



ACTA DE LA COMISI3N DE IGUALDAD 4/2019

ASISTEN:

Presidenta: M^a Jos3 Castells Villalta, en sustituci3n de *Joan Carles P3rez Pastor*

Vocales:

Jos3 Ram3n Garrido Centelles

Vicente Tornero Soriano

Celia Ib3ñez Belda, en sustituci3n de M^a Celia Bononad Mart3nez

Pablo Moreda Sancho

Regina Salazar Sanchis, que act3a como **secretaria**, en sustituci3n de *Isabel Ferri Morales* (por acuerdo un3nime)

Se re3nen los arriba relacionados, representantes de la Corporaci3n y de los trabajadores, a las 11'30 horas del d3a 6 de marzo 2019, en la Sala de Juntas del Ayuntamiento de Canals, previa convocatoria de la concejal3a de personal, para tratar sobre el 3nico orden del d3a siguiente:

- 1) Votaci3n de las enmiendas y modificaciones al Plan de Igualdad organizacional elaborado por la empresa EULEN, de acuerdo a las aportaciones propuestas por los miembros que forman parte de la Comisi3n Permanente de Igualdad con anterioridad al 04 de marzo de 2019.

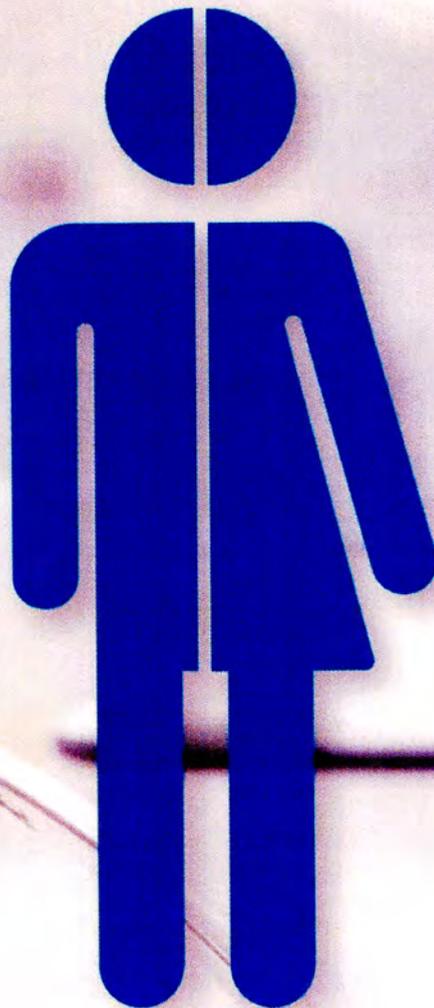
PRIMERO: De acuerdo a las propuestas de modificaci3n propuestas por Jos3 Ram3n Garrido Centelles y Vicente Tornero Soriano se modifica el texto del Plan en el sentido de adaptar aspectos de la evaluaci3n y del cronograma a la vigencia del Plan. Se acuerdan los cambios un3nime, entre los que destaca cambiar la vigencia del Plan para que tenga una vigencia de 4 a3os, cuyo texto se anexa a esta acta.

Una vez aprobado el texto definitivo del Plan de igualdad se acuerda darlo a conocer a toda la corporaci3n en su conjunto (empresa y trabajadores), as3 como externamente a la poblaci3n en general. Es por lo se acord3 publicar en el Portal de Transparencia para general conocimiento y debate del mismo.

Y para que conste, en Canals, a las 13 horas, del 6 de marzo de 2019, concluye la reuni3n, de lo que firman la Presidenta y dem3s miembros asistentes.



CONSULTORÍA EN PLANES DE IGUALDAD



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top and several smaller ones below.



EULEN
SOCIOSANITARIOS
Estamos por ti

I. INTRODUCCIÓN.....	2
1. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LA ALCALDÍA.....	3
3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:.....	6
5. PRIORIDAD.- CÓDIGOS NUMÉRICOS PARA LA TEMPORALIZACIÓN DE ACCIONES: ...	8
I. DIAGNÓSTICO.....	9
1. Metodología.....	10
2. Estructura y organización: cuestiones generales e información previa.....	11
3. Posicionamiento laboral y presencia equilibrada en órganos de toma de decisión....	13
4. CONCILIACIÓN.....	34
5. Comunicación.....	38
6. Salud laboral.....	40
7. Representación de personal.....	40
8. Estructura salarial.....	41
9. Acoso sexual y por razón de sexo.....	44
Análisis DAFO. Conclusiones. Recomendaciones.....	46
III. PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO.....	51
EJE 1. RECURSOS HUMANOS.....	56
Área 3. Promoción, desarrollo de carrera.....	62
Área 3. Principio de presencia equilibrada.....	63
EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	66
EJE 3. SALUD LABORAL Y PRL.....	69
EJE 5. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	73
EJE 6. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS.....	75
IV. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	78
ANEXO 1. FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	82
ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	84

I. INTRODUCCIÓN

Canals es una población de la comarca de la Costera que en el momento actual supera los 13.600 habitantes. Limita con Alcudia de Crespins, Cerdà, la Granja de la Costera, Xàtiva, Llanera de Ranes, Montesa, Torrella y Vallés (en la misma comarca) y con Aiello de Malferit y l'Olleria (de la comarca del Valle de Albaida).

Localizado en el valle de Montesa, entre la Sierra Gorda y la Costera. La mayor parte del municipio es llano, con un pequeño sector al sur por donde penetran las estribaciones de la Sierra Gorda, donde se alza la Atalaia (556 msnm) y la Cruz (520 msnm). Además, limita con Ollería quedando entre ambos el puerto del mismo nombre. El río Cànyoles atraviesa el término en dirección O-NE; el río de los Santos afluente del Cànyoles, nace cerca de este término, se bifurca y forma dos acequias para riegos en los términos de Xàtiva y de otras localidades de la Costera.

El municipio contiene los núcleos de población de Canals, Aiacor y la Torre de Cerdà, o Torre de los Frailes. La villa está situada en la ribera izquierda del río Cànyoles. Por su proximidad a Alcudia de Crespins forma una conurbación con esta localidad. Desde Valencia, se accede a esta localidad a través de la A-7.

Como Ente Público Local y dentro de su su amplio ámbito de competencias, debe promover una sociedad verdaderamente igualitaria, amparada legalmente por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como haciendo efectivo el artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Por ello y en aras de contribuir al desarrollo de la equidad de mujeres y hombres en su organización municipal, y para la elaboración del I Plan de Igualdad, se crea una Comisión de Igualdad, que pretende ser un paso más hacia la materialización del principio de igualdad en este municipio.

La igualdad de mujeres y hombres es un derecho fundamental para todas las personas y constituye un valor de importancia central para la democracia. A fin de que se cumpla plenamente este derecho, no basta con que se reconozca legalmente, sino que además se ha de ejercer efectivamente e implicar todos los ámbitos de la vida mediante políticas públicas de igualdad.

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LA ALCALDÍA

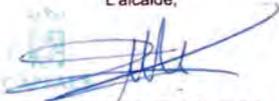
Alcaldía y la Concejalía de Personal, quieren poner de manifiesto el compromiso explícito a toda la organización municipal, en el diseño e implementación de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas de acción positiva necesarias para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, instaurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico y eje rector de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por ello, en fecha 30 de mayo de 2018 ha decidido elaborar un Plan de Igualdad para la plantilla de la Corporación Municipal, de acuerdo al compromiso siguiente:

COMPROMÍS DE L'ENTITAT AMB L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

L'Ajuntament de Canals declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta empresa, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Respecte a la comunicació, tant interna com a externa, s'informarà de totes les decisions que s'adopten referent a açò i es projectarà una imatge de l'empresa d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat o a través de la implantació d'un pla d'igualtat. El pla d'igualtat atindrà, entre unes altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe. En aquestes matèries, es dissenyaran actuacions que suposen millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en l'empresa i per extensió, en el conjunt de la societat. Per a dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no solament en el procés de negociació col·lectiva, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les esmentades mesures d'igualtat o pla d'igualtat.

Canals, a 30 de maig de 2018
L'alcalde,



RICARDO REQUENA MUÑOZ

Una vez consolidado el proceso de implementación del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals en su fase interna se pretende continuar acercando a la ciudadanía la igualdad, con el objetivo de combatir la reproducción de las desigualdades en los ámbitos político, económico, social y cultural y ante todo actuar para combatir la violencia de género. Para ello se abrirá durante esta legislatura un proceso de participación ciudadana mediante las asociaciones, que se materializará en un Plan de Igualdad dirigido a la ciudadanía.

2. CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

Con el fin de ganar en eficiencia en toda la actividad de preparación del plan y garantizar que el proceso de diseño y elaboración del I Plan de Igualdad de AYUNTAMIENTO DE CANALS sea un documento de consenso y representativo de todas partes y de toda la plantilla, se crea la Comisión de Igualdad, la cual en su composición intenta adoptar un equilibrio social, teniendo representación tanto la empresa como todas las formaciones sindicales con legitimación activa.

