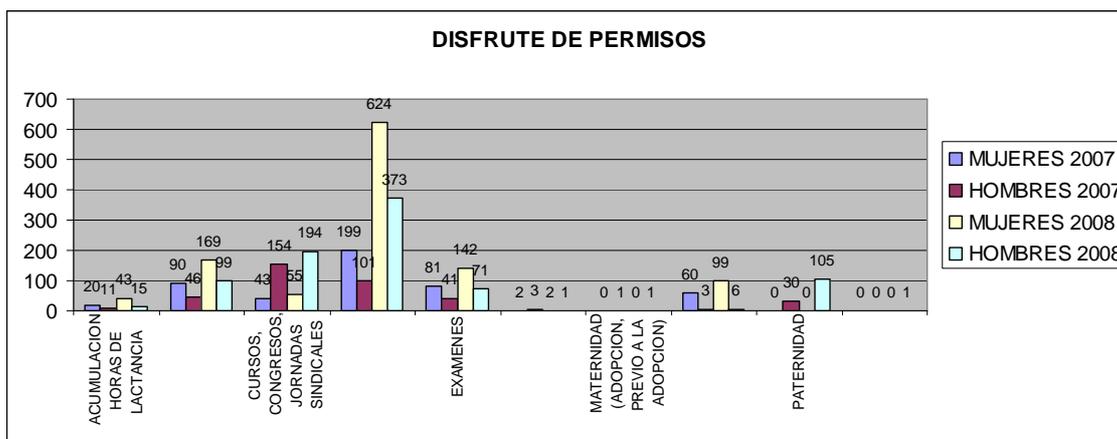
	Mujeres	Hombres	Total
Acumulación horas de lactancia	20	11	31
Cursos, congresos, jornadas	133	200	333
Cursos formación (Corporación y Sindicatos)	199	101	300
Exámenes	81	41	122
Maternidad	60	3	63
Paternidad	0	30	30
Total	495	390	885

Podemos comparar estos datos con los obtenidos en el ejercicio 2008 (tabla 17). Podremos observar que a pesar de ser menor la plantilla femenina en el Ayuntamiento, el número de permisos disfrutados tanto en los años 2007 y 2008 es mayor en mujeres (especialmente en formación) que en hombres y que en ambos sexos la tendencia es al alza.

Tabla 17. Permisos disfrutados en los años 2007 y 2008

PERMISOS

TIPO	AÑO 2007		AÑO 2008		TOTALES 2007	TOTALES 2008
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		
Acumulación horas de lactancia	20	11	43	15	31	58
Cursos, congresos, jornadas	90	46	169	99	136	268
Cursos, congresos, jornadas sindicales	43	154	55	194	197	249
Cursos formación (Corporación y Sindicatos)	199	101	624	373	300	997
Exámenes	81	41	142	71	122	213
Maternidad (adopción)	2	3	2	1	5	3
Maternidad (adopción, previo a la adopción)	0	1	0	1	1	1
Maternidad (biológica)	60	3	99	6	63	105
Paternidad	0	30	0	105	30	105
Paternidad (adopción, acogimiento)	0	0	0	1	0	1
TOTALES	495	390	1134	866	885	2000



Respecto a las personas que han disfrutado de **reducción horaria** en **2007** (tablas 17 y 18) o de flexibilización horaria por motivo de cuidado de hijas/os o de otro familiar dependiente, observamos que de un total de 262 casos, 201 fueron mujeres (75,6%) y 61 varones (23,3%). En el caso concreto de las reducciones de jornada con descuento de haberes 52 en total, 51 fueron mujeres 98,1%; cuando no se aplica descuento de haberes el porcentaje de mujeres se reduce al 71,8%.

Tabla 18 Clasificación de las personas que han disfrutado de Reducción de Jornada con Descuento de Haberes según sexo del trabajador/a.2007

Tabla 19 Clasificación de las personas que han disfrutado de Reducción de Jornada Sin descuento de Haberes (hasta 1 hora) según Concepto y sexo del trabajador/a.2007

	Mujeres	%	Varones	%	Total
Reducción Jornada con descuento de haberes	51	98,1%	1	1,9%	52
Cuidado de hijos	47	97,9%	1	2,1%	48
Interés particular	4	100,0%	0	0,0%	4
Reducción de Jornada sin descuento de haberes	150	71,8%	59	28,2%	209
Cuidado familiar	78	59,1%	54	40,9%	132
Hijos	72	93,5%	5	6,5%	77

Con otras categorías pero también referente al ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se aportan estos datos comparativos de los años **2007 y 2008** (tabla 20) respecto a las **reducciones de jornada y flexibilidad horaria**.

