



Ajuntament de la Nucia Ayuntamiento de la Nucía

Secretaría General.

Acta número 15/2018

Sres. Asistentes:

Alcalde-Presidente

D. Bernabé Cano García

Concejales.

D. Pedro V. Lloret Ortuño
D^a. Beatriz Pérez-Hickman Muñoz
D. Hubertus Henricus Evelyn Gommans
D^a. M^a Jesús Jumilla Manzaneda
D. Manuel V. Alcalá Minagorre
D. Cristóbal Llorens Cano
D. Miguel Ángel Ivorra Devesa
D. Sergio Villalba Clemente
D. Serafín López Gómez
D. Pepe Cano Gallego
D^a Eva M^a Naranjo Fernández
D^a Gemma Márquez Zafra
D^a. Josefa Rosa Ivorra Miñana
D. José María Rojo Vera
D. Rafael Jesús Congost Vallés
D. Ángel Martín Ferrer Flores
D. Josep Pastor Muñoz

Secretario.

D. Vicent Ferrer Mas

En la villa de La Nucía (Alicante), siendo las 12,18 horas del día **20 de diciembre de dos mil dieciocho**, se reúne el Pleno, en primera convocatoria, a fin de celebrar sesión extraordinaria y urgente para deliberar sobre los diferentes puntos del orden del día que constan en la convocatoria de la sesión que fue debidamente notificada, siendo asistidos por mí, el secretario.

Excusan asistencia: D^a. Francisca Isabel Berenguer Santamaría y D. José Gregori Grau. No asiste: D. Juan Carlos Arjona Cenizo.

Declaro abierto el acto público por la Presidencia, se pasa al examen de los asuntos relacionados en el orden del día y se adoptaron los siguientes acuerdos:



ORDEN DEL DÍA

II. PARTE RESOLUTIVA.

PROPUESTAS:

1º.- Ratificación por el Pleno de la urgencia.

Gemma Márquez Zafra, Concejala de Igualdad, justifica la urgencia y dice que el plan de igualdad tiene que registrarse en el Ministerio antes del 31 de diciembre de 2018.

Sometida a votación, la urgencia fue aprobada por TRECE (13) votos A FAVOR del Grupo Municipal Popular, DOS (2) votos EN CONTRA del Grupo Municipal Socialista, DOS (2) votos EN CONTRA del Grupo Municipal Ciudadanos y UN (1) voto EN CONTRA del Grupo Municipal Compromís.

2º.- Aprobación del I Plan de Igualdad Interno del Ayto. de La Nucía.

El Sr. Secretario procede a dar lectura de la parte dispositiva de la propuesta de Gema Márquez Zafra Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de La Nucía, y que se transcribe a continuación:

“Visto el texto del I Plan de Igualdad para empleadas y empleados del Ayuntamiento de la Nucía que se transcribe a continuación:

“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 La Nucía estableció en su Acuerdo Laboral para el Personal

Funcionario y 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 La Nucía.

2. JUSTIFICACIÓN

El diagnóstico y la redacción del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de La Nucía 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 el Ayto. de La Nucía 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/as, 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.

Continuando con la misma norma, ya en el **artículo 51**, establece los criterios de actuación de las Administraciones públicas, las cuales en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberán, entre otros, remover los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas de protección frente a



situaciones de acoso sexual, establecer medidas para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evaluar la efectividad del principio de igualdad.

Finalmente, en su **artículo 64**, fija que “el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación y, en su caso, acuerdo con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros”.

- 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 89.5.** la excedencia por razón de violencia de género, artículos en los que se asienta la presente propuesta del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de La Nucía.



Ajuntament de la Nucia Ayuntamiento de la Nucía

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.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En su Disposición adicional séptima dice de los Planes de igualdad que:

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

- 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 el Ayto. de La Nucía presenten un plan de igualdad 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.



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.

- Ley Función Pública Valenciana 10/2010, de 9 de julio.

En la Disposición adicional undécima, nos dice de los Planes de igualdad que:

Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

- 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 de la Comisión Permanente de Igualdad, de fecha 7 de septiembre de 2018, por el que se aprobó, por unanimidad, la “Elaboración del I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de La Nucía.”

En el área de la incorporación de la perspectiva de género en la administración local, se cita expresamente la plantilla del Ayuntamiento de La Nucía 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 Interno 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.

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 La Nucía 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 La Nucía, 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 Interno del Ayuntamiento de La Nucía.

Llega ahora el momento, que, continuando con su trayectoria de compromiso, así como para dar cumplimiento a los preceptos legales antes citado, se aborde la elaboración de un **Plan de Igualdad Interno en el Ayto. de La Nucía de La Nucía**, 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 I Plan de Igualdad Interno, no deberá confundirse con el “*Plan Municipal para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*”, aprobado por la Corporación a propuesta de la Concejalía de Igualdad el 4 de abril de 2018, 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 que ahora nos ocupa.

El **I Plan de Igualdad Interno** que proponemos deberá, no solo 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.

Este Plan 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. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS



Ajuntament de la Nucia Ayuntamiento de la Nucía

El Ayuntamiento de La Nucía, ha venido desarrollando estrategias y actuaciones concretas para la promoción de la igualdad, así como iniciativas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género, desde diferentes concejalías como son la de Igualdad y la de Bienestar Social.

En los últimos años, temarios de muchas de las convocatorias de acceso al empleo público han incorporado al menos un tema relativo a la igualdad, tratando así de verificar el conocimiento de esta materia por toda persona aspirante a incorporarse a la plantilla del Ayuntamiento de La Nucía. De igual modo, se ha tendido a la paridad entre hombres y mujeres en la composición de los Tribunales de selección de personal.

El Ayuntamiento de La Nucía, entiende que es necesaria la creación y aprobación del I Plan de Igualdad Interno para empleadas y empleados del Ayuntamiento de La Nucía, dando cumplimiento formal a las dos normas legales de ámbito nacional mencionadas en el preámbulo. Este Plan propone eliminar las posibles situaciones de desigualdad entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento de La Nucía, si las hubiere, prevenir la aparición de posibles situaciones que vayan en contra de la propia normativa en la materia y crear una nueva mentalidad y cultura de defensa y apoyo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este esfuerzo aplicado para la consecución real de la igualdad entre mujeres y hombres, han desempeñado un papel primordial instituciones internacionales como las Naciones Unidas, entre otros. Estos organismos e instituciones mundiales han ido creando y aprobando documentos desde mediados del siglo pasado, entre los que podemos citar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, y los logros conseguidos en las Conferencias de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea, de tal forma que desde 1999, con la firma del tratado de Ámsterdam, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades son



objetivos que han de ser integrados tanto en políticas como en las acciones de la Unión Europea y de sus países miembros.