Durante la fase de creación de la Comisión de Igualdad, la consultora especializada presta asistencia técnica sobre: constitución y composición, funciones y reglamento, documentación jurídica necesaria para introducir en el PIOM, modelos, otras cuestiones.

La Comisión de Igualdad no tiene formación especializada en el momento de elaboración del Diagnóstico por lo que se propone como Acción Formativa prioritaria impartírsele a los miembros que la componen una formación básica de 3 horas.



ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

ASISTENTES

Representación Corporación

Joan Carles Pérez Pastor

Representantes trabajadores

Delegados sindicales de CCOO:

Isabel Ferri Morales
Vicente Aparicio Guadas

Delegados sindicales de S.I.:

Regina Salazar Sanchis
Pablo Moreda Sancho

Se reúnen los arriba relacionados, representantes de la Corporación y de los trabajadores, a las 12 horas del día 31 de enero de 2019, en la Sala de Juntas del Ayuntamiento de Canals, previa convocatoria de la concejalía de personal, para iniciar el punto de partida previo a la elaboración del Plan de Igualdad y tratar sobre el siguiente punto:

PRIMERO: Constitución de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Canals

Se acuerda por unanimidad constituir la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Canals en la que se integran representantes de los diferentes sindicatos y de varios departamentos municipales para garantizar el principio de transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y departamentos funcionales del Ayuntamiento de Canals, siendo integrantes de la misma los siguientes:

- Joan Carles Pérez Pastor, suplente M^a José Castells Villalta
- José Ramón Garrido Centelles, suplente Antonio Sánchez Aguado
- María Celia Bononad Martínez, suplente Celia Ibañez Belda
- Vicente Tornero Soriano, suplente Manuel Edgar Bellver Franco
- Isabel Ferri Morales, suplente Ana Isabel Gómez Castells (delegados sindicales de CCOO)
- Vicente Aparicio Guadas, suplente Inmaculada Giménez Ballester (delegados sindicales de CCOO)
- Regina Salazar Sanchis, suplente José Antonio Polop Morales (delegados sindicales de S.I.)
- Pablo Moreda Sancho, suplente Miguel Martínez Pérez (delegados sindicales de S.I.)

Se acuerda designar los cargos de presidente y secretaria en los siguientes miembros:

- Joan Carles Pérez Pastor (PRESIDENTE)
- Isabel Ferri Morales (SECRETARIA)

Se acuerda remitir a los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Canals, por medios telemáticos los siguientes documentos, al objeto de alcanzar los objetivos, así como iniciar los trabajos para la elaboración del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals:

- Funciones, objetivos y funcionamiento de la comisión de igualdad
- Borrador del diagnóstico de situación
- Borrador del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals

Y no quedando más asuntos que tratar, se levantó la sesión, en Canals, siendo las 13 horas, de lo que como secretaria de la Comisión doy fe y certifico.

Vº Bº

El Presidente de la Comisión de Igualdad



La Comisión se reunió en sesión constitutiva el 31 de enero de 2019 y en fecha 19 de febrero se aprobó el modelo de funcionamiento.

La Comisión se reunió en sucesivas ocasiones, durante los meses de febrero y marzo de 2019, hasta la redacción definitiva del Plan de Igualdad que se acordó publicar en el Portal de Transparencia para general conocimiento y debate del mismo.

Está prevista su aprobación en Mesa de Negociación del 13 de marzo de 2019 y dar cuenta al Pleno el 28 de marzo de 2019.

3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

La Comisión de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en el Ayuntamiento de Canals se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Atender a las consultas o dudas planteadas por la plantilla del consistorio referente al Plan de Igualdad.
3. Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
5. Promover la ejecución y el seguimiento de las acciones, así como la evaluación interna y externa del Plan de Igualdad.
6. Promover una remodelación de la misma, de modo que la tras la redacción del Plan, la Comisión de seguimiento cumpla con el principio de presencia equilibrada, a través de la incorporación, en este caso, de varones.
7. Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión del convenio colectivo orientadas a igualdad de oportunidades y la no discriminación en la empresa.

4. CÓDIGOS ALFABÉTICOS DE LAS ACCIONES

Medidas normativas (MN) Se refieren a la reestructuración de los medios y recursos ya existentes en la organización, como cambios en la normativa interna, gestión de los mismos, etc, siendo su coste nulo o testimonial.

Medidas transversales (MT) Se refieren a aquellas de reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Consejo de Europa 1999).

5. PRIORIDAD.- CÓDIGOS NUMÉRICOS PARA LA TEMPORALIZACIÓN DE ACCIONES:

- 1 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de diciembre de 2019.
- 2 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de marzo de 2020.
- 3 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de marzo de 2021.
- 4 Acciones que deberán ejecutarse antes del 31 de marzo de 2022
- 5 Acciones que se deben ejecutar antes del 31 de marzo de 2023.

I. DIAGNÓSTICO

PASOS PREVIOS

Un Plan Local de Igualdad trata de incidir en un problema social - las desigualdades injustas entre mujeres y hombres - y no en 'problemas de las mujeres' partiendo de esta premisa, el Plan de Igualdad es un Plan del conjunto de la corporación, no tan solo de una Concejalía o un Área concreta. Más allá de quienes compongan el equipo técnico, éste necesitará de cuanta implicación y apoyo pueda brindarle el resto del personal del ayuntamiento o de la entidad local que lo promueve: responsables políticos y técnicos, las personas encargadas de la administración, etc. El proyecto debe ser de toda la corporación, no de 'las mujeres'.

El Plan de Igualdad se hace porque previamente el consistorio ha adquirido un compromiso en su programa de mejorar las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres. Esa obligación contraída lleva a concretar un plan de acción. Es decir, la responsabilidad política de un Plan de Igualdad recae sobre el conjunto de la corporación que en la mayoría de ocasiones ha delegado el liderazgo de esta área de trabajo en una Concejalía, en un Área, un departamento, etc., con autoridad para impulsarlo. En conclusión, el o la responsable política deberá tener claras las prioridades que ese Ayuntamiento tiene con la igualdad e impulsará la elaboración así como garantizará la aprobación del Plan una vez redactado.

PASOS PREVIOS A LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (IPIOM)

- 1. INVESTIGAR Y DIAGNOSTICAR**
- 2. PRIORIZAR Y PLANIFICAR**
- 3. ACTUAR/IMPLEMENTAR LAS ACCIONES**
- 4. TENER EN CUENTA LA EVALUACIÓN (Pre, durante, post)**
- 5. APROBAR Y DIFUNDIR EL PLAN**

1. Metodología

Para realizar el Plan de Igualdad, y el Diagnóstico como punto de partida del mismo, el Ayuntamiento de Canals, previamente al momento en que se constituye la Comisión de Igualdad, programa junto con la consultora de igualdad las diferentes fases de elaboración del Plan con unos criterios profesionales de eficiencia y eficacia.

El Diagnóstico tiene como objetivo proporcionar conocimiento de la realidad de la igualdad de mujeres y hombres con objeto de detectar situaciones de desequilibrio y que permitan, en futuras fases del Plan, diseñar acciones de mejora a favor de la igualdad de oportunidades en la entidad. Para ello, es necesario recopilar información de manera sistematizada, desagregada por sexo y que recoja las variables en las que se detecta con mayor frecuencia la existencia de desequilibrios entre sexos. La información facilitada en el momento del diagnóstico no está completada en su totalidad por lo que se analizan sólo aquellas variables en las que existe suficiente información como para extraer conclusiones.

Así, en el momento actual de análisis y elaboración del Diagnóstico, se ha utilizado una herramienta profesional que recoge la información facilitada por la entidad y los diferentes indicadores, en función de las áreas propuestas por la Comisión de Igualdad. Esta herramienta arroja datos además de sobre las áreas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre

1. Selección
2. Formación
3. Promoción
4. Conciliación
5. Comunicación
6. Salud laboral
7. Representación de personal
8. Posicionamiento laboral y presencia equilibrada en órganos de toma de decisión

9. Estructura salarial

10. Acoso sexual y por razón de sexo

Todas las fases del Plan de Igualdad son coordinadas por la técnica asignada de la Consultoría de género de EULEN para dar un soporte técnico a lo largo de todo el proceso.

La información y documentación inherente a estas áreas, es solicitada por dicha agente a través de unas fichas integrantes de una herramienta de Diagnóstico de Género, adaptadas a la idiosincrasia de la organización (entidad pública de régimen local).