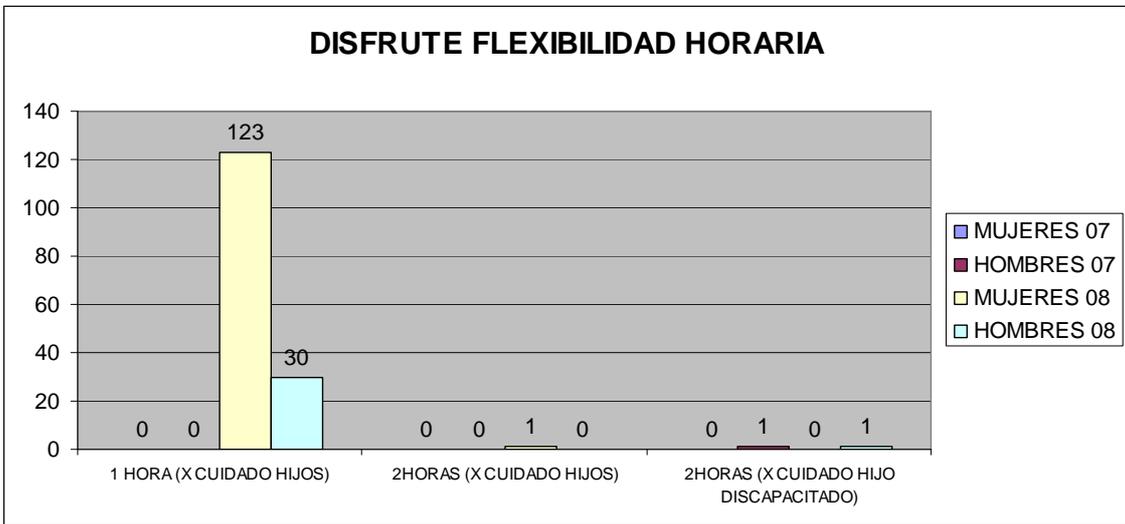
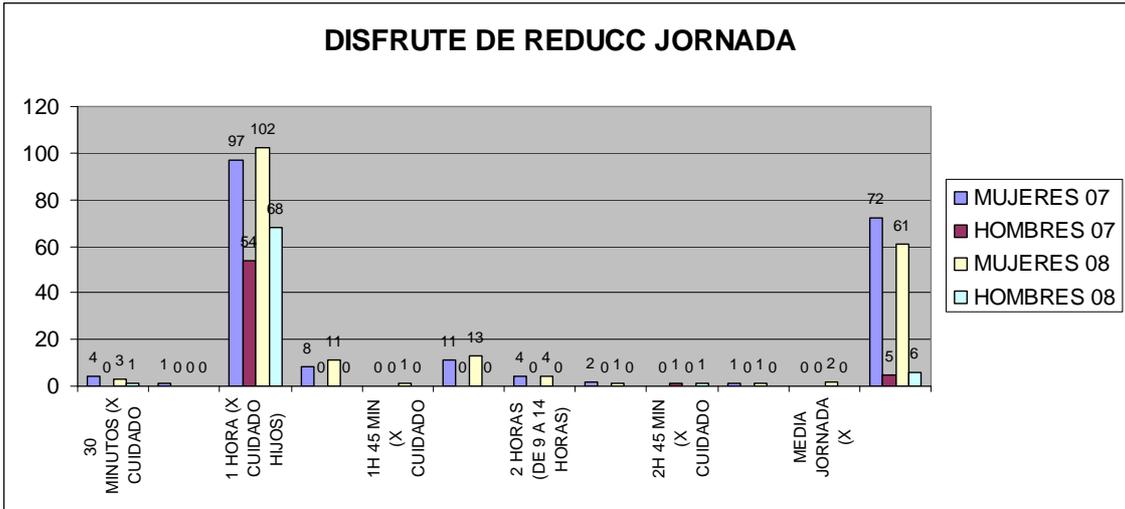
Tabla 20 Reducciones de jornada y flexibilidad horaria años 2007 y 2008

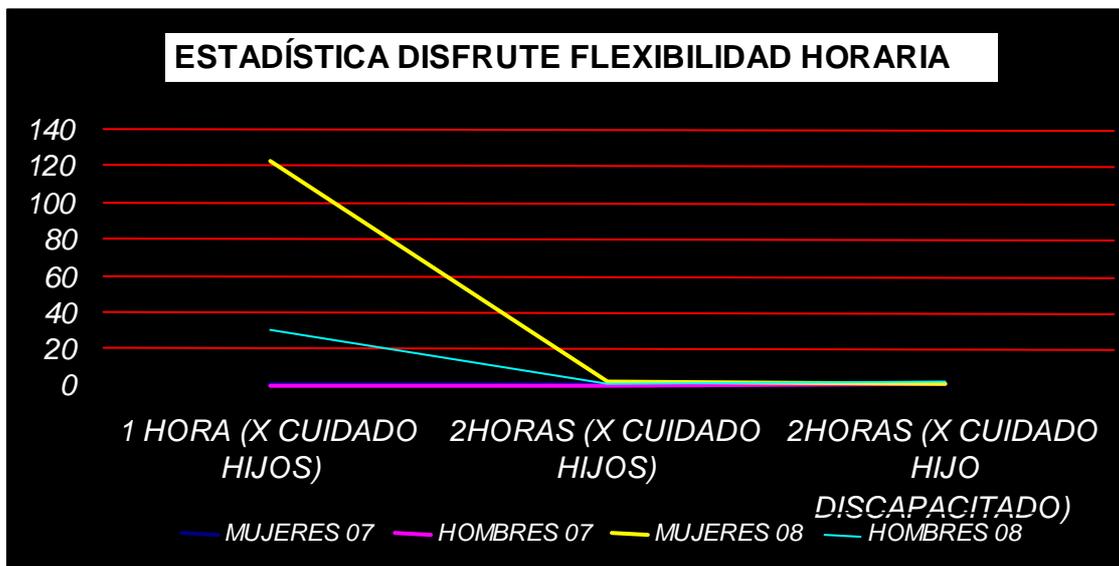
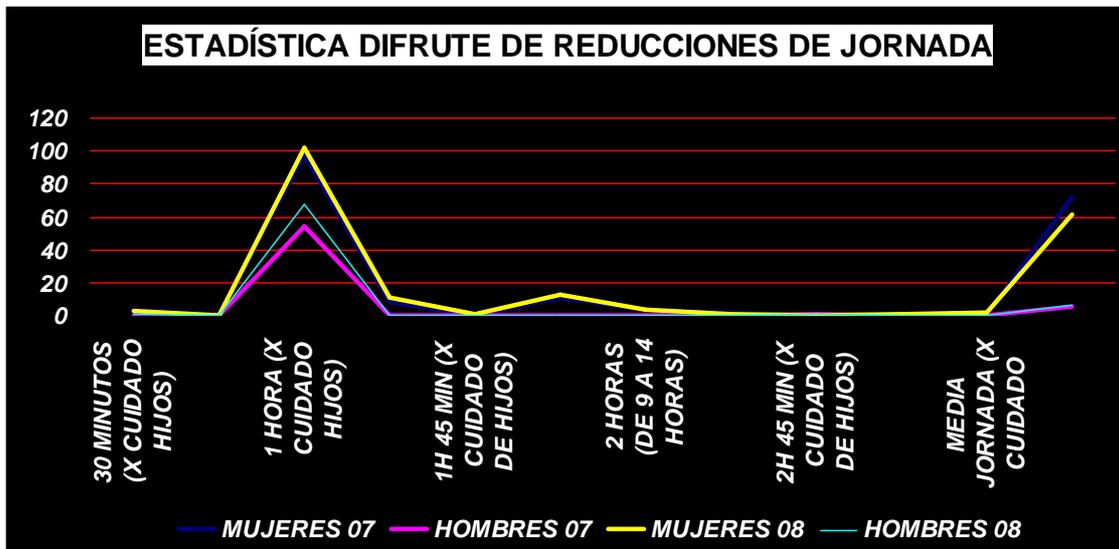
REDUCCIONES DE JORNADA