En el ámbito nacional, como ya hemos mencionado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), viene a dar respuesta a la obligada transposición al ordenamiento jurídico español de dos directivas comunitarias en materia de igualdad, a saber:

a) Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Aquí se introduce el concepto de transversalidad y se insta a los estados miembro a tener en cuenta de forma activa el objetivo de igualdad.

b) Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La finalidad esencial de la norma es lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, así como la supresión de toda discriminación que pueda producirse por razón de sexo, con especial atención a aquella que afecta a las mujeres; la dimensión de esta norma es transversal, lo que quiere decir que afecta e influye en todos los ámbitos de la vida, y que podemos especificar en civil, laboral, social, económica y política entre muchas otras.

Las principales medidas que aparecen reflejadas en esta nueva Ley, se refieren al empleo y conciliación, así como a otros aspectos esenciales como son la protección de la maternidad y la creación de un permiso de paternidad intransferible. La ley viene además a asegurar que se produzca una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos y cargos de responsabilidad en el ámbito de los poderes públicos, además de los consejos de administración de las empresas, así como en la normativa del régimen electoral.

En el apartado de exposición de motivos de la Ley, se menciona la necesidad de desarrollar “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la



igualdad real entre mujeres y hombres”. Por ello, el objetivo se centra en conseguir la igualdad de manera “efectiva”, trascendiendo el propio derecho, ya proclamado por el artículo 14 de la Constitución española, a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Entramos en un nuevo ritmo de trabajo para la consecución del objetivo, ya que la propia Ley incorpora tanto la persecución como la sanción en caso de infracciones por discriminación, y emana de entre todo ello el carácter necesariamente preventivo para que no se produzcan tales conductas discriminatorias y una previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad pretendido.

La Ley posee “vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres”, y define el principio de transversalidad, los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas y busca la proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos de la vida.

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 aun siendo de gran complejidad, se pueden tomar ya, con los datos que tenemos disponibles.

5. DIAGNÓSTICO

Los datos y la información de la plantilla, están actualizados al año 2017. La Comisión Permanente de Igualdad ha sido la encargada de aprobar, en fecha 4 de diciembre de 2018, el Diagnóstico final previo a la realización del Plan, así como las acciones a desarrollar en el propio Plan, y será la encargada de estudiar la evolución y la trayectoria en materia de Igualdad hasta la actualidad y modificar, para su mejora, las acciones necesarias en materia de igualdad.



Para la elaboración de dicho Diagnóstico se decide seguir las recomendaciones incluidas en el Manual para elaborar un Plan de Igualdad en el Ayto. de La Nucía elaborado por la Secretaria General de Políticas de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que concreta los pasos a seguir y la información a obtener para elaborar dicho Diagnóstico.

En base a esto, se realizan DOS actuaciones:

Actuación 1:

Obtener información sobre aspectos cuantitativos de la plantilla del Ayuntamiento de La Nucía y la representación de los trabajadores, desagregada por sexo, para conocer la situación real, en función de la cual poder decidir acciones concretas. Para determinar la información a analizar se partió de una propuesta de información inicial al departamento de Recursos Humanos que se enriqueció con recomendaciones presentadas por los miembros de la Comisión Permanente de Igualdad, en la reunión del 4 de diciembre de 2018.

Dichas recomendaciones se fueron concretando y adaptando a la realidad de la plantilla del Ayuntamiento y de la función pública, a través de diversas reuniones y conversaciones entre el departamento de Recursos Humanos y el de Informática, así como la propia Secretaría y la Representación Sindical de las trabajadoras y trabajadores.

Actuación 2:

Obtener información sobre aspectos cualitativos, en relación con las actuaciones del Ayuntamiento en distintas materias de gestión interna.

Cada materia se trató con todo el personal del Ayuntamiento a través de un cuestionario online que cumplimentaron todas aquellas personas de las cuales el propio Ayuntamiento tenía una dirección de correo electrónico.

Las áreas trabajadas en estos cuestionarios son SEIS:

- 1.- ACCESO AL EMPLEO
- 2.- AREA DE CONCILIACIÓN
- 3.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN
- 4.- RETRIBUCIÓN



5.- SALUD LABORAL

6.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Con esta actuación se pretende conocer la opinión de la plantilla sobre cuestiones relativas a igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el entorno laboral, para lo que se le hizo llegar durante el mes de octubre de 2018, a todos los departamentos del Ayuntamiento, cuestionarios para todo el personal adscrito a su servicio, junto con una explicación del porqué de la realización de este cuestionario, garantizando su anonimato y la confidencialidad de sus respuestas. Este cuestionario se realizó online desde Google formularios, habiendo creado para su envío y recepción un email de Google exclusivo para este fin.

Con la información obtenida de esas dos actuaciones, se elabora el Informe de Diagnóstico que analiza los datos.

En reunión de la Comisión Permanente de Igualdad, celebrada el 7 de septiembre de 2018, se acordó presentar por las personas que componen la Comisión Permanente de Igualdad propuestas sobre qué datos, de los incluidos en el Informe de Diagnóstico, debían formar parte del Informe de Diagnóstico Final, así como presentar sugerencias sobre las Áreas de Actuación a definir y que determinarían acciones concretas.

El Informe de Diagnóstico Final **incluirá expresamente**:

- El análisis de los datos cuantitativos sobre la plantilla, obtenido a través la Actuación 1.

El Informe de Diagnóstico Final **no incluirá expresamente**, la siguiente información, que, sí será tomada en cuenta por las distintas Áreas de Trabajo:

- Información sobre aspectos cualitativos obtenida a través de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla municipal y los jefes de departamento, donde se obtiene información sobre opinión de la plantilla en aspectos en los que se



carece de datos cuantitativos. Esta información se obtuvo como resultado de la Actuación

En función de las Áreas de Trabajo, se establecerán medidas concretas en materia de igualdad tomando como base la información obtenida en cada una de las Áreas de Actuación.

(Se muestran los datos de forma aséptica, sin comentarios, ya que la Comisión Permanente de Igualdad ha sido la encargada de la aprobación de la interpretación de esos datos).

5.1. METODOLOGÍA

Ninguna organización puede ser tratada y analizada como un ente aislado de su contexto social, territorial e histórico. En esa tesitura, las condiciones laborales desagregadas por sexo de la plantilla de un ayuntamiento (sea el que fuere) no pueden ser estudiadas al margen del contexto global de la Administración Pública en general, y del ámbito local en particular. Se debe, por tanto, considerar la situación de las funcionarias y funcionarios en su conjunto para poder extraer conclusiones del estado real de la cuestión, y aplicar las medidas correctoras en función de las peculiaridades de cada ente local.

El presente Diagnóstico de situación se ha elaborado con datos del ejercicio 2017 y 2018, finalizando su redacción el 2 de diciembre de este último año. Se parte así de la situación concreta que ocupa y preocupa al Ayuntamiento de La Nucía.

Así, se ha valorado como fuente de información el organigrama funcional del Ayuntamiento de La Nucía y siguiendo la metodología aplicable a los estudios de género, se han recogido los datos desagregados por sexo facilitados por el departamento de Recursos Humanos, cuyo personal se ha implicado de modo especialmente proactivo no solo proporcionando información, sino realizando aclaraciones y observaciones de “motu proprio” fundamentales para la correcta interpretación de los datos. De este modo,



se analizan cuantitativa y cualitativamente los siguientes aspectos relativos al personal funcionario y laboral, como se muestra en el siguiente punto de Estructura.