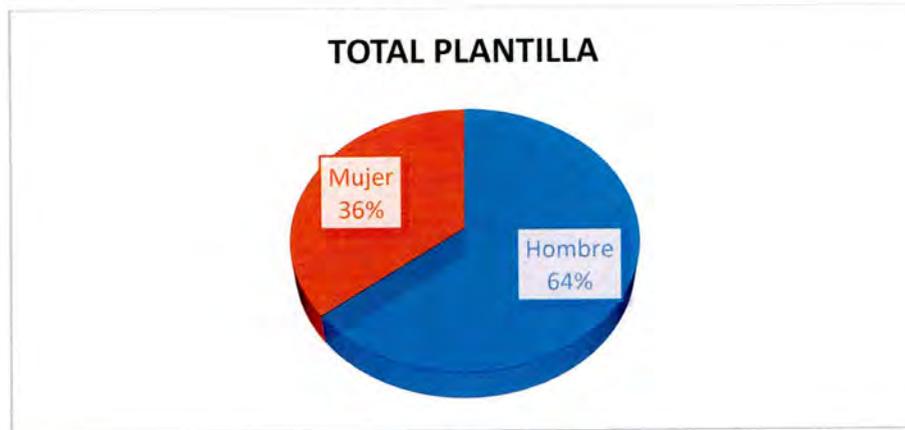
Una vez facilitada esta información en la mayoría de ocasiones por la/el Agente de Desarrollo Local, es volcada en una base de datos para, a partir de ese momento, proceder al análisis cuantitativo y cualitativo de la misma, mediante la realización de gráficas de todos los datos desagregados por sexo, visibilizar los hallazgos, y proceder a un análisis DAFO, realizando, por último, el Informe Final de Diagnóstico como fase inmediatamente previa a la Programación y Redacción de las acciones que se recogerán en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Canals

A continuación se muestran los datos desagregados por sexo, las gráficas y los hallazgos a nivel cualitativo y nivel cuantitativo más significativos teniendo en cuenta la disponibilidad de datos y fuentes facilitadas en la fase de diagnóstico.

2. Estructura y organización: cuestiones generales e información previa.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA

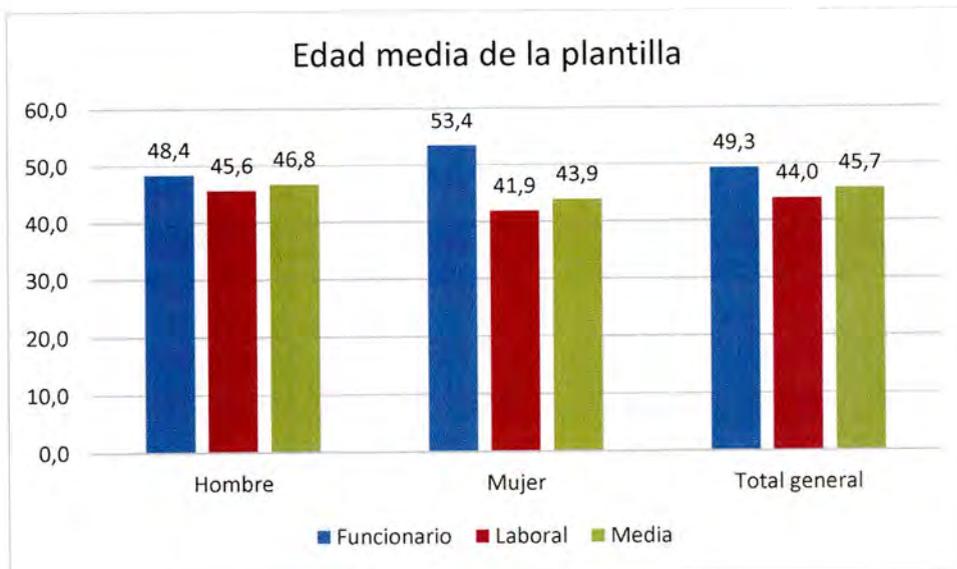
Según los datos proporcionados, la plantilla del Ayuntamiento de Canals se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, por 159 personas, de las cuales el **35,85% son mujeres** (57) y el **64,15% son hombres** (102). Observamos que la presencia de hombres se distancia casi 5 puntos del 60% mientras que el de mujeres no llega al 40%, por tanto nos encontramos ante una plantilla a nivel cuantitativo claramente masculinizada.



Tal y como se puede apreciar en el gráfico, la plantilla del Ayuntamiento de Canals está claramente masculinizada, 57 mujeres y 102 hombres.

En cuanto a la edad media del personal funcionario ésta es de 47,5 años, frente a la edad media de las mujeres que está en torno a los 53,4 años.

La edad media del personal laboral es más baja, tanto en mujeres 31,8 de media de edad, como en hombres 26,5 años. Esta tendencia es similar en casi todas las Entidades Locales, siendo mayor la media de edad, casi siempre, del personal funcionario que la del personal laboral.



3. Posicionamiento laboral y presencia equilibrada en órganos de toma de decisión.

Para analizar la posición de mujeres y hombres en los órganos de toma de decisiones nos hemos basado en la representación a nivel político, así en el momento del diagnóstico hemos obtenido los siguientes datos:

COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO RECTOR

Los datos de la Junta de Gobierno Local, Pleno y Áreas de Coordinación (Regidurías y/o Delegaciones de Áreas) son órganos políticos y de decisión, que en el momento de realización del diagnóstico se componen de la siguiente manera:

La Alcaldía la ostenta un hombre, Alcalde-President D. Ricardo Requena Muñoz perteneciente al Grupo Municipal *Gent de Canals*.

Datos de la Corporación Municipal a 27 de septiembre de 2018:

En el momento del diagnóstico la Corporación Municipal está formada por 17 miembros, de los cuales 13 son hombres y 4 mujeres. Por lo que podemos observar un claro desequilibrio en la representación, participación social y política de mujeres y hombres.

La paridad en este caso es un objetivo a alcanzar que requerirá de la articulación de medidas correctoras de la desigualdad existente (MN Y MT) en cuanto a la participación social de mujeres y hombres (el diagnóstico arroja datos de desequilibrio en la participación en general y en los órganos de toma de decisiones en concreto, este desequilibrio está patente tanto en la representación política como entre la plantilla de personal.

Este punto llama poderosamente la atención si tenemos en cuenta por ejemplo variables que pueden estar poniendo freno a la participación política de las mujeres como por ejemplo que la franja horaria de las sesiones informativas sea de 20:00 a 22:00 horas. Este dato nos permitirá ahondar en la necesidad de articular acciones e instar a la corporación a establecer horarios que favorezcan la participación social y

política de las mujeres. Si bien es cierto que en la anterior legislatura la franja horaria estaba establecida entre las 20:00 y las 22:00 horas, en la actual se han modificado las franjas horarias quedando establecidas con periodicidad mensual en horario entre las 18:00 y las 22:00 horas.

Los grupos municipales en esta legislatura son los siguientes:

DENOMINACIÓN GRUPO	INTEGRANTES	PORTAVOZ TITULAR
GRUPO EUPV	1 hombre	1 hombre
GRUPO POPULAR (PP)	4 hombres 1 MUJER	1 hombre
GRUPO REINICIEM CANALS	2 hombres	1 hombre
PSOE	1 hombre	1 hombre
COMPROMÍS	2 hombres 1 MUJER	1 hombre
GENT DE CANALS	2 hombre 1 MUJER	1 hombre
REGIDORES/AS	NO 1 MUJER	-----
ADCRITOS/AS		
TOTAL	13 HOMBRES 4 MUJERES	

COMPOSICIÓN DEL PLENO

El Pleno está compuesto de 17 personas, en abril de 2015 estaba compuesto por 6 mujeres y 9 hombres, lo que quiere decir que existía una presencia más equilibrada entre sexos que en la Legislatura actual donde la presencia de mujeres es de 4 (la presencia femenina se ha reducido considerablemente). Tras las elecciones municipales de 2015, la nueva composición del pleno es de 4 mujeres y 13 hombres, habiéndose desequilibrado sustancialmente y pasando a tener una presencia masculina del 73,3% frente a un 27,67% de mujeres (muy lejos de la deseada cuota paritaria)

JUNTA DE GOBIERNO LOCAL Y TENENCIAS DE ALCALDÍA, mediante Resolución de Alcaldía de 16 de julio de 2017 está compuesta por 4 personas, en concreto 4 hombres por lo que no existe representación femenina en este órgano de decisión

(100% hombres 0 mujeres) Se constata la presencia exclusivamente masculina en la Junta de Gobierno Local así como en las Tenencias de Alcaldía cuya composición es también exclusivamente masculina (cuatro tenientes de alcalde todos hombres)

La ausencia de mujeres en la Junta de Gobierno, como órgano importante de toma de decisiones, es significativo, siendo uno de los indicadores más relevantes a la hora de analizar la incorporación de la perspectiva de género en las políticas municipales. Una entidad en la que las mujeres no están presentes en la toma de decisiones de sus políticas públicas difícilmente será una entidad equitativa, justa y democrática.