TIPO	AÑO 2007		AÑO 2008		TOTALES 2007	TOTALES 2008
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		
30 minutos (por cuidado hijos)	4	0	3	1	4	4
45 minutos (por cuidado hijos)	1	0	0	0	1	0
1 hora (por cuidado hijos)	97	54	102	68	151	170
1 hora y 30 minutos (por cuidado hijos)	8	0	11	0	8	11
1 hora y 45 minutos (por cuidado hijos)	0	0	1	0	0	1
2 horas (por cuidado hijos)	11	0	13	0	11	13
2 horas (de 9 a 14 horas)	4	0	4	0	4	4
2 horas y 30 minutos (por cuidado hijos)	2	0	1	0	2	1
2 horas y 45 minutos (por cuidado hijos)	0	1	0	1	1	1
3 horas (por cuidado hijos)	1	0	1	0	1	1
Media jornada (por cuidado hijos)	0	0	2	0	0	2
1 hora lactancia	72	5	61	6	77	67
TOTALES	200	60	199	76	260	275

FLEXIBILIDAD HORARIA

TIPO	AÑO 2007		AÑO 2008		TOTALES 2007	TOTALES 2008
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		
Flexibilidad 1 hora (por cuidado hijos)	0	0	123	30	0	153
Flexibilidad 2 horas (por cuidado hijos)	0	0	1	0	0	1
Flexibilidad 2 horas (por hijo discapacitado)	0	1	0	1	1	1
TOTALES	0	1	124	31	1	155





Concluimos, a partir de los datos, que existe una mayor implicación de las mujeres de la plantilla municipal en la atención a la dependencia, sean hijas/os u otros familiares, aunque en muchos casos esta situación les pueda suponer una reducción de sus ingresos. También vemos que en los casos en que no hay una reducción de haberes, aunque se incrementa el número de varones solicitantes, queda muy lejos de la igualdad.

Finalmente, en los datos correspondientes al personal que se haya en distintas **situaciones de excedencia** en el año **2007** vemos que de 20 personas que están en excedencia por cuidado de hijas/os 19 son mujeres (95%) (tabla 21).

Tabla 21 Clasificación de funcionarios/as beneficiarios/as según sexo y Concepto.2007 y 2008

	Mujeres 2007	% 2007	Hombres 2007	% 2007	Total 2007	Mujeres 2008	% 2008	Hombres 2008	% 2008	Total 2008
Personal excedencia voluntaria.	24	38,1%	39	61,9%	63	29	46%	35	54%	64
Personal excedencia cuidado hijo	19	95,0%	1	5,0%	20	18	100%	---	---	18
Personal excedencia automática	182	28,0%	468	72,0%	650	190	29%	460	71%	650
Personal otras Admones en comisión de Serv en Ayto.	12	66,7%	6	33,3%	18	12	75%	4	25%	16
Personal de Ayto en comisión de Serv en otras Admones	3	17,6%	14	82,4%	17	2	12%	15	88%	17
Subvención minusvalía cónyuge a cargo.	31	22,1%	109	77,9%	140	35	23%	116	76%	151
Subvención por guardería.	222	36,9%	379	63,1%	601	284	35%	528	65%	812
Prótesis .	615	39,1%	956	60,9%	1571	742	37%	1265	63	2007
Matrículas	21	23,6%	68	76,4%	89	52	29%	127	71%	179
Indemnización por fallecimiento	1	10,0%	9	90,0%	10			10	100%	10
Indemnización por jubilación invalidez	7	30,4%	16	69,6%	23	14	40%	21	60%	35
Indemnización por jubilación voluntaria	1	33,3%	2	66,7%	3	2	28%	5	71%	7
Beca orfandad	0	0,0%	6	100,0%	6	---	---	5	100%	5
Total	1.138	35,4%	2.073	64,6%	3.211	1430	36%	2591	65%	3971

Para las **subvenciones por guardería en 2007** la distribución por sexo es del 37% mujeres y 63% varones, porcentajes muy semejantes a la distribución de la plantilla por sexo (36,87% y 63,13% respectivamente). Esta distribución nos lleva a la conclusión de que en la plantilla municipal la incidencia de la paternidad-maternidad es equiparable entre mujeres y varones. Destaca en el año **2008** el aumento de solicitudes de subvención por guardería, prótesis y matrículas con similares porcentajes de personal solicitante que en el 2007.