5.2. ESTRUCTURA

Recogemos la información en tablas recomendadas:

- Tablas de recogida de información de el Ayto. de La Nucía
- Tablas de recogida de información de la plantilla

5.2.1. TABLAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE EL AYTO. DE LA NUCÍA

Datos generales de el Ayto. de La Nucía

Nombre de el Ayto. de La Nucía	AJUNTAMENT DE LA NUCÍA
CIF	P0309400J
Domicilio social	PLAÇA MAJOR, 1
Teléfono – e-mail	965870700- info@lanucia.es
Actividad a la que se dedica	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Nº y Domicilio de Centros de trabajo	PLAÇA MAJOR, 1
Productos/ Actividades Principales	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
Forma Jurídica	PERSONA JURÍDICA

Ámbito Territorial

Multinacional	
Nacional	
Local / Regional	X

TABLAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA

Dada la diversidad de información obtenida se han definido ámbitos temáticos, unificando en cada uno la información relacionada con dicha materia, obtenida a través de los datos cuantitativos de la plantilla, donde se analizan los datos obtenidos desagregados por sexo, apoyando dicho análisis en gráficos obtenidos a través de dichos datos, y en base a ello se alcanzan conclusiones.

Los ámbitos temáticos definidos que se van a tratar en este informe son:

I. Plantilla, Relación de Puestos de Trabajo, Acceso y Promoción: colectivos masculinizados y feminizados.

1. Distribución de la plantilla sexos.



2. Distribución de la plantilla edades.
3. Distribución de la plantilla por tipo de contrato.
4. Distribución de la plantilla por grupos de clasificación profesional.
5. Distribución de la plantilla por jornada laboral semanal.
6. Distribución de la representación de los trabajadores.

II. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

1. Número de ingresos y bajas
2. Motivo de las bajas producidas en el último año (2017)
3. Número de horas/días de baja temporal en el último año
4. Número de hijas e hijos (hasta 25 años)
5. Edades hijas e hijos
6. Otras personas a cargo

III. Formación.

1. Tabla de formación del último año (2017)
2. Tabla de formación prevista

IV. Retribuciones.

1. Personal Funcionario de Carrera: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.
2. Personal Funcionario Interino: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.
3. Personal Funcionario en prácticas: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.
4. Personal Laboral Fijo: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.
5. Personal Laboral Eventual: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.
6. Personal Directivo Público Profesional: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.

5.2.2. TABLAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LA PLANTILLA

1. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	1	0	1



20 – 29 años	2	4	6
30 – 39 años	11	26	37
40 – 49 años	25	35	60
50 y más años	13	38	51
Total	52	103	155

2. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres (con discapacidad*)	Hombres (con discapacidad*)	Total
Personal funcionario de carrera	6	24	30			
Personal funcionario interino	10	33	43			
Personal funcionario en prácticas	0	0	0			
Personal laboral fijo	2	11	13	1	1	2
Personal laboral eventual	34	35	69	2,24	2,6	4,84
Personal directivo público profesional	0	0	0			
Total	52	103	155	3,24	3,6	6,84

* discapacidad reconocida legalmente del 33% física y del 65% psicológica

3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Mujeres	Hombres	Total
PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA			
Grupo A (A1)	0	1	1
Grupo A (A2)	1	0	1
Grupo B	0	0	0
Grupo C (C1)	4	20	24
Grupo C (C2)	1	1	2
Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	0	2	2
Total	6	24	30



Ajuntament de la Nucia Ayuntamiento de la Nucía

	Mujeres	Hombres	Total
PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO			
Grupo A (A1)	1	3	4
Grupo A (A2)	1	4	5
Grupo B	0	0	0
Grupo C (C1)	6	14	20
Grupo C (C2)	2	7	9
Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	0	5	5
Total	10	33	43

	Mujeres	Hombres	Total
PERSONAL FUNCIONARIO PRÁCTICAS			
Grupo A (A1)	0	0	0
Grupo A (A2)	0	0	0
Grupo B	0	0	0
Grupo C (C1)	0	0	0
Grupo C (C2)	0	0	0
Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	0	0	0
Total	0	0	0

	Mujeres	Hombres	Total
PERSONAL LABORAL FIJO			
Grupo A (A1)	1	0	1
Grupo A (A2)	0	0	0
Grupo B	0	0	0
Grupo C (C1)	0	0	0
Grupo C (C2)	1	3	4



Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	0	8	8
Total	2	11	13

	Mujeres	Hombres	Total
PERSONAL LABORAL EVENTUAL			
Grupo A (A1)	4	6	10
Grupo A (A2)	7	7	14
Grupo B	0	0	0
Grupo C (C1)	10	0	10
Grupo C (C2)	8	4	12
Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	5	18	23
Total	34	35	69

	Mujeres	Hombres	Total
PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL			
Grupo A (A1)	0	0	0
Grupo A (A2)	0	0	0
Grupo B	0	0	0
Grupo C (C1)	0	0	0
Grupo C (C2)	0	0	0
Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	0	0	0
Total	0	0	0

4. DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR JORNADA LABORAL SEMANAL

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	0	0	0
De 20 a 34 horas	5	0	5
De 35 a 39 horas	47	103	150
40 horas	0	0	0



Más de 40 horas	0	0	0
Total	52	103	155

5. MOVIMIENTOS DE PERSONAL

NÚMERO DE INGRESOS Y BAJAS

	Número de ingresos			Número de bajas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2017	27	27	54	15	8	23

MOTIVO DE LAS BAJAS PRODUCIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO

	Mujeres	Hombres	Total
Jubilación	0	0	0
Despido	0	0	0
Finalización de contrato	13	7	20
Abandono voluntario	2	1	3
Abandono por cuidado de personas a cargo	0	0	0
Excedencias	0	0	0
Otros	0	0	0
Total	15	8	23

NÚMERO DE HORAS/DÍAS DE BAJA TEMPORAL EN EL ÚLTIMO AÑO

	Mujeres	Hombres	Total
Por enfermedad	856	1353	2209
Por maternidad/paternidad	20	0	20
Cesión al padre del permiso de maternidad	0*	0**	0
Adopción o acogimiento	0	0	0
Riesgo durante el embarazo	0	0	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0	0



Reducción de jornada por cuidado de hija/o	0	0	0
Reducción de jornada por motivos familiares	4	0	4
Reducción de jornada por otros motivos	0	0	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0
Excedencia fraccionada cuidado de hija/o o familiar	0	0	0
Excedencia voluntaria	0	0	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento	0	0	0
Por atención de personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	112	585	697
Incapacidad Temporal	0	0	0
Otros	0	0	0
Total			

*Nº de trabajadoras de el Ayto. de La Nucía que han cedido a sus parejas/ cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** Nº de trabajadores de el Ayto. de La Nucía cuyas parejas/ cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

6. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

NÚMERO HIJAS E HIJOS (hasta 25 años)