En la nueva composición no se ha mantenido el principio de presencia equilibrada, tal y como se puede comprobar, lo que implica la necesidad de articular medidas/acciones que ayuden a paliar la nula presencia de las mujeres en los órganos de decisión del Ayuntamiento de Canals. Una ausencia de mujeres en los órganos de toma de decisiones contribuye a la persistencia y mantenimiento de estereotipos de género que a su vez siguen manteniendo las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos (económico, de participación)

En cuanto a número de regidoras/regidores delegadas/os, según Modificación por Resolución de 10 de octubre de 2018, quedaría de la siguiente forma:

- A) Coordinación administrativa, servicios de bienestar social y gobierno abierto 1 hombre como Regidor Delegado de Área y 1 mujer con delegación especial
- B) Área de economía 1 hombre como Delegado de Área y 1 mujer (*Turismo, promoción de Fiestas, Ferias*)
- C) Área de sociedad y cultura, 1 hombre como Delegado de área y 1 mujer en área de promoción de cultura, feria, fiestas.
- D) Área de Urbanismo y medioambiente, 1 hombre como Delegado de área y una mujer como delegada especial de servicios municipales, brigada de obras y medioambiente

Como conclusión, el hecho de que haya habido una pluralidad de partidos no ha favorecido el principio de presencia equilibrada que la LO 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, de 22 de marzo prevé, siendo escasa la representación femenina en los órganos de toma de decisiones.

RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar formación en igualdad entre el personal político, reflexión e implicación responsable sobre los clarificadores datos a nivel cuantitativo y cualitativo que arroja el diagnóstico, así como la adopción y compromiso firme con el diseño de acciones positivas, y otras medidas transversales y positivas correctoras de la desigualdad detectada tanto a nivel de participación en los órganos de decisión como en los diferentes ámbitos que se recogen en el diagnóstico.

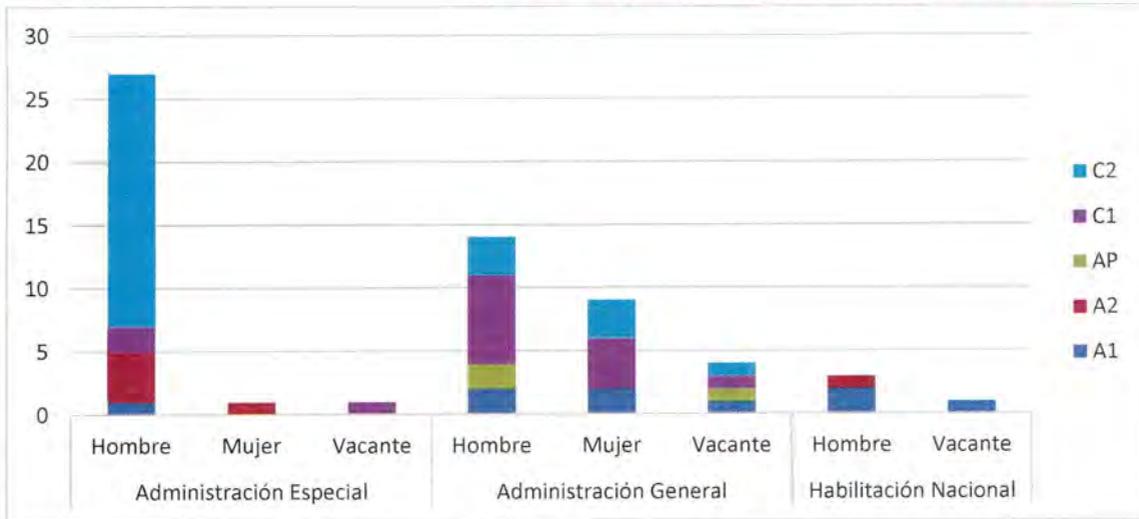
Se hace necesario un Compromiso firme de mujeres y hombres para incorporar la perspectiva de género en todas las políticas públicas, siendo la transversalidad la estrategia y principio rector que las vertebré.

PLANTILLA DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA (distribución del personal funcionario por niveles jerárquicos y de clasificación profesional)

El análisis de datos cuantitativos y cualitativos muestra una realidad, por desgracia frecuente, de desequilibrio entre el personal funcionario entre ambos sexos, notorio es el caso del personal FUNCIONARIADO DE CARRERA en el que el número total asciende a 52 personas y de éstas sólo 10 son mujeres. *El 76% del personal funcionario de carrera es masculino frente a un 19% de las mujeres.*

La Escala de habilitación nacional estaría integrada por 2 hombres en Secretaría y Vicesecretaría, 1 hombre en Intervención y 1 vacante en Tesorería, ocupada por 1 mujer. Proporción de 3 hombres ocupando estos puestos frente a 1 mujer (A1 y A2)

Hay 3 plazas de Técnicos/as de la Administración General (Grupo A1), 2 de ellas ocupadas por mujeres y 1 por un hombre, por lo que podríamos afirmar que es un área con presencia mayoritaria de mujeres.



Existen otras 2 plazas de Técnicos/as de Administración General, cubierta una de las plazas por un hombre y la otra vacante (Grupo A1)

En el puesto de Administrativo/a Administración General, hay 11 plazas de las que 10 están cubiertas y 1 vacante, 7 de ellas ocupadas por hombres y 3 por mujeres (Grupo C1).

Dentro del personal con categoría Auxiliares administrativos hay 7 plazas (6 cubiertas y 1 vacante), en las que se alcanza el equilibrio entre mujeres (3) y hombres (3) (Grupos C1 y C2)

Existen 3 plazas de personal subalterno (2 cubiertas y 1 vacante) cubiertas por 2 hombres (Grupo AP)

En la Escala de administración especial también nos encontramos con 1 arquitecto con plaza en propiedad, y lo mismo ocurre con la plaza de arquitecto técnico, en ambos casos las plazas son ocupadas por hombres. (Grupos A1 y A2)

La plaza de Asistente Social, *(la única que está nombrada en femenino)*, recae en manos de 1 mujer, al igual que la plaza de auxiliar de ayuda a domicilio (AP). Con la categoría profesional A2 hay una plaza de Técnico/a medio gestión ambiental que también es ocupada por 1 hombre.

En cuanto a la sub-escala de Administración Especial hay una plaza en propiedad de Delineante-Inspector (Grupo C1), 3 plazas de oficial (2 en propiedad de oficial y 1 vacante cubierta por mejora de ocupación Grupo C1) las 3 están ocupadas por

hombres, En las plazas de Informáticos/as de sistemas también hay dos plazas, 1 ocupada por 1 hombre y otra vacante (Grupo C1)

Dentro de la Sub-escala Especial, en el departamento de Seguridad Ciudadana, hay 1 plaza de Inspector/a ocupada por 1 hombre(Grupo A2), 3 de Oficial de policía local(Grupo C1) y 17 agentes de policía(Grupo C1), el 100% de las plazas están ocupadas por hombres.

En un análisis de los datos con respecto a las áreas funcionales por niveles jerárquicos obtenemos lo siguiente:

El Ayuntamiento de Canals recoge las siguientes áreas o servicios municipales en su organización del trabajo:

a) Secretaría General

En la que estarían recogidas las plazas de Secretaría (1 hombre), Vicesecretaría (1 hombre) así como las plazas de auxiliares y administrativos/as que le correspondan y que ya se han analizado con anterioridad.

b) Personal (no existen datos sobre el personal técnico que está a cargo de esta área)

c) De desarrollo local y servicios públicos.

Esta área englobaría muchos de los servicios que se prestan a la ciudadanía desde diferentes departamentos: educación y cultura, servicios sociales, deportes, entre otros.

La plaza de ADL está ocupada por una mujer pero desconocemos si este departamento tiene más personal a cargo. Igual ocurre con el área de empleo, existe 1 plaza de personal de orientación laboral y ésta estaría ocupada por 1 mujer.

En relación al área de formación y empleo, existe una presencia más equilibrada habiendo 1 plaza de director y educador ocupada por 2 hombres, y 3 plazas relacionadas con el Magisterio ocupadas por mujeres (sector tradicionalmente feminizado) 1 de Maestra infantil, 1 de Profesora de EGB y otra plaza de Maestra de EPA. El porcentaje de personal subalterno en el caso de conserjería está bastante equilibrado, hay 7 plazas cubiertas por 4 hombres y 3 mujeres. Otras

áreas como la de servicios sociales estaría íntegramente ocupada por mujeres: 1 plaza de trabajadora social, 2 plazas de psicóloga y 1 plaza de educador (hombre) y 1 plaza de monitora ocupacional (1 mujer) Dentro de los servicios a la Comunidad también destacar la existencia de 1 plaza de animador/a socio-comunitario ocupada por 1 hombre.

En general podemos afirmar que es en los departamentos de servicios a la ciudadanía en los que se aprecia una presencia más equilibrada entre mujeres y hombres.

d) Urbanismo, Obras Públicas y Actividades

Tradicionalmente este área/departamento, es uno de los más masculinizados dentro de la Administración Local. Si analizamos este departamento del Ayuntamiento de Canals atendiendo al sexo de las personas que ocupan dichas plazas obtenemos los siguientes datos:

Este área está integrada por hombres mayoritariamente, 1 arquitecto (personal funcionario), y 1 arquitecto técnico, 1 delineante (*único puesto ocupado por 1 mujer*) 1 Jefe de obra, 1 Oficial y, 1 peón de la construcción, en su totalidad ocupadas por hombres. Las 6 plazas de peones en general están ocupadas por 6 hombres y, de los/as peones de jardinería 2 son hombres y 1 mujer. Hay 1 plaza de peón de la construcción ocupada también por 1 hombre, y 1 plaza de pintora (categoría peón) ocupada por 1 mujer con un 65% de discapacidad.

