



ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTOS

00246-2020-U
BORRIOL

Anunci d'aprovació definitiva pla d'igualtat

ANUNCI D'APROVACIÓ DEFINITIVA EN EL BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA

Vist que en data 29 de febrer de 2019, pel Ple s'aprova inicialment el Pla d'Igualtat Municipal, i que no s'han presentat al·legacions a la mateixa, esdevé definitiu, es publica aquest per al seu general coneixement, que literalment expressa:

«1. LAJUNTAMENT COM A EXEMPLE DEL MOTOR DE LA IGUALTAT

L'Ajuntament és l'administració pública més pròxima a la ciutadania, i per això li correspon impulsar els avanços cap a la igualtat real d'oportunitats entre dones i hòmens al nostre poble. Als governs municipals se'ls atorga una potencial funció de promoció de processos de participació social, en la mesura que es poden reforçar amb una relació més pròxima i directa amb la població i amb la seua organització. Amb estes bases s'estan construint canals de comunicació amb els col·lectius de dones del poble i altres agents socials que treballen per a la igualtat. Estos canals han permès arregar les necessitats, les dificultats i els obstacles que planteja el sistema de gènere.

L'Ajuntament té depositada per mitjà de la participació, l'expectativa ciutadana de treballar a favor de la igualtat entre dones i hòmens. Avançar amb l'objectiu d'arribar a l'EQUITAT de gènere en la vida local, que implica el reconeixement que som diferents i per això se'ns hi ha tractat de forma desigual.

El diagnòstic de situació que ací es plasma és fruit de l'anàlisi, tant de l'estructura de l'organització de la plantilla del mateix Ajuntament, efectuat a través de la consulta de dades i fitxers que disposa el departament gestor en matèria de Recursos Humans. Les dades actuals revelen les següents apreciacions.

En determinats col·lectius les dones apareixen infrarepresentades, cas de departaments vinculats a treballs tradicionalment masculins, com la brigada d'obres, donant-se la situació contrària en aquells altres relacionats amb tasques d'atenció que ocorre en les àrees de Serveis Socials, tot això a causa dels estereotips tradicionals, herència d'èpoques no tan pretèrites, presents encara en la nostra societat.

En canvi ens pareix important ressenyar com van apareixent tendències d'un altre signe, en altres serveis com els administratius on es comprova l'existència d'una majoria de dones, però cada vegada amb més presència dels hòmens i en la composició política del Ple en què hi ha 6 dones i 7 hòmens.

De conformitat amb els estudis i necessitats existents, es procedix a elaborar el present Pla d'Igualtat.

2. ELS PRINCIPIS INSPIRADORS DEL PLA

* La igualtat de tracte i oportunitats entre dones i hòmens, definida com l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, en qualsevol àmbit de la vida.

* L'adopció d'una estratègia dual que desenrotlla, en paral·lel, la integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques municipals, és a dir, la transversalitat de gènere, i l'adopció de mesures d'acció positiva en favor de les dones.

* Coordinació i col·laboració, de totes les Àrees municipals i institucions públiques, entitats privades i agents socials de la nostra ciutat, amb l'objectiu comú de superar les discriminacions de gènere.

* La participació i la diversitat, el respecte a la diversitat és especialment important per a abordar les necessitats i interessos de les dones, prestant una especial atenció a aquelles que es troben en situació de vulnerabilitat.

* L'eliminació d'estereotips i rols de gènere, considerats com el major obstacle per al desenrotllament ple de les capacitats, i les aspiracions personals en cada un dels àmbits de la vida.

* La conciliació de la vida personal i familiar, des de la coresponsabilitat, on els usos dels espais i temps siguen igualitaris i justos per al desenrotllament integral de les persones, dones i hòmens.

* Compromís de paritat, com a part de principi d'igualtat, en els òrgans de representació, participació, i decisió municipal per a poder parlar de democràcia.