	Mujeres	Hombres	Total
0 hijas e hijos	10	13	23
1 hija/ hijo	12	20	32
2 hijas e hijos	15	30	90
3 hijas e hijos	0	2	6
Más de 3 hijas e hijos	0	1	4
Total	42	90	132



EDADES HIJAS E HIJOS

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	4	9	32
De 4 – 6 años	6	11	17
De 7 a 12 años	10	27	37
De 13 a 25 años	22	43	65
Total	42	90	132

OTRAS PERSONAS A CARGO

	Mujeres	Hombres	Total
0			
1			
2			
3			
Más de 3			
Total			

7. FORMACIÓN

Tabla de formación del último año:

		Total	♂	% ♂	♀	% ♀
Número de personas que han recibido formación en el último año		29	22	75,86	7	24,13
Tipo de formación	Habilidades directivas	0	0	0,00	0	0,00
	Formación técnica especializada	24	21	87,50	3	12,50
	Formación en igualdad de Oportunidades	0	0	0,00	0	0,00
	Ofimática	2	1	50,00	1	50,00



	Idiomas	1	0	0,00	1	100,00
	Jurídico- Procedimental	2	0	0,00	2	100,00
Metodología	Formación on-line	6	2	33,33	4	66,66
	Presencial	23	22	95,65	1	4,34
Lugar	En el centro de trabajo	6	2	33,33	4	66,66
	Fuera del centro de trabajo	23	22	95,65	1	4,34
Horario	Durante la jornada laboral	29	22	75,86	7	24,13
	Fuera de jornada laboral	0	0	0,00	0	0,00

Tabla de formación prevista:

		TOTAL
Número de cursos de formación previstos		99
Tipo de formación	Habilidades directivas	0
	Formación técnica especializada	64
	Formación en igualdad de oportunidades	3
	Ofimática/Microinformática	6
	Idiomas	6
	Jurídico-Procedimental	9



	Otros	11
Metodología	Formación on-line	4
	Presencial	95
Lugar	En el centro de trabajo	4
	Fuera del centro de trabajo	95
Horario	Durante la jornada laboral	99
	Fuera de la jornada laboral	0

8. PROMOCIÓN PROFESIONAL

	Mujeres	Hombres	Total
Número personas que han ascendido de nivel en el último año (2017)	0	0	0

	Mujeres	Hombres	Total
Ascensos por grupos de clasificación profesional	0	0	0

7. RETRIBUCIONES

Estos datos los vamos a ver representados de la siguiente forma:

1. Personal Funcionario de Carrera: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.
2. Personal Funcionario Interino: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.
3. Personal Funcionario en prácticas: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.
4. Personal Laboral Fijo: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.
5. Personal Laboral Eventual: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.



Ajuntament de la Nucia

Ayuntamiento de la Nucía

6. Personal Directivo Público Profesional: Retribuciones básicas, complementos salariales, totales y medias.

PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA			Retribuciones básicas		Complementos salariales		Total retribución	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Grupo A (A1)	-	1		1.151,17 €		4.427,97 €		5.579,14 €
Grupo A (A2)	1		995,39 €		1.147,02€		2.142,41€	
Grupo B								
Grupo C (C1)	4	20	747,37 €	747,37 €	968,22 €	1.160,72 €	1.715,59€	1.908,09 €
Grupo C (C2)	1	1	622,01 €	622,01 €	1.341,09€	976,47 €	1.963,10€	1.598,48 €
GrupoAP (Agrupaciones profesionales)		2		569,30 €		969,41 €		1.538,71 €

PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO			Retribuciones básicas		Complementos salariales		Total retribución	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Grupo A (A1)	1	3	1.151,17 €	1.151,17 €	758,56 €	1.049,63 €	1.909,73 €	2.200,80 €
Grupo A (A2)	1	4	995,39 €	995,39 €	783,79 €	871,52 €	1.779,18 €	1.866,91 €
Grupo B	0	0						
Grupo C (C1)	6	14	747,37 €	747,37 €	598,56 €	865,00 €	1.345,93 €	1.612,37 €
Grupo C (C2)	2	7	662,01 €	662,01 €	470,82 €	620,35 €	1.132,83 €	1.282,36 €
GrupoAP (Agrupaciones profesionales)	0	5		569,30 €		655,46 €		1.224,76 €
Total	10	33						

FUNCIONARIOS EN PRACTICAS			Retribuciones básicas	Complementos salariales	Total retribución



Ajuntament de la Nucia

Ayuntamiento de la Nucía

-	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Grupo A (A1)	-	-	-	-	-	-	-	-
Grupo A (A2)	-	-	-	-	-	-	-	-
Grupo B	-	-	-	-	-	-	-	-
Grupo C (C1)	-	-	-	-	-	-	-	-
Grupo C (C2)	-	-	-	-	-	-	-	-
Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	-	-	-	-	-	-	-	-

PERSONAL LABORAL FIJO			Retribuciones básicas		Complementos salariales		Total retribución	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Grupo A (A1)	1	0	1.151,17€		1.194,65 €		2.345,82€	
Grupo A (A2)	0	0						
Grupo B	0	0						
Grupo C (C1)	0	0						
Grupo C (C2)	1	3	622,01 €	622,01 €	470,82 €	470,82 €	1.092,83€	1.092,83 €
Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	0	8		569,30 €				569,30 €

PERSONAL LABORAL EVENTUAL			Retribuciones básicas		Complementos s		Total retribución	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Grupo A (A1)	4	6	1.141,27 €	1.088,66 €	1.137,50 €	533,44 €	2.278,77 €	1.622,10 €
Grupo A (A2)	9	5	891,94 €	973,27 €	1.011,16 €	643,71 €	1.903,10 €	1.616,98 €



Grupo B	0	0					
Grupo C (C1)	10	0		747,37 €		618,19 €	1.365,56 €
Grupo C (C2)	8	4		622,01 €	581,97 €	529,70 €	1.151,71 €
Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	5	18		569,30 €		408,29 €	977,59 €

PERSONAL DIRECTIVO PÚBLICO PROFESIONAL	Retribuciones				Complementos				Total retribución			
	básicas				salariales							
	ombres	H	ujeres	M	ombres	H	ujeres	M	ombres	H	ujeres	M
Grupo A (A1)	-		-		-		-		-		-	
Grupo A (A2)	-		-		-		-		-		-	
Grupo B	-		-		-		-		-		-	
Grupo C (C1)	-		-		-		-		-		-	
Grupo C (C2)	-		-		-		-		-		-	
Grupo AP (Agrupaciones profesionales)	-		-		-		-		-		-	
Total	-		-		-		-		-		-	

5.3. OTRAS CONSIDERACIONES

Con el fin de analizar información de un año completo, se han tratado los datos de la plantilla del año 2017.

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 punto 6 del presente Plan se ha estructurado en seis 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 La Nucía

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 de La Nucía se proponen las siguientes medidas y actuaciones:

Medida 1. Procesos de selección no discriminatorios.