En el caso del alumnado trabajador de los Cursos de empleo/formación encontramos datos paritarios de participación, así en el de Jardinería tenemos una presencia de 60% mujeres y 40% hombres, y en el de albañilería de 40% mujeres y 60% hombres, cumpliéndose sólo en este departamento la presencia equilibrada marcada por normativa.

El servicio E) corresponde a la Tesorería de Fondos: en este caso tenemos presencia femenina que recae en el puesto de mayor responsabilidad en el área (1 mujer Interventora) Desconocemos el personal administrativo o auxiliar adscrito a dicha plaza así como el personal Técnico de Administración.

El servicio H) correspondiente a Policía y Seguridad Ciudadana que ya ha sido analizado: Porcentaje del 100% de las plazas cubiertas por hombres.

El servicio o área I) corresponde a la Alcaldía-Presidencia, y en el caso que nos ocupa este puesto de decisión es ostentado por 1 hombre.

PERSONAL LABORAL (Categorías profesionales y áreas funcionales)

La composición de la plantilla por áreas en cuanto al personal laboral se refiere es la siguiente:

- ✚ Educación
- ✚ Brigada
- ✚ Otros servicios

El departamento de desarrollo local recae en manos de una mujer (personal laboral a jornada completa) No se dispone de más información del área.

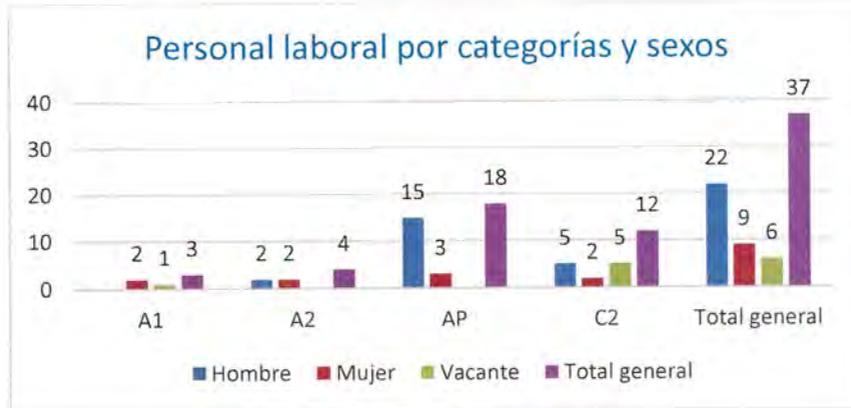
En el departamento de empleo-formación hay 2 plazas de orientadores/as laborales, con presencia equilibrada 50-50 (1 mujer y 1 hombre). Existe una plaza de monitora ocupacional y 1 plaza de monitor. Los puestos de educador y de dirección están ocupados por hombres.

En el Departamento de servicios sociales encontramos mayor presencia femenina, 2 plazas de psicólogas, 2 trabajadoras sociales y 8 auxiliares de ayuda a domicilio todas mujeres (existencia de segregación horizontal). Existe una plaza de educador de calle ocupada por 1 hombre pero desconocemos el departamento o área en la que está adscrito.

Educación es otro de los departamentos tradicionalmente feminizado y en el caso que nos ocupa es también evidente: las 3 plazas de Magisterio existentes recaen en manos de mujeres. Entre el personal de conserjería (3 Plazas) 1 es fija cubierta con adscripción temporal, 1 está cubierta y la otra vacante; 2 de las plazas están ocupadas por hombres y una por 1 mujer.

En esta área también existen 2 puestos de psicólogas/os pedagogas/os, ambas están ocupadas por mujeres (2 plazas) 1 plaza de psicóloga/o/pedagoga/ habiendo otra plaza vacante cubierta interinamente, 2 profesores/as de EPA (1 plaza fija y otra vacante cubierta con laboral indefinido no fijo hasta cobertura) y 2 plazas de auxiliar de Biblioteca fija y otra plaza vacante cubierta por personal laboral no fijo (en este caso 1 plazas es ocupada por una mujer y la otra por un hombre). Existe otra plaza de 1 educador de calle con plaza fija en propiedad ocupada por 1 hombre.

La Jefatura de la Brigada de Obras la ostenta un hombre, así como el resto de plazas cubiertas en el mismo área (oficial de 1ª encargado de Obras) y 10 plazas de peón (de las cuales 6 son fijas y el resto cubiertas interinamente). El 100% de este departamento está ocupado por hombres. Están cubiertas por 2 hombres también las plazas de Peón especializado y conserje de cementerio. Este departamento está claramente masculinizado como era de esperar en una entidad en la que se perciben desequilibrios; entre los/as peones hay 1 puesto de pintora ocupado por 1 mujer joven con discapacidad, el resto de la categorías peones son hombres. Igual sucede en el Área de policía local/Seguridad Ciudadana (100% de las plazas son ocupadas por hombres: 1 inspector y el resto agentes)



- ✚ Otros servicios:
- ✚ Deportes

La plaza de Coordinador/a deportivo/a está vacante, y sí existe una plaza de Auxiliar Deportivo cubierta por 1 hombre con contrato laboral indefinido no fijo. La plaza de Ayudante de Coordinador Deportivo está cubierta y ocupada por 1 mujer, existen 2 plazas fijas de Conserje de c. deportivo que actualmente están cubiertas temporalmente por traslado de las personas titulares (1 hombre y 1 mujer)

- ✚ Medios de Comunicación

Existen 2 plazas en esta área, 1 de Coordinadora/Coordinador de Radio y otra de Monitor/a de Radio, ambas ocupadas por hombres.

DISTRIBUCIÓN POR SEXOS Y DEPARTAMENTOS

a) Secretaría General

Al observar el gráfico “Distribución de la plantilla por Departamentos, Servicios y/o Unidades Funcionales” se observa que los departamentos en su mayoría tienen mayor cantidad de hombres en su plantilla, exceptuando el departamento de servicios sociales/educación/formación, en el que se aprecia mayor presencia de mujeres, lo que es un reflejo de la persistencia de los roles de género y cómo éstos son determinantes de la mayor presencia de mujeres en determinadas profesiones relacionadas con el cuidado, bienestar, comunidad.

Este indicador indica la existencia de **Segregación horizontal**, haciendo referencia a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa, auxiliares de servicios etc... En el caso de la plantilla del Ayuntamiento de Canals hay evidencias de ambos tipos de segregación, por un lado hablamos de segregación horizontal en áreas de servicios sociales y por contraposición en Brigadas de Obras, Urbanismo y Secretaría en el caso de hombres, y de segregación vertical si tenemos en cuenta que los puestos de mayor responsabilidad (por ende suponen mayor salario) los ocupan en su mayoría hombres. Entre los puestos de responsabilidad destacar las áreas de Técnicos/as de la Administración que está integrado por 2 mujeres y 1 hombre e Intervención ocupada por 1 mujer.

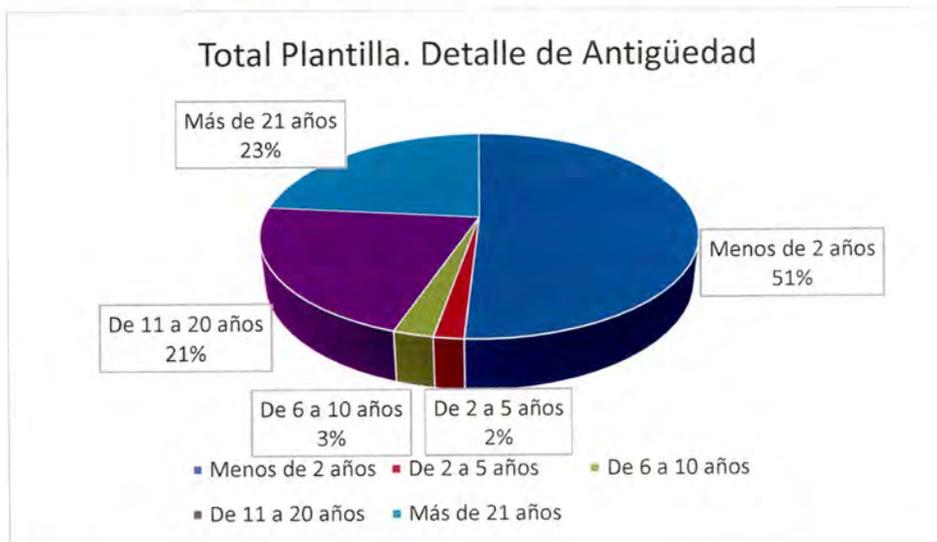
PERSONAL EVENTUAL

El personal eventual (“Secretario del Alcalde”) representa menos de 1% de la plantilla, y es 1 hombre, lo que refleja que el personal eventual también está masculinizado (no hay mujeres bajo esta modalidad contractual)