De acuerdo con los datos estudiados anteriormente se plantean las siguientes **propuestas** que tendrá que recoger el **Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Valencia:**

- 1) Fomentar la participación de las mujeres en las profesiones en las que están subrepresentadas, como policías, bomberos o profesores de música, *FUNDADAS SOBRE LA IDEA DE UN REPARTO TRADICIONAL DE LOS ROLES ENTRE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD*, y en los puestos directivos, con el fin de conseguir una mejor utilización de los recursos humanos. *Analizar y adecuar los procesos de selección y promoción de personal fomentando, en su caso, elementos que faciliten y aceleren la incorporación de mujeres en puestos subrepresentados o el desarrollo de su carrera profesional.*
- 2) En relación a lo anterior, hay que vigilar que las convocatorias de empleo público, las pruebas profesionales y psicotécnicas, la composición de los tribunales de selección tiendan a garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres durante todo el proceso de selección.
- 3) Empleo de un lenguaje no sexista en los documentos y normas.

- 4) Analizar la introducción de nuevas formas de organización laboral en la negociación colectiva que posibiliten la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las trabajadoras y de los trabajadores (horarios flexibles, jornadas parciales, relevos, jornadas complementarias, etc.).
- 5) Se debe también avanzar más en la conciliación de vida laboral, familiar y personal. Incidir en la adecuación de las estructuras de empleo a las necesidades de la vida personal, familiar y laboral, no sólo estableciendo una flexibilización a través de medidas como permisos y licencias por paternidad/maternidad y cuidado de personas dependientes, como ya vienen reguladas en el Convenio laboral de éste Ayuntamiento, sino que además hay que intentar que disminuya la brecha de género existente a la hora de acogerse a este tipo de medidas. De esta manera se pretende *ELIMINAR EL POSIBLE* Techo de cristal, que es la barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado de su desarrollo profesional, sensibilizando al personal trabajador y en especial a los cuadros directivos en materia de igualdad de oportunidades.
- 6) Implantar un Área de Igualdad de Oportunidades en la formación continua e introducir la perspectiva de género. Adoptar medidas que garanticen la participación de las trabajadoras en los procesos de formación continua (información adecuada, horarios, etc.).
- 7) Sería útil llevar a cabo cursos de formación destinados específicamente para mujeres sobre formación básica, formación para directivas, asertividad, técnicas de comunicación, autoimagen profesional, etc.
- 8) Del mismo modo sería útil formar al personal respecto al Plan de Igualdad que se pretende implantar, a fin de que sea conocido por todos/as, garantizando su más fácil aplicación en todos los ámbitos. La formación debe estar dirigida, por un lado, a la dirección y responsable de recursos humanos del Ayuntamiento y, por otro lado, a trabajadoras y trabajadores.

- 9) Articular, dentro del Plan de Igualdad, un Protocolo de actuación frente a un posible acoso sexual en el trabajo.
- 10) Mejorar y sistematizar los instrumentos de gestión, de forma que se asegure un feedback entre evaluación y planificación. Para ello, habría que tener en cuenta dos cuestiones: *la necesidad de concretar los objetivos*, de tal forma que la situación de partida permita obtener un referente según el cual la evolución y el impacto de las medidas adoptadas y *la definición de indicadores de evaluación de impacto* como requisito complementario para ello.

6. Medidas y actuaciones: 6 Áreas de intervención.

Las medidas y actuaciones van encaminadas a corregir:

- **La discriminación directa**, entendida como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- **La discriminación indirecta**, entendida como la situación en que una disposición, criterio o práctica rutinaria (voluntaria o involuntaria) y que son aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro.

Asimismo, hay que tener en cuenta las medidas **consideradas de Acción Positiva**, entendidas como: **medida de carácter temporal** dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, o de cualquier otro tipo, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc.) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

El Plan se ha estructurado en 6 Áreas para su funcionalidad y fácil manejo y cada una de ellas hemos intentado que vaya acompañada de las medidas y actuaciones específicas que se han considerado en estos momentos pertinentes. Medidas y actuaciones que son lo suficientemente concretas para que puedan aplicarse y posteriormente evaluarse, sin perjuicio de ampliarlas o profundizar en ellas a medida que se vayan cumpliendo objetivos y apareciendo nuevos retos a conquistar.

Área 1: Acceso al empleo en el Ayuntamiento de Valencia.

Con el objetivo de promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, y para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en el acceso al empleo en el Ayuntamiento se proponen las siguientes medidas y actuaciones:

Medida 1. Procesos de selección no discriminatorios.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- Se habilitará los cauces de información, asesoramiento y asistencia a través de los cuales se facilitará, a quienes estén interesadas en acceder a un empleo público, información acerca de los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias, formación, etc. para facilitar el acceso de las mujeres al empleo público.
- Todas las convocatorias recogerán en las respectivas bases, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- La composición de los tribunales y de las comisiones permanentes de selección para el acceso de las personas al empleo público se tenderá a ajustar al criterio de paridad entre ambos sexos.
- Todos los programas para las pruebas de acceso, deberán contemplar un contenido, de acuerdo con el nivel de la plaza en cuestión, relativos a la igualdad de género.

- Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán contenidos relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.
- Todos los puestos de trabajo tenderán a adaptar su denominación a una que no esté marcada por razón de género. La RPT tenderá a que ningún puesto, titulación, plaza...etc. indique exclusividad para el varón y exclusión de la mujer en su denominación.
- La estructura orgánica (organigrama municipal) no podrá tener una denominación que implique una discriminación por razón de género o utilizar un lenguaje sexista en su nombre o descripción.
- Todas las convocatorias, velaran escrupulosamente su redacción en un lenguaje no sexista.
- En los procesos de selección se valorarán 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...

Medida 2. Programas de formación y sensibilización en una política de igualdad de oportunidades.

Al objeto de profundizar en una política de igualdad de género que produzca un cambio en la cultura municipal, en la mentalidad de sus componentes y en la organización de sus tareas, se deben abordar las siguientes actuaciones:

ACTUACIÓN:

ÓRGANO EJECUTANTE: Todas las Áreas.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- La Corporación incluirá en sus respectivos planes y programas de formación seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal, en el objetivo de promover la igualdad de género. Así mismo promocionará este tipo de seminarios en los planes de formación continua sometidos a su aprobación.

- Formación y entrenamiento especializado, dirigido a las mujeres en los diferentes ámbitos de intervención. Aquí podemos diferenciar tres niveles de conocimiento y especialización en la materia.
- Nivel básico: Con vocación de integrarse dentro de la oferta general y dirigidos a la práctica totalidad del personal al servicio de la administración.
 - Destacan en este nivel cursos sobre:
 - I.- Conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades.
 - II.- Conocimiento básico de las políticas de igualdad de oportunidades.
 - III.- Lenguaje no sexista.
- Nivel avanzado: Dirigido a determinados niveles y profesionales que se enfrentan a procesos concretos de integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas. Las temáticas que han destacado en este nivel han sido:
 - I.- Igualdad de género y políticas públicas: estrategias y herramientas de intervención.
 - II.- Estadísticas e indicadores de género.
 - III.- Presupuestos de género.
- Cursos especializados: Dirigidos a personal de servicios con necesidades específicas en el tratamiento e incorporación de la igualdad de oportunidades. Dentro de este grupo se han desarrollado los cursos específicos sobre violencia de género dirigidos a personal de policía local, bienestar social, o los cursos dirigidos al personal docente sobre incorporación de la igualdad a los contenidos curriculares, entre otros.
- En consecuencia la Corporación incluirá en sus respectivos planes y programas de formación, seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal, en el objetivo de promover la igualdad de género. Así mismo promocionará este tipo de seminarios en los planes de formación continua sometidos a su aprobación.

Medida 3. Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.

ACTUACIÓN:

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- A tal efecto se habilitará una cláusula que establezca como elemento decisorio, en el supuesto de empate entre las personas candidatas, la acción de mejora positiva que favorezca a la persona del grupo infrarrepresentado y ello previa aplicación de la normativa vigente.
- Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico existentes en el Ayuntamiento de Valencia. Es una de las medidas imprescindibles para conseguir el principio de igualdad entre mujeres y hombres, por ello se realizarán las siguientes actuaciones:
 - **Designación de representantes:** El Ayuntamiento de Valencia tenderá a designar a sus representantes en órganos colegiados, comités de expertas y expertos o comités consultivos, locales, autonómicos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.
 - **Foros de negociación y participación institucional:** Se tenderá a la presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto por parte de representantes del Ayuntamiento de Valencia como de representantes de las Organizaciones Sindicales, entre otros, en los siguientes foros: Mesas de negociación colectiva, Comisiones técnicas, Junta de Personal, Comité de Empresa, Comisión de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud.

Medida 4. Medidas correctoras específicas, encaminadas a facilitar la incorporación de la mujer en el sector correspondiente al Área de Seguridad Ciudadana.

ACTUACIÓN

ORGANO EJECUTANTE: Delegación de personal y Delegación de Seguridad Ciudadana.

ORGANO DE CONTROL: Comisión de igualdad

- Fomentar el acceso de la mujer a estas convocatorias de plazas.
- Fomentar prioritariamente la imagen pública de Policía Local y Bomberos.
- Fomentar el prestigio y la imagen de las mujeres Policía o Bombero.
- Fomentar la imagen y el prestigio de estos cuerpos en colegios, ya que así se crea en el imaginario infantil, la idea de que son actividades accesibles y muy importantes para la mujer. Las personas que acudan a esta actividad deberán ser preferentemente mujeres.
- Revisar las pruebas físicas en estas convocatorias para –siempre sin rebajar legalmente lo estipulado- que sean tanto o más superables para las mujeres, como lo son hoy en día las de los hombres.
- Se fomentará la conciliación laboral y personal, para ambos sexos.

Área 2: Conciliación de la vida personal con la profesional.

Con la finalidad de promover en el ámbito del Ayuntamiento de Valencia la conciliación de la vida personal con el desempeño del servicio público, se establecen las siguientes medidas y actuaciones:

Medida 1. Establecimiento de mejoras, respetando la normativa vigente, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad

- Se tendrá en cuenta, a los efectos de valoración, las razones de tener a su cuidado directo algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Se prestará especial atención a la revisión de las ayudas para guarderías infantiles.

Medida 2. Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad

- En situaciones especiales y justificadas, el Ayuntamiento autorizará, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de las empleadas y empleados públicos, con mantenimiento íntegro y flexible de la jornada laboral que les corresponda.
- Siempre que la prestación del servicio lo permita, se autorizará que madres o padres con hijas e hijos menores de doce años puedan solicitar sus vacaciones reglamentarias en los meses y etapas coincidentes con las vacaciones escolares.