ÓRGANO EJECUTANTE: Dpto. Personal / RRHH

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad



ACTUACIÓN:

- En la selección de personal se indicará de manera expresa que la convocatoria va dirigida a ambos sexos y se utilizará un lenguaje genérico y no sexista en su redacción.
- En los temarios incluidos en las bases de selección se exigirá el conocimiento de temas en materia de igualdad y de uso de lenguaje administrativo con perspectiva de género.
- En los procesos de selección no se podrá incluir ningún tipo de discriminación basada en las exigencias del puesto por el esfuerzo físico.
- Informar ANUALMENTE a la Comisión Permanente de Igualdad sobre los procesos de selección llevados a cabo con datos desagregados por sexo. (Excepto procesos selectivos al apoyo de políticas públicas de empleo).
- Formación en igualdad de oportunidades para las personas responsables de los procesos de selección. Una persona de cada departamento.
- ANUALMENTE, el Pleno, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos del Ayuntamiento de La Nucía y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.
- Cuando los procesos de selección contengan entrevista, estas se realizarán con preguntas relacionadas únicamente con las habilidades para el puesto de trabajo, de manera que se supriman todas aquellas cuestiones de contenido sexista o relacionadas con la vida privada de las personas candidatas.
- Informar ANUALMENTE a la Comisión Permanente de Igualdad de la distribución por sexo en todas las categorías profesionales. A partir de la realización de una RPT con su correspondiente organigrama se estudiarán las responsabilidades directivas y de grupos profesionales con sus posibles diferencias retributivas.



Área 1	Acceso al empleo en el Ayuntamiento de La Nucía
Medida 1	Procesos de selección no discriminatorios
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. Personal / RRHH
Indicadores	<p>Analizar en qué medida las mujeres y los hombres participan de manera igualitaria en todos los puestos de trabajo y niveles del Ayto. de La Nucía, considerando que el equilibrio se alcanza cuando los dos sexos tienen una representación entre el 40 y el 60 por ciento del total de las personas trabajadoras. Por otro lado, se analizará si los procesos que el Ayto. de La Nucía aplica en el momento de cubrir un puesto de trabajo garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También se pretende valorar su grado de igualdad de oportunidades en los procesos de selección, tanto en lo que hace referencia a su diseño como a su implementación.</p>

Medida 2. Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada.

ÓRGANO EJECUTANTE: Dpto. Personal / RRHH

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:

- Recoger en las disposiciones relativas a la oferta de empleo público para grupos o colectivos profesionales en los que no existe una composición equilibrada, que se adoptará una acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con puntuaciones equivalentes, de tal forma que se promueva la incorporación de mujeres en puestos masculinizados y de hombres en los sectores feminizados.
- Informar y sensibilizar a los tribunales de selección de personal sobre la necesidad de realizar la selección en condiciones de Igualdad.
- Implementar las formas de acceso público a la información municipal en relación a cursos de formación, convocatorias de empleo público, y otros



recursos de promoción y apoyo para la inserción laboral de las mujeres, utilizando para ello todos los medios disponibles y acercando la información a los espacios concurridos por mujeres.

Área 1	Acceso al empleo en el Ayuntamiento de La Nucía
Medida 2	Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra subrepresentada
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. Personal / RRHH
Indicadores	Analizar la posición que ocupan las mujeres en la organización y la distribución del personal en los diferentes niveles de responsabilidad. Se trata de valorar si el Ayto. de La Nucía desagrega de forma sistemática la información del personal por sexos y niveles jerárquicos. Y también de comprobar que las mujeres están representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización. También se valorará la proporción de mujeres que hay en cada uno de los niveles del Ayto. de La Nucía y en la representación sindical. Por otro lado, se medirá el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. Finalmente, se valorará en qué grado la organización facilita y promueve el desarrollo profesional, así como la mejora de las competencias de todo su personal y si potencia y fomenta, con medidas concretas, la promoción de las mujeres en cargos de responsabilidad o en categorías profesionales de nivel más alto.

Área 2: Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal

Con la finalidad de promover en el ámbito del Ayuntamiento de La Nucía 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/personal.

ÓRGANO EJECUTANTE: Departamento de Personal

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:

- Flexibilidad horaria
- Reordenación del tiempo de trabajo
- Permiso de lactancia
- Permiso de gestación
- Permiso de maternidad
- Permiso de paternidad
- Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave
- Permiso por enfermedad muy grave
- Reducción de jornada menores de 12 años
- Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural

Área 2	Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal
Medida 1	Establecimiento de mejoras, respetando la normativa vigente, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar/personal.
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. de Personal y Comisión Permanente de Igualdad
Indicadores	Valorar las medidas que desarrolla el Ayto. de La Nucía para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y de los trabajadores. Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles del Ayto. de La Nucía tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. Se trata de mirar en qué grado el Ayto.



	de La Nucía propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da el equilibrio entre mujeres y hombres que utilizan estas medidas.
--	--

Medida 2. Medidas que faciliten la flexibilidad laboral.

ÓRGANO EJECUTANTE: Dpto. de Personal y Comisión Permanente de Igualdad

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:

- El/la empleado o empleada pública con responsabilidades familiares podrá solicitar la concesión de otras medidas no previstas entre las anteriores que, a su propuesta, serán objeto de consideración entre el Departamento de RRHH, el de destino del/la solicitante y el/la propio/a solicitante y, en su caso, concedidas atendiendo a su situación familiar concreta (adecuación de horario laboral a horarios de Centros de Día para mayores, adecuación horaria para familiares de personas dependientes, inclusive, traslado de departamento para conciliación horaria).
- Flexibilización de los requisitos formales de tramitación en supuestos de urgencia familiar (solicitud inicial mediante comunicación telefónica, suscripción de declaración responsable, justificación documental tardía, solicitud por medio de tercero...etc.).
- Se considera deber inexcusable de carácter personal el deber derivado de la conciliación de la vida familiar y laboral (patria potestad, tutela, curatela, modalidades de acogimiento familiar...etc.)
- La persona titular de cualquier permiso relacionado con la conciliación de la vida familiar y laboral no experimentará ningún detrimento en la cuantía del complemento de Productividad.
- Estudiar la ampliación de la excedencia por cuidado de menor prevista hasta los 3 años por un año más (hasta los 4 años del menor).



Área 2	Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal
Medida 2	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. de Personal y Comisión Permanente de Igualdad
Indicadores	Valorar las medidas que desarrolla el Ayto. de La Nucía para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y de los trabajadores. Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles del Ayto. de La Nucía tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. Se trata de mirar en qué grado el Ayto. de La Nucía propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da el equilibrio entre mujeres y hombres que utilizan estas medidas.

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

ÓRGANO EJECUTANTE: Dpto. de Personal y Comisión Permanente de Igualdad

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:

- El Ayuntamiento de La Nucía junto con la representación legal de las personas trabajadoras informará de las medidas en materia de conciliación a las que pueden acogerse los trabajadores y trabajadoras. Difundirá la Ley de la conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley de Igualdad y el Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de La Nucía.



- El Ayuntamiento se compromete a diseñar una campaña específica, o difundir una campaña ya existente, dirigida al personal sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas derivadas de la familia y el ámbito doméstico, informando a los hombres sobre sus derechos para fomentar la utilización de los permisos parentales y para el cuidado de sus familiares dependientes.