3. A QUI VA DIRIGIT ESTE PLA?

* A l'Ajuntament de Borriol: en general, i a les persones responsables de gestionar les polítiques, serveis i recursos, en particular, perquè incorporen l'enfocament de gènere en el seu quefer quotidià i presten atenció a les diferències per la raó de gènere oferint una resposta adequada a les necessitats i interessos específics de les dones.

* A les dones: desenrotllant actuacions que permeten superar les desigualtats que encara persisteixen entre hòmens i dones com a conseqüència del model patriarcal.

* Als hòmens: perquè revisen el model de masculinitat vigent i canvien actituds i comportaments sexistes i discriminatòries.

* A la ciutadania, en general: per a fomentar una nova cultura organitzativa i un nou model de ciutadania que permeta desenrotllar la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.

4. MARC NORMATIU

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens -LOI-, desenrotlla l'article 14 de la Constitució Espanyola que consagra el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe; per la seua banda, l'article 9.2 de la Constitució Espanyola estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra siga real i efectiva.

Segons l'article 1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Hòmens -LOI-, esta té com a objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens, en particular per mitjà de l'eliminació de la discriminació de la dona, siga quin siga la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica social i cultural, per a aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària.

La Convenció de les Nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983, en l'article 4.1 assenyalava que "L'adopció pels estats membres de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap mode comportarà com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; estes mesures cessaran quan s'hagen aconseguit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte."

La Llei obliga a les empreses a respectar la igualtat de tracte d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i hòmens, mesures que hauran de negociar, i, si és el cas, acordar amb els representants legals dels treballadors.

Una de les mesures que consagra l'esmentat text legal és l'obligatorietat que les empreses que compten amb més de 250 treballadors elaboren plans d'igualtat (substituir, si és el cas, per qualsevol altre dels supòsits previstos en l'art. 45 LOI). Plans que, en paraules del nostre legislador estatal, són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i hòmens i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per la seua banda, la Disposició Addicional Sèptima del Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, obliga a les Administracions Públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre hòmens i dones. Així mateix, els obliga a elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenrotllar en el Conveni Col·lectiu o Acord de Condicions de Treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes que preveu el mateix.

Amb les premisses anteriors, el Pla d'Igualtat per a empleades i empleats d'este Ajuntament ha de constituir-se en el referent de les mesures que es vénen adoptant en l'última dècada per a aconseguir que la igualtat i no discriminació, principis consagrats en la Constitució i la resta de l'Ordenament Jurídic, siguen reals i efectives en l'àmbit de l'accés a l'ocupació pública, plans de formació, conciliació de la vida personal, laboral i familiar del personal al seu servici i en l'elaboració d'un protocol d'actuació per a previndre l'assetjament sexual i per raó de sexe, completant al mateix temps que complementant el que disposa tant pel Conveni Col·lectiu com per l'Acord de condicions de Treball entre este Ajuntament i el personal al seu servici.

5. LEGISLACIÓ APLICABLE

El present Pla pren com referent la normativa que a continuació es ressenya:

- La Convenció de nacions Unides de 18 de desembre de 1979, sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, ratificada per l'Estat espanyol en 1983, que en l'article 4.1 assenyalava que: "L'adopció pels estats membres de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en la present convenció, però de cap mode comportarà com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; estes mesures cessaran quan s'hagen aconseguit els objectius d'igualtat d'oportunitat i de tracte."

- La Constitució Espanyola -CE-, que consagra el principi d'igualtat i no discriminació davant de la llei (art. 14), així com en l'accés als càrrecs públics (art. 23), cominant als poders públics a promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups que s'integra siga real i efectiva; remoure els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social (art. 9.2).

- La Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, que té com a objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre estes per part dels que siguen o hagen sigut els seus cònjuges o dels que estiguen o hagen estat lligats a elles per relacions semblants d'afectivitat, inclús sense convivència.

- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes -LOI-, els articles de la qual 45 i 46 regulen l'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat, així com el concepte i contingut dels mateixos.