- Se promoverá una nueva organización de la jornada laboral, en la medida que la prestación de los servicios lo permitan, desarrollando medidas para favorecer una distribución flexible de la jornada laboral.

Medida 3. Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad

- Se desarrollarán programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal municipal en materia de conciliación y canalizados a través de formación, seminarios, jornadas, etc. para favorecer un reparto igualitario de todo tipo de responsabilidades familiares y sociales, que aún siendo de ámbito privado, hemos comprobado que hoy en día están repercutiendo en el desarrollo profesional de las empleadas y lastrando su promoción.
- La Corporación debe contribuir a la ruptura del “techo de cristal” que limita a las empleadas públicas y favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

Área 3: Clasificación profesional, promoción y formación de las empleadas públicas.

Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a los puestos de responsabilidad del Ayuntamiento, y para evitar y/o en su caso corregir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta del personal empleado público del Ayuntamiento, se proponen las siguientes actuaciones:

Medida 1. Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- La plantilla del Ayuntamiento se desagregará por sexos, en el que se valore, los grupos profesionales, los niveles, los complementos, los puestos de responsabilidad, para detectar las posibles discriminaciones.

Medida 2. Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- En los procesos de promoción se valorarán 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.
- Se tenderá a actualizar las bases de datos de personas pertenecientes a grupos de titulación superiores en la que se recogerán sus datos curriculares, formación y perfil profesional.
- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, las personas titulares de los órganos directivos procurarán que su cobertura guarde proporcionalidad con la representación que en cada departamento u

organismo tenga cada género en el grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria.

- Se procurará que la elección del personal directivo se ajuste a la correspondiente proporcionalidad entre los sexos.

Medida 3. Acciones encaminadas a la incorporación de mujeres en programas formativos que les facilite su promoción profesional.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- En las convocatorias de cursos de los Planes de Formación de la Corporación, se reservará al menos un 50 % de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias, salvo que no existan en el cuerpo correspondiente suficientes mujeres para cubrir dicho porcentaje o que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrirlo.
- Dentro del plan anual de formación se establecerán actividades formativas orientadas a la promoción interna de sus empleadas y empleados, especialmente, desde los grupos C y D a los grupos superiores.
- Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de una licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de una licencia o excedencia por cuidado de personas dependientes.
- Los cursos de formación destinados a la promoción tendrán una reserva del 50% para las mujeres.
- Las estadísticas que se elaboren en todas las Áreas, deberán llevar los datos desagregados por sexos.
- Se fomentará la realización de cursos de formación para mujeres en habilidades y actividades en las que se encuentren subrepresentadas.
- Formación y entrenamiento especializado, dirigido a las mujeres en los diferentes ámbitos de intervención.

Área 4: Retribuciones.

Medida 1. Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- No se han detectado desigualdades en las retribuciones, no obstante se valorará la trayectoria profesional y niveles retributivos de las empleadas públicas, con el fin de asegurar su equiparación al de los empleados públicos.

Área 5: Salud laboral.

Para prevenir y/o en su caso eliminar cualquier tipo de acoso o violencia de género en el trabajo y fomentar la salud laboral, se proponen las siguientes actuaciones:

Medida 1. Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad

- Elaboración de todas las estadísticas del Servicio de Salud Laboral desagregadas por sexos.
- Elaboración de un **protocolo específico** para la prevención del acoso y la violencia por razón de género en el trabajo.

Criterios generales del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo: Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, el Ayuntamiento acordará con la representación legal de las/os

empleadas/os públicos, un protocolo de actuación que comprenderá los siguientes principios:

- a) El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las unidades o servicios responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
- e) Elaboración y difusión de buenas prácticas y realización de campañas informativas o acciones de formación en relación al acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género.
- f) Los sindicatos deberán prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de la plantilla municipal frente al mismo e informarán al Comité de Seguridad y Salud de las conductas o comportamientos que se tuvieran conocimiento.
- g) La Comisión de Igualdad tendrá entre sus competencias, dar cauce a las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género que le sean presentadas.

Medida 2. Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- Elaboración de un **protocolo específico** para detectar posibles situaciones de violencia de género, en la medida en que el ámbito laboral pueda verse afectado o intervenir.
- Para la consolidación de las acciones existentes y establecimiento de procedimientos ágiles y de tramitación preferente para las medidas referidas a víctimas de la violencia de género se plantean las siguientes medidas:
 - Consolidación de todas las acciones existentes: reducciones de jornada, permisos, traslados, excedencias, mediante su inclusión en los futuros acuerdos laborales.
 - Las empleadas municipales víctimas de violencia de género que hayan solicitado la situación de excedencia, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de 3 años.