Área 2	Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal
Medida 3	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. de Personal y Comisión Permanente de Igualdad
Indicadores	Valorar las medidas que desarrolla el Ayto. de La Nucía para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y de los trabajadores. Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles del Ayto. de La Nucía tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. Se trata de mirar en qué grado el Ayto. de La Nucía propone medidas y acciones que facilitan la conciliación, si esta conciliación forma parte de la cultura organizativa y si se da el equilibrio entre mujeres y hombres que utilizan estas medidas.

Área 3: Clasificación profesional, promoción y formación

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.

ÓRGANO EJECUTANTE: Dpto. Personal / RRHH

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:

- Garantizar que los sistemas de promoción, concursos y convocatorias cumplan con el principio de igualdad de oportunidades y establecer procedimientos de promoción con criterios objetivos, evitando cualquier requisito que directa o indirectamente pueda tener consecuencias discriminatorias.
- En los procesos de promoción interna para grupos profesionales en los que no existe una composición equilibrada, se adoptará una acción positiva hacia el sexo menos representado, en los casos que las personas candidatas tengan una valoración idéntica, con méritos equivalentes.
- Difundir las convocatorias de promoción interna para toda la plantilla municipal, realizando una especial mención en aquellos puestos masculinizados o feminizados y que tanto mujeres como hombres pueden optar a ellas en aras al equilibrio.
- Informar ANUALMENTE a la Comisión Permanente de Igualdad de los procesos de promoción desarrollados con datos desagregados por sexo.

Área 3	Clasificación profesional, promoción y formación
Medida 1	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. Personal / RRHH
Indicadores	Este ámbito hace referencia a las condiciones laborales del personal y trata de detectar si hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y de jornada del personal. También se comprobará si hay discriminación en la asignación de horarios, y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre



	<p>alguno de los colectivos de la organización. Se valorará si se producen diferencias significativas entre mujeres y hombres en referencia a las jornadas laborales, tipos de contrato, horarios, etc. A su vez, se comprobará si existe discriminación en las bajas y en los despidos. También se valorará si el Ayto. de La Nucía ha adaptado las condiciones de trabajo, la asignación de recursos y los puestos de trabajo a las características de las mujeres y los hombres.</p>
--	---

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

ÓRGANO EJECUTANTE: Dpto. Personal / RRHH

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:

- En los procesos de promoción interna a puestos de responsabilidad se adoptará la acción positiva hacia el sexo menos representado en los casos en que las personas candidatas tengan una valoración idéntica con méritos equivalentes.

Área 3	Clasificación profesional, promoción y formación
Medida 2	Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. Personal / RRHH
Indicadores	<p>Analizar la posición que ocupan las mujeres en la organización y la distribución del personal en los diferentes niveles de responsabilidad. Se trata de valorar si el Ayto. de La Nucía desagrega de forma sistemática la información del personal por sexos y niveles jerárquicos. Y también de comprobar que las mujeres están representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización. También se valorará la</p>



	<p>proporción de mujeres que hay en cada uno de los niveles del Ayto. de La Nucía y en la representación sindical. Por otro lado, se medirá el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. Finalmente, se valorará en qué grado la organización facilita y promueve el desarrollo profesional, así como la mejora de las competencias de todo su personal y si potencia y fomenta, con medidas concretas, la promoción de las mujeres en cargos de responsabilidad o en categorías profesionales de nivel más alto.</p>
--	--

Medida 3. Programas de formación y sensibilización en una política de igualdad de oportunidades.

ÓRGANO EJECUTANTE: Todas las Áreas.

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad.

ACTUACIÓN:

- Formación en materia de igualdad para todo el personal mediante cursos y materiales informativos y de divulgación, creados a tal efecto para que la perspectiva de género sea tenida en cuenta en todas las actividades y tareas municipales.
- Se prestará especial atención a la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades al personal responsable de los procesos de promoción/selección de personal.
- Informar y difundir entre toda la plantilla municipal la normativa vigente en igualdad y las medidas de conciliación vigentes.
- Informar sobre el derecho a la formación durante el permiso de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, en caso de parto, adopción o acogimiento, lactancia, excedencias y reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas, familiares y violencia sobre la mujer.



Ajuntament de la Nucia Ayuntamiento de la Nucía

- La formación será realizada dentro del horario laboral para facilitar el acceso a todo el personal.
- Informe ANUAL a la Comisión Permanente de Igualdad sobre todos los cursos de formación realizados con datos desagregados por sexo.
- Revisión del lenguaje y contenidos de los materiales formativos utilizados para la formación.
- Realizar formación para toda la plantilla en materia de acoso sexual, laboral y por razón de sexo, especialmente al cuerpo de Policía.
- Formación en reciclaje profesional para el personal que se reincorpora a su puesto de trabajo tras la maternidad, paternidad o excedencias por motivos familiares.
- Formación en liderazgo y habilidades sociales dirigida a trabajadoras para fomentar su acceso a puestos de responsabilidad
- Formación específica en materia de igualdad para las personas que componen la Comisión Permanente de Igualdad.



Área 3	Clasificación profesional, promoción y formación
Medida 3	Programas de formación y sensibilización en una política de igualdad de oportunidades
Temporalización	2018-2022
Responsables	Todas las áreas
Indicadores	Este ámbito hace referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso del Ayto. de La Nucía con la igualdad de oportunidades. Evaluará el nivel de compromiso en función del grado de implantación de políticas y acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades. En este sentido, el Ayto. de La Nucía mostrará un mayor compromiso con la igualdad de oportunidades si, además de tener un plan de igualdad, destina unos recursos materiales y humanos y asigna un presupuesto para implantar las acciones. A la vez que establece un calendario para su ejecución y realiza un seguimiento de su eficacia.

Área 4: Retribuciones

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

ÓRGANO EJECUTANTE: Departamento de Personal

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:

Como no puede ser de otra manera, y de acuerdo con la legalidad vigente, en el Ayuntamiento de La Nucía, a igual trabajo igual salario. No obstante, de los datos obtenidos en el Diagnóstico se extrae que existe una discriminación indirecta ya que la diferencia en el promedio de los salarios varía, por lo que 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 4	Retribuciones
Medida 1	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. de Personal
Indicadores	Valorar la política retributiva del Ayto. de La Nucía y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución. Asimismo, se tratará de comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo de la organización, y analizar la correcta asignación de puestos de trabajo en categorías profesionales y en niveles retributivos. Comprobar la transparencia en la política retributiva, desde la determinación de categorías laborales y retributivas hasta en la transparencia de salarios y otros beneficios sociales otorgados al personal. Finalmente, analizar si se producen diferencias retributivas entre mujeres y hombres, comprobando la proporción de mujeres y hombres en cada nivel retributivo.

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.

ÓRGANO EJECUTANTE: Departamento de Igualdad, Bienestar Social y Servicio de prevención de riesgos laborales

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:



- Firma de un protocolo de acoso sexual, laboral y por razón de sexo entre el Ayuntamiento y la representación del personal, para la detección e intervención en situaciones de acoso sexual.