- El Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic -TREBEP-, aprovat per Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, en l'articulat del qual es reconeix el dret a la no discriminació per raó de sexe, així com la protecció enfront d'ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual (art. 14). Igualment regula una sèrie de mesures tendents a afavorir la igualtat que es concreten en obligacions com ara la paritat en la composició dels òrgans de selecció (art. 60); la regulació del permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària (art. 49.d); també pel que fa a la provisió de llocs de treball i mobilitat, amb la figura de la mobilitat per raó de violència de gènere (art. 82), entre altres. Però sobretot l'Estatut és important, en el que ací respecta, per establir en la seua Disposició Addicional Huitena l'obligatorietat d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat.

6. DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

En el diagnòstic de situació tenint en compte la plantilla pròpia de l'Ajuntament, en les que s'aprecien situacions diverses però amb clares vistes de signe positiu cap al canvi. En determinats col·lectius les dones apareixen infrarepresentades, com és el cas de la Policia, en la Brigada d'Obres i Serveis o de departaments vinculats a treballs tradicionalment masculins, donant-se la situació contrària en aquells altres relacionats amb tasques d'atenció com ocorre en les àrees de Serveis Socials, tot això a causa dels estereotips tradicionals presents encara en la nostra societat. En canvi ens pareix important ressenyar com van apareixent tendències d'un altre signe, en altres serveis com a administratius on es comprova l'existència d'una majoria de dones.

Quant a la distribució dels llocs que impliquen la direcció sobre altres persones, resulta prou significativa la paritat en les Direccions de l'Escala d'Administració General.

En matèria retributiva, podem observar un desequilibri manifest quant al complement específic, tant del grup de direcció.

Encara que els sous en les administracions públiques estan més reglats que en el sector privat, les empleades públiques patixen també la discriminació salarial, diferència salarial en els grups de direcció de més d'un 12 % més en homes que en dones, així mateix la dita diferència també està presente en el grup. Els seus salaris són resultat de les retribucions bàsiques i de les complementàries, determinades per la progressió, els resultats obtinguts o la prestació de serveis extraordinaris. La conciliació de la vida familiar i laboral, i l'atenció de menors influïxen significativament en la bretxa salarial perquè continuen recaient majoritàriament en les dones.

Quant als permisos, les dones utilitzen més tots els tipus de permisos, sobretot les dones en edats fèrtils i amb dos o més fills. La bretxa de gènere més alta que s'observa és en la reducció de jornada: elles la sol·liciten un 44 per cent més, i si tenen dos o més fills, la diferència arriba al 50 per cent.

Pel que fa a la composició dels tribunals de selecció s'aprecia paritat.

En matèria de contractacions i nomenaments efectuats durant l'últim any en el departament d'administració s'observa un nombre més gran de dones, en canvi en el departament de brigada d'obres i serveis hi ha hagut un nombre més gran d'homes.

Igualment, es detecta un nombre més gran de sol·licituds de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, efectuades per dones que per homes, probablement a causa dels estereotips de gènere que encara associen les tasques d'atenció al rol "natural" de les dones.

De conformitat amb els resultats i conclusions extretes del diagnòstic de situació, s'ha procedit a l'elaboració del present Pla d'Igualtat.

Quant als permisos, les dones utilitzen més tots els tipus de permisos, relacionats amb la maternitat, lactància i atenció de fills menors. La bretxa de gènere més que alta que s'observa és en la reducció de jornada: 44% més, i si la unitat familiar és de més de dos fills la diferència arriba al 50%.

7 OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Una vegada fixada la situació de partida en el diagnòstic que figura sobre estes línies, es proposen com a objectiu general del Pla d'Igualtat aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre les dones i homes que presten els seus serveis per a este Ajuntament, ja siga en qualitat de personal funcionari o laboral, contribuint a detectar i evitar possibles situacions presents o futures que no respecten el dit principi constitucional; i com a objectius específics:

1. Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic.
2. Fomentar la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació pública, com al llarg de la carrera professional.
3. Establir una protecció efectiva enfront de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
4. Protegir i reparar els efectes de la violència de gènere en l'àmbit del personal al servei d'este Ajuntament.
5. Fomentar l'ús d'una comunicació i un llenguatge igualitari i no sexista.
6. Facilitar en la mesura que siga possible la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que presten els seus serveis per a este Ajuntament.