RECOMENDACIONES:

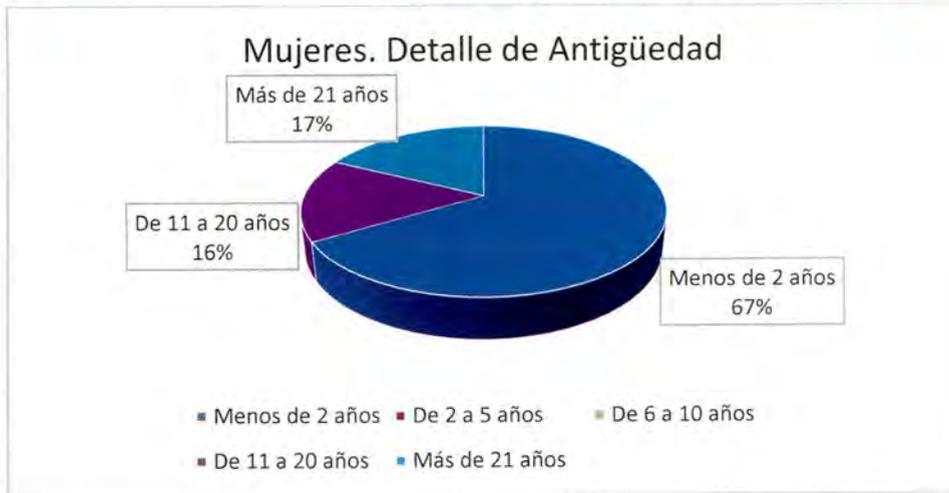
Como conclusión, destacar que se observa en la plantilla del Ayuntamiento una marcada segregación horizontal que afecta sobre todo al departamento de Seguridad Ciudadana, y al Departamento de Urbanismo, deportes y otros (Servicios sociales feminizado). Se recomienda realizar actuaciones concretas, medidas transversales y positivas, tendentes a aliviar el actual desequilibrio detectado, tanto a nivel de segregación horizontal, como vertical (la mayoría de los puestos de Dirección están ocupados por hombres).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD.



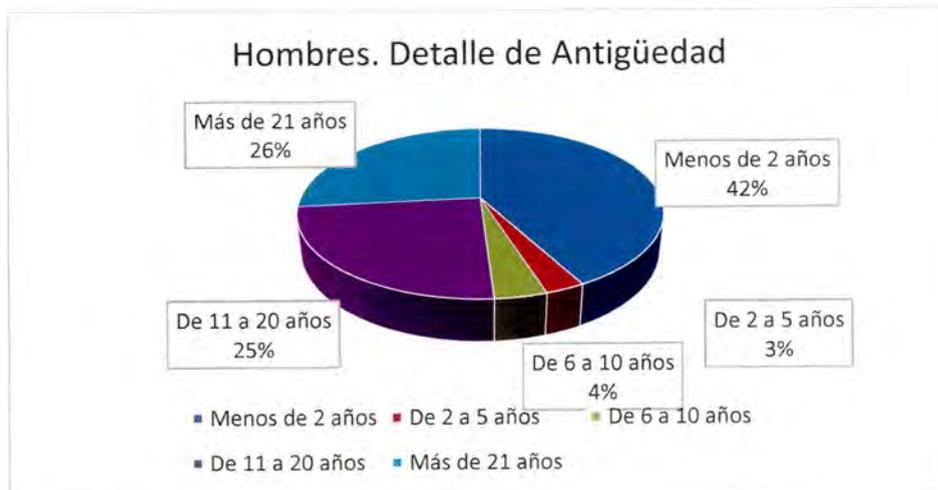
En general se aprecia en ambos sexos una antigüedad de menos de 2 años ligeramente superior al 50%, pero este aspecto es matizable si tenemos en cuenta que algunos contratos temporales son contrataciones formativas, como es el caso de los Cursos de Formación de jardinería y albañilería por lo que para análisis de antigüedad no contarían (hablamos de 20 contratos)

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 2 años	38	43	81
De 2 a 5 años		3	3
De 6 a 10 años		4	4
De 11 a 20 años	9	25	34
Más de 21 años	10	27	37
TOTAL	57	102	159



En el caso de las mujeres el dato es muy revelador ya que el 67% tiene una antigüedad inferior a 2 años, esta cifra se reduce en el caso de los hombres al 42%, lo que nos permite confirmar una vez más que las mujeres tenemos un nivel de antigüedad laboral bajo lo que repercute directamente en otros indicadores como: pensiones, poder adquisitivo, acceso a bienes y servicios, demás variables directamente relacionadas con la calidad de vida percibida por las mujeres (una de las variables a analizar en estudios sobre feminización de la pobreza)

Los otros niveles de antigüedad, aunque más igualados, también arrojan diferencias entre sexos, 17% de las mujeres tienen una antigüedad de más de 21 años frente a un 23% en el caso de los hombres. De la misma forma, el porcentaje de hombres con antigüedad en el intervalo 11-20 años es del 25% frente a un 16% en el caso de las mujeres.



RESUMEN ANTIGÜEDAD (Total años acumulados)

Al hacer un análisis de los datos recogidos en relación con la antigüedad observamos que las mujeres en su mayoría llevan menos de 9 años trabajando en el Ayuntamiento, que poseen en general menos antigüedad. Por otra parte, los hombres mantienen la misma tendencia que las mujeres en este aspecto, con la diferencia de que un 0,8% de ellos tiene una antigüedad inferior a un año.

Llama la atención el dato de que en las franjas de menor antigüedad exista población muestral alta, esto denota que las personas que trabajan en el Ayuntamiento cuentan con una estabilidad en el empleo que ronda el 50%.

RECOMENDACIONES

Cabe señalar que para futuros contratos, cobertura de vacantes, requiere considerarse como criterio el uso de acciones positivas (AP) que supongan una mejora en el acceso de las mujeres al mercado laboral.

DEDICACIÓN/TIPO DE JORNADA LABORAL

En las siguientes tablas y gráfico, vemos que la incidencia masculina y femenina en trabajo a tiempo parcial es muy diferente, aunque se puede afirmar que las contrataciones a jornada completa son la tendencia general en las contrataciones de la plantilla en general, el número de mujeres con jornada reducida es significativamente más alto que el de los hombres (5 mujeres tienen jornada reducida frente a 1 hombre) El porcentaje real respecto de la plantilla total es de un 8,7% de contratos con jornada parcial en el caso de las mujeres y un 0,9% en el caso de los hombres.

VARIABLE SEXO	TIPO JORNADA		
	Completa	Reducida	Total general
HOMBRE	101	1	102
MUJER	52	5	57
TOTAL GENERAL	153	6	159
CUENTA DE SEXO			



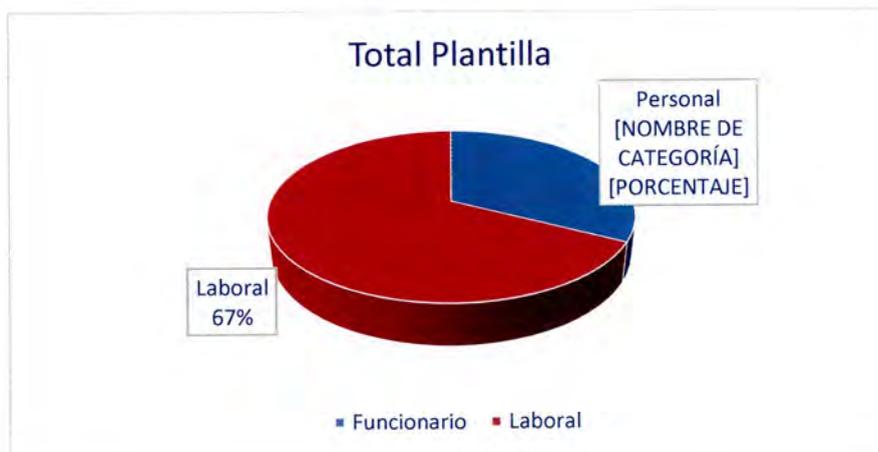
DISTRIBUCIÓN PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

La organización mantiene una estabilidad en el empleo fundamentalmente en el caso de los hombres ya que el número de personas funcionaras asciende a 52, y de éstos 40 son hombres.

Aunque también existe diferencia entre el personal laboral, ésta es menor, con porcentajes del 56% en caso de los hombres y 44% en el de las mujeres.

Etiquetas			Total
	Personal Funcionario	Laboral	General
Hombre	42	60	102
Mujer	10	47	57
Total general	52	107	159

	Funcionariado	Laboral	Total general
Hombre	42	60	102
Mujer	10	47	57
Total general	52	107	159



Existe un porcentaje alto de personas de la plantilla que tienen un contrato temporal (a saber por Obra y Servicio), es el caso de la contratación de peones de jardinería, obras, y otros vinculados a proyectos formativos como monitor/a ocupacional, maestra/o, otros. Los datos sobre la contratación temporal afecta casi por igual a mujeres y hombres.