- Apoyar la formación del personal sanitario municipal para facilitar la detección de posibles situaciones específicas de salud que afectan a las mujeres y promover acciones para su prevención.
- Colaborar con las organizaciones, servicios municipales y con el Comité de Salud Laboral para ampliar la información a las trabajadoras sobre sus derechos en salud laboral y, especialmente en las etapas de embarazo y lactancia.
- Informar en las revisiones médicas del personal municipal sobre la necesidad de incorporar la atención específica a la salud de las mujeres.
- Incorporar en las estadísticas municipales indicadores desagregados por sexos que reflejen las condiciones de trabajo, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales de mujeres y hombres.
- Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en su salud, o en la de su hijo o hija, podrá concederse una licencia por riesgo durante el embarazo, con plenitud de los derechos económicos durante toda la duración de la licencia, siendo también de aplicación durante el periodo de lactancia natural.
- Para trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente cuyo trabajo conlleve un riesgo para su seguridad y salud o una repercusión sobre el embarazo, el feto o la lactancia materna, porque la naturaleza de su trabajo, grado, duración o la exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo influyan negativamente en su salud, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para la evitación de dichos riesgos a través de la adaptación de sus condiciones laborales o del tiempo de trabajo. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
 - Cuando la adaptación de las condiciones de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la empleada embarazada o del feto, y así quede debidamente acreditado, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La Corporación deberá determinar la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos

de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la empleada permita su reincorporación al anterior puesto.

- En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la empleada afectada a la situación administrativa que proceda durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

- Lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia materna, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así quede debidamente acreditado. Podrá, asimismo, declararse el pase de la empleada afectada a la situación administrativa que proceda por riesgo durante la lactancia materna de menores de nueve meses, si se dan las circunstancias previstas en este punto.

- Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

Área 6: Comunicación y lenguaje no sexista.

Medida 1. Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Todas las Áreas

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- Favorecer la participación del personal en todos los actos testimoniales y solidarios que sobre la violencia de género o la discriminación, convoque la Administración.
- Reservar un espacio para difundir el Plan de Igualdad y recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación.
- Introducir información sobre iniciativas de Igualdad en las comunicaciones externas de la empresa y en la publicidad.
- Potenciación de una imagen positiva de la participación social de las mujeres, el objetivo es erradicar estereotipos sobre la falta de preparación e interés por parte de las mujeres, en relación a su presencia social y económica.
- Cuidar especialmente la imagen pública de aquellos grupos, donde la mujer está infrarrepresentada, favoreciendo el cambio de imagen en la ciudadanía.
- En cualquiera de las siguientes herramientas municipales: Intranet Municipal, Web del Ayuntamiento y Webs municipales de Área o Servicio, deberá utilizarse un lenguaje no sexista o que no implique discriminación por género.

Medida 2. Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa de la empresa.

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Todas las Áreas

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- Todas las Áreas, adoptaran en todos sus escritos un lenguaje no sexista.
- El Ayuntamiento de Valencia incorporará las actuaciones necesarias tendentes a la elaboración de un **Reglamento sobre el uso y normalización del lenguaje no sexista** en todos los documentos municipales, tanto internos como los dirigidos a la ciudadanía.
- Mientras se adaptan los Servicios y el personal en esta habilidad, se **deberán instalar por el SERTIC**, a la mayor brevedad posible y de forma sistemática en todos los soportes y terminales informáticos, aquellos programas existentes y que la Administración ha preparado para que sirvan como asistentes en la redacción de documentos administrativos con lenguaje no sexista. como son el programa: **“NOMBR@ en red”** del Ministerio de Igualdad (1), así como la aplicación para Word de **“La Lupa Violeta”**, sin perjuicio de que se le añada cualquier otro programa o herramienta que vaya apareciendo y sea probada y reconocida su validez.
- Como forma de incentivar la redacción de todos los textos administrativos en un lenguaje correcto y no sexista, la corporación ha aprobado **un logotipo acreditativo de lenguaje no sexista**, pero que **sólo podrá aparecer en aquellos textos municipales** de cualquier tipo (pliegos de contratación, expedientes, convocatorias, órdenes del día, actas, etc.) **que estén redactados de manera correcta.**



(1)(<http://www.migualdad.es/mujer/descarga/NombraEnRedSetup.exe>)

(<http://www.factoriaempresas.org/productosyresultados/lupavioleta/lanzador.swf>)

La aparición de esta marca o logotipo en un texto, es un **reconocimiento al esfuerzo realizado por sus responsables, en la redacción del contenido**, y deberá constar como tal mérito en la memoria anual del Ayuntamiento de Valencia, para su conocimiento público.

- Especialmente, se diseñaran planes de formación sobre Políticas de Igualdad de Género, e Igualdad de Oportunidades, -según lo contemplado en el Área 1 .Medida 2-, para la formación específica de:
 - Las personas responsables de Recursos Humanos.
 - Políticas Sociales.
 - Seguridad Ciudadana.
 - Gabinete de Comunicación.
 - Y el personal llamado de “frontera” (atención directa al público ya sea telefónica o presencial a través de ventanillas).
- En esta formación tendrá una prioridad especial la realización de cursos que preparen y adiestren al personal en la redacción de textos administrativos, desde un punto de vista no androcentrista, de manera que lleguemos a conseguir la utilización de un **lenguaje no sexista** con habilidad, **convirtiéndolo en la norma** , no en la excepción.

Medida 3. Promover el valor de la igualdad de género, en todos los espacios: dentro y fuera de la estructura organizativa municipal.

Con la finalidad de promover en el ámbito del Ayuntamiento de Valencia el valor de la igualdad de género, la sensibilización y formación en esta materia y para seguir profundizando en la igualdad real, y crear una cultura de empresa acorde con el principio de igualdad, se proponen las siguientes actuaciones:

ACTUACIÓN

ÓRGANO EJECUTANTE: Delegación de Personal.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión de Igualdad.