7. Vetlar perquè no es produïsquen discriminacions retributives per raó de sexe en matèria de classificació i valoració dels llocs de treball.

8. ACCIONS I MESURES A IMPLEMENTAR

Amb la finalitat de complir els objectius fixats en el present Pla d'Igualtat, s'han establert una sèrie de mesures i accions concretes, que tracten de promoure la igualtat efectiva entre dones i homes en el si de les estructures organitzatives d'este Ajuntament, potenciant la formació en polítiques d'igualtat, l'ús d'un llenguatge no sexista, etc., alhora que s'establixen per a cada mesura els seus corresponents indicadors, a fi de facilitar la seua avaluació.

Les esmentades accions i mesures concretes proposades per a tractar d'assolir els objectius fixats són les següents:

Objectiu 1.- Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic.

- Mesura 1.1.- Es tendirà a la presència equilibrada en la composició dels tribunals i la resta d'òrgans de selecció, de manera que en el seu conjunt les persones de cada sexe no superen el seixanta per cent ni siguen menys del quaranta per cent, sempre que això no implique vulnerar els principis de professionalitat i especialització dels seus membres.

- Mesura 1.2.- Es promourà la presència equilibrada de dones i homes, tant per part de la representació de l'Administració del Govern municipal, com per part de les Organitzacions Sindicals en les meses de negociació col·lectiva i en les comissions tècniques.

Objectiu 2.- Fomentar la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.

- Mesura 2.1.- En tots els temaris d'accés a l'ocupació pública, ja siguen per a cobrir baixes temporals per mitjà de les denominades borses d'ocupació temporal, o per a cobrir places en propietat es fixarà com a mínim un tema relatiu a polítiques d'igualtat.

- Mesura 2.2.- En matèria de formació s'oferirà anualment almenys un curs que tinga relació amb les polítiques d'igualtat d'oportunitats i/o violència de gènere, que incloga des del nivell bàsic, fins a l'aplicació de l'enfocament de gènere, avaluació de l'impacte de gènere, pressupostos sensibles al gènere, etc. Per a promoure la formació en la dita matèria, tant de dones com d'homes, les bases de selecció o provisió de llocs de treball dels distints procediments selectius que incloguen una fase de valoració de mèrits en concepte de formació, contemplaran un apartat diferenciat relatiu a cursos de formació en matèria d'igualtat. Els dits cursos en matèria d'igualtat seran valorats en tots els casos i per a totes les convocatòries amb independència del lloc de treball que siga objecte de selecció o provisió.

- Mesura 2.3.- S'oferirà igualment formació referent al coneixement i abordatge de la violència de gènere, a dos nivells: nivell bàsic i de perfeccionament, amb criteris amplis a professionals que treballen en atenció i tractament directe amb persones en situacions de vulnerabilitat i/o violència de gènere.

- Mesura 2.4.- Formar en igualtat al professorat que impartix els cursos de formació interna, o prioritzar que tinguen formació, a fi



que la perspectiva de gènere estiga present en la formació contínua, així com un llenguatge i comunicació igualitària i inclusiva.

Objectiu 3.- Establir una protecció efectiva enfront de l'assetjament sexual i per raó de gènere, identitat i orientació sexual.

- Mesura 3.1.- En matèria d'assetjament sexual, este Ajuntament es compromet a elaborar i aprovar un Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat i orientació sexual, que prendrà com a referència l'aprovat per Resolució de 28 de juliol del 2011, de la Secretaria d'Estat per a la Funció Pública (EDL 2011/153025), adaptat a les necessitats esta organització, havent d'aprovar el mateix abans del dia ____ de ____ de ____.