Respecto de los contratos temporales, son los contratos interinos la mayoría de los contratos que se firman en este grupo, como puede observarse en las gráficas. Seguido en un reducido número de contrato de relevo, contrato de jubilación parcial y otro tipo de contrato.



El escaso porcentaje de mujeres funcionarias (10) sobre un total de 52, y con respecto al número de hombres funcionarios (42) es el hallazgo más significativo que hemos obtenido, lo que indica que entre las acciones del Plan se deben recoger aquellas que discriminen positivamente a favor de la incorporación de mujeres, acciones o medidas positivas para equilibrar la presencia de ambos sexos (MP). Priorizar el acceso de las mujeres en la cobertura de puestos vacantes es otra de las medidas transversales (MT) que pueden ayudar a revertir la situación de desequilibrio detectada.



Se echa en falta la información relativa a los grupos profesionales, se recomienda la recogida de esta información, mediante la ampliación del diagnóstico de situación como una acción propia del Plan de Igualdad a categorías especiales y en relación a ingresos y otras variables socioeconómicas.

POLÍTICAS DE PERSONAL

Al tratarse de una Entidad Pública las políticas de personal están recogidas en el *Estatuto del Empleado Público* (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).

Tiene por objeto, entre otras, establecer las bases del régimen estatutario del funcionariado público incluidos en su ámbito de aplicación.

(1) Asimismo tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

(2) Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

- Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
- Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio garantizadas con la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.

- f) Desarrollo y cualificación profesional permanente de los empleados públicos.
- g) Transparencia.
- h) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
- i) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.
- j) Negociación colectiva y participación, a través de los representantes, en la determinación de las condiciones de empleo.
- k) Cooperación entre las Administraciones Públicas en la regulación y gestión del empleo público

(3) Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.
- c) Las Administraciones de las entidades locales.
- d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- e) Las Universidades Públicas.
- f) Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (Policía Local en este caso)

Personal funcionario de las Entidades Locales.

1. El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respeto a la autonomía local.

2. Los Cuerpos de Policía Local se rigen también por este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, excepto en lo establecido para ellos en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

MOVIMIENTOS DE PLANTILLA

Para el ingreso en la organización, son factores determinantes de la apertura de un proceso de selección:

- La sustitución de trabajadores o trabajadoras.
- Las exigencias productivas coyunturales, como la puesta en marcha de programas, proyectos y similares.
- El desarrollo de actividades estacionales, que hacen necesaria la incorporación de personal.
- La cobertura de plazas de la plantilla.

SELECCIÓN DEL PERSONAL

Los sistemas de reclutamiento utilizados para la selección de nuevo personal son los siguientes:

- Bolsas de trabajo
- Recurso a servicios públicos de empleo
- Oposiciones.

Los métodos de selección más utilizados son la realización de pruebas selectivas de oposición, mediante exámenes y pruebas objetivas, aunque también se utilizan otro tipo de sistemas mediante programas específicos de inserción profesional o baremación de méritos para la cobertura de puestos mediante bolsas de trabajo.

Los factores determinantes de la apertura de un proceso de selección y contratación es el proceso legalmente establecido de acceso a la función pública. No hay criterios de selección de personal propios que se salgan de los establecidos para el acceso a la función pública y no consta información sobre Cláusulas ni incentivos a la contratación de mujeres ni de empresas subcontratadas cuya titularidad esté en manos de una mujer.

En cuanto a los métodos utilizados para la difusión de los puestos de trabajo se realizan publicaciones internas en la organización, siempre mediante publicación de edicto o en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP).

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la Entidad, sin embargo se observan datos cuantitativos muy desiguales, a puestos de trabajos bastante masculinizados, como es el caso de la policía y las brigadas de obras. Se recomienda el estudio de acciones que promuevan la incorporación de mujeres en estas dos áreas.

Como positivo se observa en los Cursos de formación (albañilería y jardinería) una mayor presencia de mujeres que en la plantilla en general, en Jardinería hay 6 mujeres y 4 hombres como alumnado trabajador, y sin embargo en la formación de Albañilería esta proporción desciende (6 hombres y 4 mujeres); que resulta un indicador más de la segregación laboral detectada (vertical y horizontal) aunque también arroja datos sobre la intención de corregir desigualdades a través de las políticas de empleo-formación.

DISTRIBUCIÓN DE ALTAS Y BAJAS EN LA PLANTILLA

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
AÑO 2015	1	5	6
AÑO 2016	4	18	22
AÑO 2017	7	24	31
AÑO 2018	15	40	55
TOTAL	27	87	114



CAUSAS/MOTIVOS DE LAS BAJAS DEL PERSONAL

En ambos casos, en mujeres y hombres, causan baja mayoritariamente por motivo de finalización de contrato. Por primera vez podemos hablar de datos equilibrados, habiendo casi el mismo número de bajas por despido en mujeres (40) que en hombres (47). No se dispone de más información sobre las causas del abandono voluntario (2 mujeres y 2 hombres) condiciones de trabajo, carga, horarios por lo que no se pueden sacar conclusiones relevantes en el área. Tanto mujeres como hombres manifiestan en un porcentaje mayor al 90% que las causas de la baja en la Entidad se han debido a finalización de contrato. Hay una baja por jubilación, y 0 bajas/excedencias por cuidado de familiares.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
JUBILACIÓN	0	1	1
DESPIDO	0	0	0
FINALIZACIÓN DE CONTRATO	40	47	87
ABANDONO VOLUNTARIO	2	2	4
PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO -A	0	0	0
EXCEDENCIAS	0	0	0
OTROS (SERVICIOS ESPECIALES, ETC.)		1	1
TOTAL	42	51	93

FORMACIÓN DEL PERSONAL DE PLANTILLA

Respecto de las actuaciones en materia de formación, la organización dispone de un Plan de Formación dirigido al personal, estando incluido en el Plan agrupado de formación continua de la diputación. Las personas responsables del diseño y de la ejecución, es por tanto el Departamento de Formación de la Diputación de Valencia.

La organización no dispone de mecanismos de detección de necesidades formativas.

Los criterios de selección de las personas destinatarias y de las personas beneficiarias de la oferta formativa son las marcadas por la Diputación de Valencia: cumplimiento en anteriores convocatorias, haber tenido plaza o no en anteriores convocatorias, adecuación del perfil.

El carácter de la formación es tanto voluntaria como obligatoria. La obligatoria fundamentalmente se refiere tanto a la prevención de riesgos laborales como a nuevos programas informáticos.

La percepción del Departamento de RRHH es que las mujeres participan mayoritariamente en los cursos de formación interna.

En cuanto a su difusión, ésta se realiza mediante carteles informativos, y correo electrónico a todo el personal, pudiendo solicitar los cursos del Plan de formación cualquier persona de la plantilla.

En cuanto a su ejecución, los cursos se realizan en el lugar de trabajo, fuera del lugar de trabajo, en la jornada laboral o fuera de ella, y tanto de manera presencial como online.

Los cursos impartidos fuera del horario de trabajo, se compensan mediante horas de trabajo en cursos presenciales.

No tenemos constancia sobre la existencia o no, de ayudas o beneficios para la formación externa, más allá de los permisos concedidos para la asistencia a exámenes, jornadas, que recoge el Estatuto.

Se desconocen las acciones formativas realizadas (desde 2014 a 2017) por lo que no se puede hacer análisis

No existen datos sobre formación específica en igualdad por lo que entendemos que no se ha realizado.

2. PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA

No existen actuaciones en materia de promoción y desarrollo de carrera profesional que nos conste fuera de las que se recogen en el Estatuto. Tampoco existen sistemas de evaluación del personal de cara a su promoción interna que nos hayan sido facilitadas. El hecho de que el empleo público haya estado está congelado desde 2012, hace que no se hayan publicadas varias de las vacantes por promoción interna, no obstante, cuando la legislación lo permita, está previsto que se publiquen mediante edicto y boletín oficial de la provincia. Toda la promoción interna funciona vía procesos selectivos.

La organización no ha desarrollado hasta la fecha ninguna acción, para incentivar la promoción de las mujeres, ni Medidas Transversales ni positivas (MT) y/o (MP)

RECOMENDACIONES

Se recomienda desplegar en el plan de igualdad acciones formativas de igualdad que sensibilicen en la corresponsabilidad y visibilicen que, las mujeres asumen mayores cargas familiares así como la adopción de medidas que permitan promocionar la carrera profesional de las mujeres en plantilla. Igualmente se hace necesario articular

acciones y medidas de consolidación y estabilidad en el empleo. Especialmente dirigidas al colectivo menos representado, y con mayor tasa de inestabilidad y temporalidad.