Nota: 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 de las conductas o comportamientos que se tuvieran conocimiento.

g) La Comisión Permanente 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.

- Información anual a la Comisión Permanente de Igualdad sobre los expedientes de acoso, resultado y medidas tomadas.



- Informar a toda la plantilla sobre la existencia de un protocolo de acoso.

Área 5	Salud Laboral
Medida 1	Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral
Temporalización	2018-2022
Responsables	Departamento de Igualdad, Bienestar Social y Servicio de prevención de riesgos laborales
Indicadores	Valorar si el Ayto. de La Nucía dispone de un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

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

ÓRGANO EJECUTANTE: Servicio de prevención de riesgos laborales

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:

- Instar al servicio de prevención de riesgos laborales a aplicar la normativa preventiva y a realizar la evaluación de riesgos desagregada por sexos en las circunstancias que proceda para poder establecer las medidas de prevención específicas para mujeres y hombres.
- Instar a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la rendición de la información a la que venga obligada, desagregada por sexo siempre que sea posible
- Diseñar con la Comisión Permanente de Igualdad el protocolo de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Adaptación horaria, cambio de turno o flexibilidad horaria para la trabajadora víctima de violencia de género.
- Acometer la tramitación de los procedimientos en esta materia conciliando las previsiones de la normativa administrativa con el derecho a la intimidad de la mujer, adecuando los trámites de registro de documentos, notificaciones...etc. y



minimizando el número de personas intervinientes al mínimo imprescindible, en aras de evitar la estigmatización de la afectada.

- Informar junto con la representación del personal de los derechos en materia laboral para mujeres víctimas de violencia de género.
- Prevención de discriminación y violencia de género.

Área 5	Salud Laboral
Medida 2	Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres
Temporalización	2018-2022
Responsables	Servicio de prevención de riesgos laborales
Indicadores	Valorar el grado en que el Ayto. de La Nucía ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de sus recursos humanos. Se analizará si el Ayto. de La Nucía dispone de un protocolo de vigilancia de la salud y de datos de accidentes y de enfermedades profesionales desagregadas por sexo. También se valorará si el Ayto. de La Nucía dispone de un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Área 6: Comunicación y lenguaje no sexista.

Medida 1. Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista del Ayuntamiento de La Nucía en su presentación cara al exterior.

ÓRGANO EJECUTANTE: Todas las Áreas

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:

- El Ayuntamiento se compromete a difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla.



- Vigilar y velar para que todos los comunicados, información, cartelería y publicidad municipal no posea un carácter discriminatorio ni sexista.

Área 6	Comunicación y lenguaje no sexista
Medida 1	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista del Ayuntamiento de La Nucía en su presentación cara al exterior
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. Prensa y Dpto. Redes Sociales
Indicadores	<p>Medir el grado en que la organización hace visible a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo.</p> <p>También se pretende valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, en los diferentes actos y reuniones, así como en la publicidad que hace el Ayto. de La Nucía de sus productos. También se pretende valorar el reconocimiento interno y externo como empresa impulsora de políticas de equidad. Éste incluye los premios, las distinciones o las acreditaciones que haya obtenido el Ayto. de La Nucía por parte de una institución externa. O bien si el Ayto. de La Nucía contribuye a sensibilizar y alcanzar la igualdad de oportunidades en la sociedad a través de su ejemplo con la relación con las empresas proveedoras, las empresas externas o subcontratadas y su entorno. Los indicadores de este ámbito deben permitir valorar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas, la toma de decisiones y las actividades llevadas a cabo en el Ayto. de La Nucía.</p>

Medida 2. Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa de el Ayto. de La Nucía

ÓRGANO EJECUTANTE: Todas las Áreas

ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:



Ajuntament de la Nucia Ayuntamiento de la Nucía

- Difundir entre el personal del Ayuntamiento algún tipo de documento o guía de lenguaje no sexista para incentivar su uso oral o escrito.
- Uso de un lenguaje administrativo genérico que no discrimine a mujeres y hombres, revisando el lenguaje utilizado en la redacción de documentos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones administrativas, acuerdos, informes, formularios, certificaciones y cualesquiera otros, publicaciones en página Web, redes sociales, boletines, tablones y otros canales de información.
- Formación sobre lenguaje y comunicación no sexista para el personal encargado de comunicación y prensa incluido aquél personal que redacte informes, expedientes y en general cualquier documento de carácter administrativo o de comunicación ciudadana.

Nota: Mientras se adaptan los Servicios y el personal en esta habilidad, se deberán instalar, 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” (2), sin perjuicio de que se le añada cualquier otro programa o herramienta que vaya apareciendo y sea probada y reconocida su validez.

(1)(<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm>)

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

Especialmente, se diseñarán planes de formación sobre Políticas de Igualdad de Género, e Igualdad de Oportunidades, -según lo contemplado en el Área 3. Medida 3-, 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).



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.

Área 6	Comunicación y lenguaje no sexista
Medida 2	Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa de el Ayto. de La Nucía
Temporalización	2018-2022
Responsables	Todas las áreas
Indicadores	Medir el grado en que la organización hace visible a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo. También se pretende valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, en los diferentes actos y reuniones, así como en la publicidad que hace el Ayto. de La Nucía de sus productos.

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 La Nucía 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:

ÓRGANO EJECUTANTE: Dpto. de Igualdad, Bienestar Social y Personal
ÓRGANO DE CONTROL: Comisión Permanente de Igualdad

ACTUACIÓN:



- Se 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.
- El Ayuntamiento deberá elaborar mecanismos que permitan realizar evaluaciones del impacto del gasto público en materia de personal, sobre mujeres y hombres de forma diferenciada.
- Se consolidarán, en la medida de lo posible, órganos técnicos de coordinación interna municipal, que favorezcan la coordinación y cooperación interdepartamental y creará tantos se consideren necesarios a fin de extender e implementar el Plan de Igualdad en todos los sectores de la estructura orgánica municipal.
- Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación.

Área 6	Comunicación y lenguaje no sexista
Medida 3	Promover el valor de la igualdad de género, en todos los espacios dentro y fuera de la estructura organizativa municipal
Temporalización	2018-2022
Responsables	Dpto. de Igualdad, Bienestar Social y Personal
Indicadores	Medir el grado de compromiso, participación e implicación en la igualdad real de oportunidades en todo el personal y en todos los niveles de el Ayto. de La Nucía. Se pretende valorar si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores han sido comunicados a todas las personas de la organización y si todo el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo en este ámbito.



7. COMISIÓN PERMANENTE 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 con la finalidad de consolidar la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento, y será la Concejalía de Igualdad, a quien le corresponderá el ejercicio de las funciones de apoyo a la Comisión Permanente 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 para el seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades integrada por las personas miembros que se determinen entre quienes componen la Comisión Permanente de Igualdad.

7.3.- Seguimiento y evaluación del Plan. Todas las unidades implicadas remitirán, al menos anualmente, a la Comisión Permanente de Igualdad para el 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.