El mencionat protocol comprendrà, entre altres, els aspectes següents: no tolerància a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de gènere i compromís de la seua prevenció; tractament reservat de les possibles queixes o denúncies que pogueren ser constitutives del dit assetjament; identificació dels servicis responsables d'atendre les dites queixes o denúncies, i els procediments que s'ha de seguir; elaboració i difusió de bones pràctiques i campanyes informatives, accions formatives, instruccions, etc. sobre l'assetjament sexual i assetjament, per raó de gènere, així com violència de gènere.

La Comissió d'igualtat haurà de supervisar les actuacions seguides en la matèria, amb la periodicitat que es determine i guardant estrictament la deguda confidencialitat.

Objectiu 4.- Protegir i reparar els efectes de la violència de gènere.

- Mesura 4.1.- Caldrà ajustar-se amb especial sensibilitat aquells casos de dones en situació de violència de gènere que afecten el personal al servici de l'Ajuntament. Es prestarà especial atenció a la confidencialitat i tractament reservat de les dites situacions.

- Mesura 4.2.- Consolidació de les mesures existents com: excedències, reduccions de jornada, permisos i qualssevol altres que es puguen acordar a fi de les gestions i tràmits, la recuperació integral de les afectades i a la protecció de la seua integritat física, així com la de la seua família.

- Mesura 4.3.- Totes les mesures relacionades amb la violència de gènere hauran de tramitar-se de manera preferent i a través de procediments especialment àgils que garantisquen la seua eficàcia.

- Mesura 4.4.- L'Ajuntament vetlarà perquè els servicis encarregats d'atendre els casos de violència de gènere que es puguen detectar, reben una formació específica en la matèria.

Objectiu 5.- Fomentar l'ús d'una comunicació i un llenguatge igualitari i no sexista, ni androcèntric.

- Mesura 5.1.- L'Ajuntament posarà en marxa els mitjans necessaris perquè tot document, model de sol·licituds, normes, escrits administratius, comunicacions institucionals, etc., respecten en la seua redacció les normes relatives a la utilització d'un llenguatge no sexista, igualitari i que incloga totes les persones hòmens i dones, evitant en les expressions públiques un llenguatge que supose menyscabament per a qualsevol grup o per raó de sexe.

- Mesura 5.2.- Igualment, l'Ajuntament vetlarà perquè en les imatges que es difonguen a través de les seues comunicacions, el seu lloc web, etc. es pose especial atenció en no reproduir estereotips de gènere, possibilitant així generar noves imatges i models que aforvisquen la igualtat d'oportunitats entre dones i hòmens.

- Mesura 5.3.- L'Ajuntament impulsarà accions formatives perquè el personal al seu servici tinga ferramentes que li faciliten la utilització d'un llenguatge i una comunicació igualitària i no exclouent.

- Mesura 5.4.- L'Ajuntament posarà els mitjans necessaris per a la recollida de la informació desagregada per sexes, en tots i cada un dels seus departaments la i publicació d'estes estadístiques periòdicament que possibiliten i divulguen la realitat de la presència de dones i d'hòmens en l'activitat municipal.

Objectiu 6.- Facilitar en la mesura de les possibilitats la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

- Mesura 6.1.- Pel que fa a la flexibilitat horària prevista en la legislació sobre ocupació públic, la mateixa es podrà disfrutar pel personal d'oficines i servicis burocràtics entre les 9 h i les 14h sent estes les hores límit d'entrada i eixida, respectivament, i sempre que les necessitats dels servicis no ho impedisquen. La resta de personal disfrutarà de la dita flexibilitat en les condicions i amb els requisits que per a cada cas concret s'establisquen, atenent les necessitats dels servicis; si bé l'Administració facilitarà l'exercici d'este dret pels empleats i empleades que sol·liciten acollir-se al mateix.

L'horari de presència obligatòria del personal d'oficines i servicis burocràtics en el seu lloc de treball es fixa entre les 8:30 hores i les 14:00 hores, deixant fora de perill els descansos reglamentaris i sense perjudi d'allò que s'ha disposat per a la flexibilitat i la reducció de jornada. La distribució de la jornada de treball del personal d'oficines i servicis burocràtics es realitzarà en còmput setmanal i dins dels marges de flexibilitat fixat en el paràgraf primer de la present mesura. La resta de personal al servici de l'Ajuntament es regirà per les plantilles i horaris que tinguen aprovats.