- La Corporación podrá implementar en sus respectivos planes y programas un **Catálogo de BUENAS PRACTICAS (BBPP)** que recorran y vertebran toda la organización municipal desde las más altas instancias políticas, hasta el último eslabón de la cadena organizativa municipal y que promocionen e incentiven el cambio de conductas y comportamientos tradicionalmente androcéntricos por otros de cualidades y características igualitarias. Este Catálogo de BBPP tiene como objetivo incentivar, sensibilizar y formar a todo el personal, en el objetivo de promover la igualdad de género.
- La Corporación deberá elaborar mecanismos que permitan realizar evaluaciones del impacto del gasto público en materia de personal, sobre mujeres y hombres de forma diferenciada. Estos mecanismos deberán ser considerados desde el mismo momento del inicio del proceso de elaboración de los presupuestos municipales, de forma que permitan una visibilización y cuantificación del esfuerzo que la Corporación va a dedicar en el ámbito presupuestario a este reto.
- La Corporación consolidará órganos técnicos de coordinación interna municipal, que favorezcan la coordinación y cooperación interdepartamental, como la “Comisión Interáreas Municipales para la Igualdad de Género en el Ayuntamiento de Valencia”. Creará otros que se consideren necesarios a fin de extender e implementar el Plan de Igualdad en todos los sectores de la estructura orgánica municipal, para que no quede ni un sólo departamento o espacio municipal, sin recibir el impulso dinamizador de esta política de igualdad de oportunidades que el **Ayuntamiento de Valencia a través del Plan de Igualdad adquiere el firme compromiso de desarrollar de forma prioritaria, con todos los recursos y fuerzas existentes a su alcance**.
- La Corporación **trasladará esta política de paridad y de Igualdad de género a todas las Empresas, Fundaciones y Patronatos Municipales en los que tiene participación** o responsabilidad, sin perjuicio de que estos organismos, elaboren en cumplimiento de la Ley vigente sus propios planes de igualdad.
- **Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.**

En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos del Ayuntamiento de Valencia, las proposiciones de quienes liciten que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad de empresa previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

7. COMISIÓN DE IGUALDAD.

Con el fin de fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad de sus respectivos ámbitos de actuación.

7.1.- Crear una estructura de apoyo para consolidar la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento:

Con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento, será la Sección de la Mujer, del Servicio de Bienestar Social e Integración, a quien le corresponderá el ejercicio de las funciones de apoyo a la Comisión de Igualdad, como organismo que ostenta las competencias en materia de igualdad y género, para el seguimiento y coordinación de las políticas que en dichos ámbitos se adopten. Para el desarrollo de tales funciones podrán recabar la colaboración que corresponda.

7.2.- Creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades. Integrada por las personas miembros que se determinen entre quienes componen la Comisión de Igualdad.

7.3.- Seguimiento y evaluación del plan. Todas las unidades implicadas remitirán, al menos anualmente, a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, información relativa a la aplicación efectiva en cada una de ellas del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos. Para facilitar el seguimiento y la evaluación se elaborará un sistema de indicadores de las medidas que recoja el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Valencia.

7.4.- Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento.

Con el objetivo de dar continuidad a los equilibrios de igualdad existentes en el Ayuntamiento de Valencia y seguir velando, en el ámbito de la Mesa General de Negociación por el mantenimiento de la misma, evitando cualquier discriminación, la

Comisión de Igualdad se encargará de controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión será paritaria y estará integrada por 5 representantes de cada una de las partes de la Mesa General de Negociación. Por parte de la Administración estará compuesta por quienes tengan las siguientes responsabilidades:

- Delegación de Personal, que ostentará la Presidencia.
- Asesoría de la Delegación de Personal.
- Jefatura del Servicio de Personal.
- Jefatura de la Sección de Gestión de la Seguridad Social.
- Jefatura de la Sección de la Mujer del Servicio de Bienestar Social e Integración.
- Jefatura de la Oficina Técnica Laboral, actuando con funciones de Secretaría.

Por parte de la representación sindical, participaran:

- Representantes sindicales por cada Sección Sindical con representación en la Mesa General de Negociación, entre quienes la Junta de Personal elegirá a una persona para ostentar la Vicepresidencia de la Comisión de Igualdad.

Asimismo, podrá existir una Vicepresidencia Técnica, a propuesta de la Corporación.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces al año, o cuando lo solicite, con una semana de antelación cualquiera de las partes. En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo se reunirá, con la máxima urgencia posible, recabando previamente toda la información oportuna.

Será competencia de la Comisión de Igualdad, la elaboración de un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, que deberá elevar a la Mesa General de Negociación, para su aprobación.

La Comisión se podrá dotar de un Reglamento para su eficaz funcionamiento, cuya aprobación corresponderá a la Mesa General de Negociación.

Toda/o empleada/o municipal podrá poner en conocimiento de la Comisión de Igualdad, cualquier situación discriminatoria que se haya producido.

8. VIGENCIA.

Este **Plan de Igualdad de Empresa**, no tendrá una vigencia determinada pues su vocación y compromiso va más allá de un periodo concreto, su objetivo será **instalarse de una forma permanente** en la práctica de la organización pública municipal y su finalidad no sólo tiene que ver con corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo, sino también con la mejora del funcionamiento, eficacia y rendimiento de la plantilla municipal. Deberá formar parte del Acuerdo Laboral para el personal funcionario y del Convenio Colectivo para el personal laboral, de los cuales es un Anexo.

Este Plan pretende establecer una **nueva cultura en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres**, que forme parte de los valores de la Corporación, y por tanto el impacto potencial de sus resultados POSITIVOS se debe proyectar con una duración indefinida.

El Plan podrá revisarse anualmente a petición de una de las partes, en el momento en que se realicen los estudios correspondientes que posibiliten su revisión, y en todo caso, ante la existencia de nueva normativa aplicable en la materia.