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

Con el objetivo de dar continuidad a los equilibrios de igualdad existentes en el Ayuntamiento de La Nucía, la Comisión Permanente 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.



Ajuntament de la Nucia Ayuntamiento de la Nucía

La Comisión Permanente de Igualdad se constituyó el 7 de septiembre de 2018, es paritaria y está integrada:

Por el Ayuntamiento de La Nucía

Dña. Gemma Márquez Zafra, Concejala de Igualdad

D. Pedro Lloret Ortuño, Concejal de RRHH

Dña. Gemma Llorens, Directora Escola d'Ocupació y Agente de Igualdad

D. Pepe Cano, Concejal de Redes Sociales, Participación Ciudadana y Transparencia

Por los Sindicatos y Representación de Trabajadoras y Trabajadores

Dña. Cristóbal Martínez Sánchez, representante del personal funcionario

D. José Ignacio Mateos Gimeno, representante del personal laboral

Dña. Silvia Iñiguez Romero, Representante de CC.OO.

Dña. Rosa Estopiñán de Sus, Técnica Igualdad UGT

La Comisión Permanente de Igualdad se reunirá con carácter ordinario al menos dos veces al año, o cuando lo solicite, con 72 horas de antelación cualquiera de las partes, quedando convocada en cada reunión la siguiente. 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 Permanente 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 Pleno, para su aprobación.

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



8. VIGENCIA

Este **I Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento de La Nucía**, tendrá una vigencia de cuatro años contados a partir del día siguiente a su aprobación. Aunque 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 laboral, del cual será 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.



ÍNDICE

1.	Introducción.	2
2.	Justificación.	3
3.	Criterios de actuación de la Corporación para introducir el principio de igualdad entre mujeres y hombres.	8
4.	Declaración de principios.	11
5.	Diagnóstico.	14
	5.1. Metodología	16
	5.2. Estructura.....	17
	5.2.1. Tablas de recogida de información de la empresa. (Pag. 17)	
	5.2.2. Tablas de recogida de información de la plantilla. (Pag. 18)	
	5.3. Otras consideraciones.....	29
6.	Medidas y Actuaciones: 6 áreas de intervención.	30
Área 1:	Acceso al empleo en el Ayuntamiento de La Nucía	31
<u>Medida 1.</u>	Procesos de selección no discriminatorios. (Pag. 31-32)	
<u>Medida 2.</u>	Acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentada. (Pag. 32-33)	
Área 2:	Conciliación de la vida personal con la profesional	34
<u>Medida 1.</u>	Establecimiento de mejoras, respetando la normativa vigente, en materia de conciliación de la vida laboral y familiar/personal. (Pag. 34-35)	
<u>Medida 2.</u>	Medidas que faciliten la flexibilidad laboral. (Pag. 35-36)	
<u>Medida 3.</u>	Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación. (Pag. 36-37)	



Área 3:	Clasificación profesional, promoción y formación de las empleadas públicas	37
<u>Medida 1.</u>	Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios. (Pag. 37-38)	
<u>Medida 2.</u>	Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional de las mujeres en cargos con responsabilidad. (Pag. 38-39)	
<u>Medida 3.</u>	Programas de formación y sensibilización en una política de igualdad de oportunidades. (Pag. 39-41)	
Área 4:	Retribuciones.....	41
<u>Medida 1.</u>	Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva. (Pag. 41-42)	
Área 5:	Salud laboral.....	42
<u>Medida 1.</u>	Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral. (Pag. 42-43)	
<u>Medida 2.</u>	Elaboración e implantación de programas de salud para mujeres. (Pag. 44-45)	
Área 6:	Comunicación y lenguaje no sexista.....	45
<u>Medida 1.</u>	Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista del Ayto. de La Nucía en su presentación cara al exterior. (Pag. 45-46)	
<u>Medida 2.</u>	Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentación interna y externa del Ayto. de La Nucía. (Pag. 46-47)	
<u>Medida 3.</u>	Promover el valor de la igualdad de género en todos los espacios: dentro y fuera de la estructura organizativa municipal. (Pag. 47-48)	
7.	Comisión de Igualdad.....	49
8.	Vigencia.....	51



La Nucía, 18 de diciembre de 2018”

Visto que ha sido informado favorablemente por la Comisión Permanente de Igualdad en sesión de fecha 18 de diciembre de 2018, propongo al pleno la adopción del siguiente **ACUERDO:**

- **PRIMERO:** Aprobar el I Plan de Igualdad Interno del Ayto. de La Nucía, transcrito en la parte dispositiva de este acuerdo.
- **SEGUNDO:** Autorizar a la concejala de Igualdad, Gema Márquez Zafra, a registrar y publicar el I Plan de Igualdad Interno del Ayto. de La Nucía, Registro de Planes de Igualdad.”

Se concede la palabra a Josefa Rosa Ivorra Miñana, portavoz del Grupo Municipal Socialista, quien manifiesta que cuando pasó por pleno el inicio de la elaboración del plan de igualdad su grupo estuvo a favor, pero en esta ocasión ha sido tan urgente que no les ha dado tiempo a verlo, además faltan dos miembros de su grupo y por eso se votaron abstención.

Josep Pastor Muñoz, portavoz del Grupo Municipal Compromís en su turno de palabra dice:

“En maig vau portar la proposta d’elaboració del pla, el qual vam fer suggeriments de millora que no sé si s’han atés o no. En juliol es va aprovar l’inici del pla. Després, en setembre i desembre han hagut reunions anunciades en xarxes socials i web municipal.

Tanta igualtat, i tanta transparència, i no han sigut capaços de convocar-nos a una reunió a l’oposició per explicar-nos el pla amb detall.

Des de l’última reunió, dels primers dies de desembre, i anunciada a la web el dia 6, quines gestions s’han fet fins a hui?

Ahir, a les 15h, ens convoquen a corre-cuita a este plenari extraordinari i urgent, sense una comissió pel mig que servira, més que fóra, com a reunió explicativa del Pla als grups de l’oposició. I clar, pretenien que ens llegírem i estudiàrem el pla d’ahir per a hui.

Ara què volen, que tinguem fe cega en vostés? Com que no han comptat amb nosaltres per a res tampoc esperen el nostre vot afirmatiu.

Votem **ABSTENCIÓ.**”

El portavoz del Grupo Municipal Ciudadanos, Rafael Congost Vallés, en su intervención dice que su grupo confía en los criterios técnicos, pero no hay ningún informe firmado por secretaría, con lo cual no lo tienen claro y por lo tanto, su grupo votará abstención.



Ajuntament de la Nucia Ayuntamiento de la Nucía

Sometida a votación, la propuesta fue aprobada por TRECE (13) votos A FAVOR del Grupo Municipal Popular, DOS (2) ABSTENCIONES del Grupo Municipal Socialista, DOS (2) ABSTENCIONES del Grupo Municipal Ciudadanos, UNA (1) ABSTENCIÓN del Grupo Municipal Compromís.

Sin más asuntos que tratar, siendo las 12,23 horas por la Presidencia se levantó la Sesión, de todo lo cual Certifico