- Mesura 6.2.- L'Ajuntament junt amb la representació legal de les persones treballadores informarà de les mesures en matèria de conciliació a què poden acollir-se les empleades i empleats.

- Mesura 6.3.- L'Ajuntament es compromet a dissenyar una campanya específica dirigida al personal sobre la importància de la coresponsabilitat i el repartiment de tasques, informant els hòmens sobre els seus drets per a fomentar la utilització dels permisos parentals.

- Mesura 6.4.- La tramitació de les sol·licituds relacionades amb les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral previstes en la normativa vigent es despatxaran amb caràcter preferent, evitant dilacions indegudes, a fi que totes les persones que reunisquen les condicions establides per al seu gaudi puguen accedir al mateix en un termini raonable de temps que es fixa en 10 dies a comptar de la presentació de la sol·licitud per la persona/s interessada/s.

Objectiu 7.- Vetlar perquè no es produïsquen discriminacions retributives per raó de sexe en matèria de classificació i valoració dels llocs de treball.

- Mesura 7.1.- L'Ajuntament i els representants dels empleats públics i representants sindicals vetlaran perquè les retribucions de tot el personal al servici del mateix no impliquen cap tipus de discriminació per raó de sexe, ni directament ni indirectament. A este efecte, quan es procedisca a una nova catalogació de tots els llocs de treball o revisió global de la relació de llocs de treball, es prestarà especial atenció perquè no es produïska cap tipus de desigualtat salarial que no estiga justificada amb criteris objectius. Amb eixe propòsit es realitzarà un estudi de situació respecte a les retribucions salarials en funció del sexe, departaments, grups, etc., adonant-se en la Comissió d'Igualtat dels resultats obtinguts per a diagnosticar on es produïxen les desigualtats i per què, incorporant-les al Pla.

En la mateixa línia, es prestarà especial atenció que no es produïska cap tipus de discriminació salarial per raó de sexe en tots aquells supòsits de creació i reclassificació singular de llocs de treball.

9. INDICADORS DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

Objectiu 1.- Promoure la paritat en la composició dels òrgans col·legiats de caràcter tècnic:

- Mesura 1.1.- Paritat en els òrgans:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Percentatge d'hòmens i dones presents en tots els òrgans col·legiats de caràcter tècnic convocats.

- Mesura 1.2.- Paritat en les meses de negociació:

- Responsables: Ajuntament i Organitzacions Sindicals.

- Indicadors: Percentatge d'hòmens i dones nomenats per cada part durant la vigència del Pla.

Objectiu 2.- Fomentar la formació en igualtat tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional:

- Mesura 2.1.- Temaris:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Percentatge de convocatòries d'accés i temaris d'igualtat incorporats.

- Mesura 2.2.- Formació en igualtat:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Percentatge, nombre i tipologia de cursos oferits anualment relacionats amb les polítiques d'igualtat; percentatge d'hòmens i dones que participen en els dits cursos; percentatge de persones de l'Ajuntament formades en igualtat.

- Mesura 2.3.- Formació en violència de gènere:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Percentatge, nombre i tipologia de cursos oferits anualment referits a violència de gènere; percentatge d'hòmens i dones que participen en els dits cursos; percentatge de persones de l'Ajuntament formades en violència de gènere.

- Mesura 2.4.- Formació en igualtat del professorat:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Percentatge i nombre de cursos el professorat del qual està format en igualtat.

Objectiu 3.- Establir una protecció efectiva enfront de l'assetjament sexual i per raó de gènere, identitat i orientació sexual:

- Mesura 3.1.- Protocol en cas d'assetjament sexual:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Compliment de les dates acordades per a l'elaboració del protocol i posterior compliment del protocol i dels procedi-



ments acordats en el cas de denúncia i/o queixa.

Objectiu 4.- Protegir i reparar els efectes de la violència de gènere:

- Mesura 4.1.- Atenció en casos de violència de gènere:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: nombre de casos atesos.

- Mesura 4.2.- Permisos, excedències, etc. davant de casos de violència de gènere:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: nombre de sol·licituds per tipus.

- Mesura 4.3.- Procediments àgils i mesures de protecció eficaç davant de casos de violència de gènere:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: termini de tramitació del procediment.

- Mesura 4.4.- Formació en matèria de violència de gènere:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Nombre d'empleades i empleats per departaments que han participat en els cursos.

Objectiu 5.- Fomentar l'ús d'una comunicació i un llenguatge igualitari i no sexista, ni androcèntric:

- Mesura 5.1.- Documents, escrits i comunicacions, llenguatge no sexista ni androcèntric:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Nombre de documents i comunicacions detectades que necessiten millorar, classificats per departaments.

- Mesura 5.2.- Difusió d'imatges sense estereotips:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Nombre d'accions formatives i de dones i hòmens que hagen participat en les accions formatives en llenguatge no sexista.

- Mesura 5.3.- Accions formatives llenguatge no sexista ni androcèntric:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Nombre d'accions formatives i de dones i hòmens que hagen participat en les accions formatives en llenguatge no sexista.

- Mesura 5.4.- Publicació d'estadístiques:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Percentatge i nombre de dones i hòmens en l'activitat municipal.

Objectiu 6.- Facilitar en la mesura que siga possible la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

- Mesura 6.1.- Flexibilitat horària:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Nombre de dones i hòmens que sol·liciten flexibilitat.

- Mesura 6.2.- Informació de mesures de conciliació:

- Responsables: Ajuntament i Organitzacions Sindicals.

- Indicadors: Nombre accions informatives.

- Mesura 6.3.- Campanya de foment de la coresponsabilitat de tasques:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Nombre de campanyes i d'hòmens que sol·liciten permisos parentals.

- Mesura 6.4.- Permisos per malaltia greu de familiars:

- Responsables: Ajuntament i Comissió d'Igualtat.

- Indicadors: Nombre de sol·licituds desagregades per sexe.

- Mesura 6.5.- Tramitació preferent sol·licituds de conciliació:

- Responsables: Ajuntament i Organitzacions Sindicals.

- Indicadors: Nombre de dies tramitació.

Objectiu 7.- Vetlar perquè no es produïssa discriminacions retributives per raó de sexe en matèria de classificació i valoració dels llocs de treball:

- Mesura 7.1.- No discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe:

- Responsables: Ajuntament, Comissió d'Igualtat i Organitzacions Sindicals.

- Indicadors: Nombre de casos detectats i tipologia.

Nota:

(Les referències a "Ajuntament" seran substituïdes pels Departaments concrets al que corresponga el compliment de les mesures proposades; la referència a Organitzacions Sindicals s'entendrà feta a aquelles que tinguen representació en la Mesa General de Negociació).

10. COMISSIÓ D'IGUALTAT

A fi de dur a terme el seguiment del grau de compliment del present Pla d'Igualtat, es crea una Comissió d'Igualtat amb idèntica estructura i representació que la fixada per al seu estudi i elaboració. A este efecte, la mateixa estarà constituïda:

- En representació de l'Administració: Membre de la Corporació.

- En representació del personal empleat públic: per un/a representant de cada un dels Sindicats que formen part de la Mesa General de Negociació d'este Ajuntament.

*Representació Sindical.

*Representació Sindical.

- En qualitat de persones assessores permanents de la Comissió actuaran amb veu, però sense vot: Psicòleg de l'Ajuntament o persona designada en relació al Serveis Socials de l'Ajuntament

La Comissió establirà en la seua primera reunió els criteris de valoració del grau de compliment del Pla d'Igualtat amb referència als indicadors fixats en l'apartat sèptim del present document.

La Comissió té, igualment, encomanada la funció d'analitzar i impulsar les actualitzacions que es puguen obtindre del diagnòstic de situació tal com es desenrotllen els mitjans informàtics que facen factible la posada al dia dels mateixos.

Serà competència de la Comissió d'Igualtat l'elaboració del Protocol a què es fa referència en l'Objectiu 3 de les mesures i accions a implementar, dins del període de referència.

La dita Comissió s'encarregarà així mateix de controlar, vigilar i elevar, si és el cas, propostes de modificació de les circumstàncies discriminatòries que puga detectar en el desenrotllament de les seues comeses a l'òrgan competent per a la correcció de les mateixes.

Pel que fa al seu funcionament, la Comissió es reunirà amb caràcter semestral, sota la presidència de REGIDORA D'IGUALTAT, per a donar compte de les actuacions dutes a terme durant el dit període i per a impulsar les mesures contingudes en el present PLA i totes aquelles que puguen promoure la igualtat efectiva entre hòmens i dones en l'àmbit que li competix.

Així mateix, la Comissió podrà reunir-se amb caràcter extraordinari quan ho determine la Presidència o ho sol·licite alguna de les parts per a tractar assumptes que no es puguen postergar en atenció a la seua urgència.

Pel que fa a la vàlida composició de la Comissió per a tractar els assumptes continguts en l'orde del dia, es requerirà en primera convocatòria la presència efectiva de la Presidència i la Secretaria, o de les persones que els substituïsquen, i del menys la mitat de cada una de les representacions política i sindical. En segona convocatòria, mitja hora després, només serà necessària la presència de la Presidència i la Secretaria, o de les persones que els substituïsquen, i del menys un representant sindical.

Pel que fa a les votacions, els assumptes s'entendran aprovats per majoria simple de cada una de les representacions, si bé s'estableix el vot ponderat amb referència al Ple, per als representants dels Grups Polítics, i a la Mesa General de Negociació, per a la representació sindical.

La Comissió triarà la persona que haja de realitzar les funcions de Secretaria de la mateixa en la seua primera reunió. Esta complirà les funcions que amb caràcter general es fixen per a este òrgan en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques -LPACAP-.

La Comissió es regirà en la resta d'aspectes per allò que s'ha disposat amb caràcter general pels articles 15 a 20 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

Qualsevol persona que treballa en l'Ajuntament podrà informar de la Comissió qualsevol situació discriminatòria que s'haja produït o que es puga produir.

11. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Les parts firmants del present PLA d'Igualtat es comprometen a donar-li la deguda difusió entre tots els empleats i empleades que



conformen la plantilla d'este Ajuntament, a fi del seu coneixement i sensibilització. Còpia del mateix es publicarà en el Butlletí Oficial de la província de Castelló, en el tauler d'anuncis de l'Ajuntament i en el seu web.

12. VIGÈNCIA

La duració del I Pla d'Igualtat dels empleats i empleades públics d'este Ajuntament es fixa en quatre anys, comptats a partir de l'endemà al de la seua aprovació pel ple de la Corporació. Expirat eixe termini el Pla s'entendrà prorrogat per períodes anuals fins a l'aprovació d'un nou.

El Pla es configura com un annex al Conveni Col·lectiu i Acord de Condicions de Treball entre este Ajuntament i el personal al seu servei.»

Contra la present Resolució, que posa fi a la via administrativa, pot interposar alternativament recurs de reposició potestatiu davant El ple d'aquest Ajuntament, en el termini d'un mes a comptar des de l'endemà al de la publicació del present anunci, de conformitat amb els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques; o bé interposar directament recurs contenciós-administratiu, davant el Jutjat del Contenciós-Administratiu de Castelló en el termini de dos mesos, a comptar des de l'endemà al de la publicació del present anunci, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós-Administrativa. Si s'optara per interposar el recurs de reposició potestatiu no podrà interposar recurs contenciós-administratiu fins que aquell siga resolt expressament o s'haja produït la seua desestimació per silenci. Tot açò sense perjudici de què puga interposar Vè. qualsevol altre recurs que poguera estimar més convenient al seu dret.

A borriol a la data de la firma electrònica.
DOCUMENT SIGNAT ELECTRONICAMENT.