En cuanto al reconocimiento de los periodos suspensivos a efectos de promoción en la empresa se produce para todos los grupos profesionales, durante los periodos de maternidad, paternidad, excedencia de cuidado de hijos e hijas, excedencia de cuidados de otros familiares, permiso por riesgo durante el embarazo, permiso por riesgo durante la lactancia, bajas por enfermedad derivada del embarazo, bajas por enfermedad derivada de parto

3. CALIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En cuanto a la existencia de posibilidades de transformación de contrato de tiempo parcial a contrato de tiempo completo, es un proceso establecido legalmente que respeta los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Sin embargo no existe la posibilidad de transformar los contratos temporales en indefinidos, ya que los puestos fijos se han de cubrir necesariamente mediante concurso público o concurso-oposición.

La respuesta al ítem 10 de la encuesta sobre percepción de la estabilidad laboral, arroja datos muy reveladores:

El 60% de los hombres manifiesta tener estabilidad laboral frente a un 39% en el caso de las mujeres.

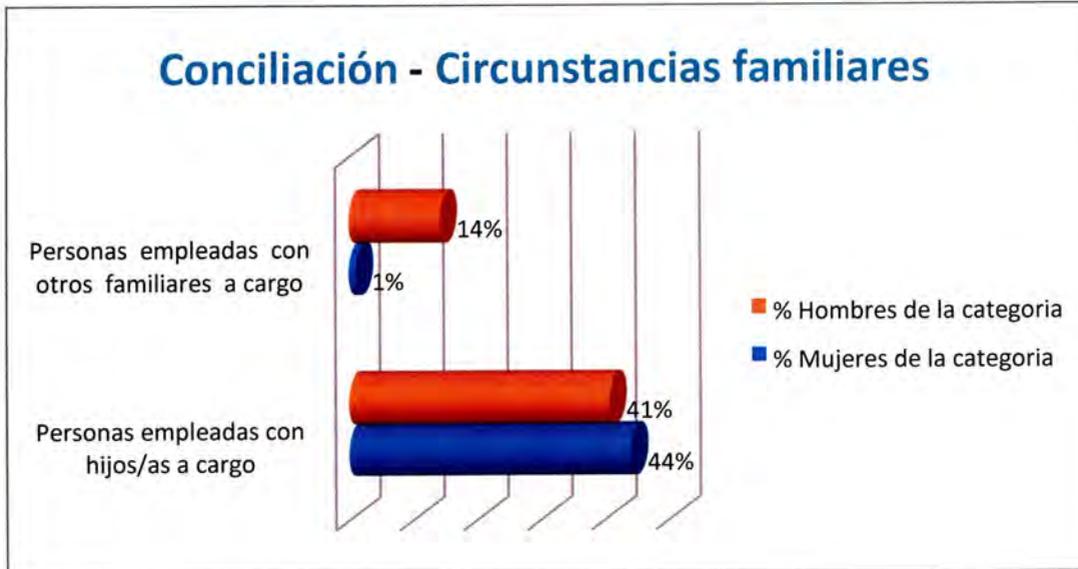
4. CONCILIACIÓN

En materia de conciliación de la vida laboral y familiar la organización existen los siguientes recursos a disposición de la plantilla:

- posibilidad de flexibilidad horaria.
- posibilidad de transformación del contrato de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa.

El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación exige una comunicación formal y escrita mediante un formulario habilitado al efecto.

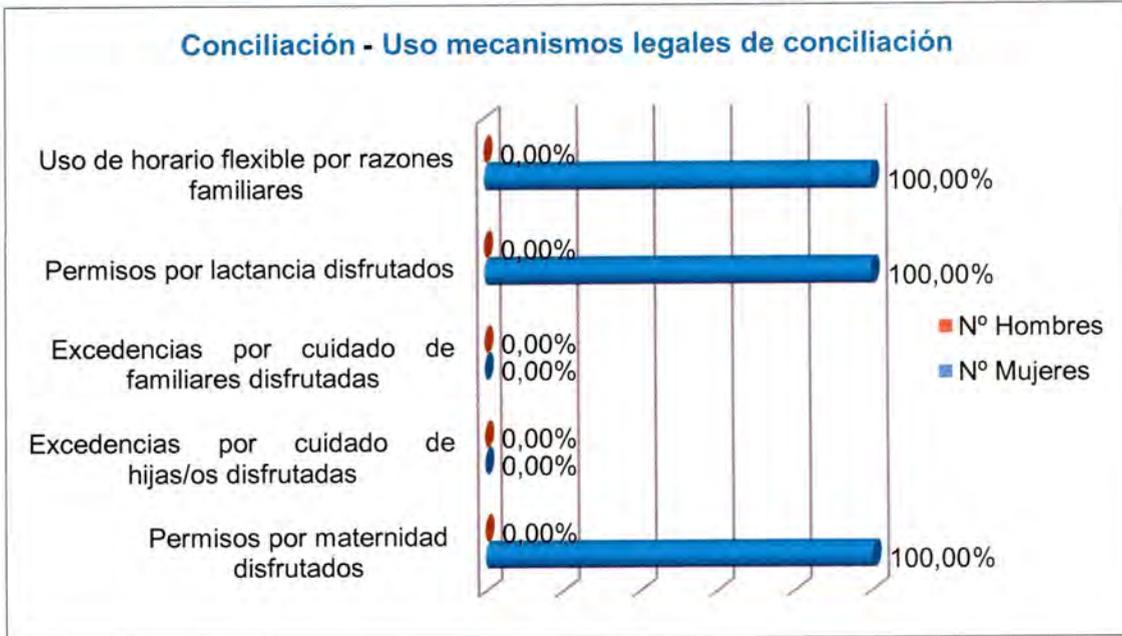
Con respecto al porcentaje de hombres y mujeres con hijas/os a cargo los datos son los siguientes: el 41% de hombres frente a un 44% de mujeres tienen hijas e hijos a cargo.



En la categoría personas empleadas con otros familiares a cargo existe un cierto desequilibrio siendo en total 5 personas las que se encuentran en dicha circunstancia, en concreto 1 mujer y 4 hombres. Habría que comprobar si se debe a que los hombres incorporan a sus parejas (sin trabajo remunerado) en esta categoría y diferenciarla de las personas mayores, u otras personas dependientes. Se recomienda segmentar esta información de cara al Plan de Igualdad.

En cuanto al uso de las medidas de conciliación, vemos que las personas que disfrutan de los permisos de conciliación son exclusivamente mujeres.

Conciliación - Uso mecanismos legales de conciliación



De la lectura de la Gráfica se puede aseverar que las mujeres constituyen casi un 100% las personas que hacen ejercicio de sus derechos relacionados con los mecanismos legales de conciliación (a excepción de 1 hombre el resto son mujeres). Los mecanismos usados por las mujeres han sido, el uso de horarios flexibles, los permisos por lactancia y por maternidad.

Destacamos que a pesar que existen hombres empleados en el Ayuntamiento con hijos e hijas a cargo sin embargo no tenemos datos sobre si han ejercido los mecanismos de conciliación que se recogen en Estatuto del empleado/a publico/a

No obstante y como dato a destacar en general se aprecia entre la plantilla **un alto nivel de desconocimiento de las medidas de conciliación que recoge el Estatuto**; un 62% de la plantilla total afirma desconocerlas frente a un 30% que afirma conocerlas. En el caso de los hombres el porcentaje es muy alto, un 65% desconoce las medidas de conciliación. El porcentaje de mujeres y hombres que conoce las medidas está equilibrado (30% de ambos sexos) mientras que en el caso de las mujeres existe un porcentaje más alto que afirma conocerlas (no las conoce un 65% hombres frente a un 57% de las mujeres)

Como conclusión podemos indicar que existe un alto nivel de desconocimiento de las medidas de conciliación. Además, si tenemos en cuenta los datos cualitativos de la encuesta, hay un porcentaje alto de mujeres que cree que las medidas de conciliación ponen freno a las oportunidades laborales de promoción y ascenso, *así un 45% de las mujeres afirma que sí, frenan las oportunidades, frente a un 30% de los hombres.*

Sin embargo en la pregunta sobre si la organización interna favorece la conciliación los datos revelan un equilibrio, un 65% de las mujeres afirma que sí frente a un 73% de los hombres.

En cuanto a la disponibilidad fuera del horario laboral un 17% de las mujeres responde afirmativamente frente a un 10% de los hombres. Viendo la equiparación de las respuestas parece evidente que un porcentaje muy alto de la plantilla afirma no tener exigencias fuera del horario laboral habitual, si lo unes al alto nivel de respuestas favorables entre mujeres y hombres sobre la carga de trabajo (el 70% de las mujeres percibe su carga de trabajo como adecuada), el porcentaje disminuye ligeramente en el caso de los hombres, 63% de ellos valora adecuada su carga de trabajo.

No obstante, como en casi todas las organizaciones, la conciliación es conocida y, ejercida, mayoritariamente por las mujeres, debido a la asignación del rol cuidador de la mujer.

Entre la plantilla, un 38% responde afirmativamente a la influencia de los estereotipos de género a la hora de usar mecanismos de conciliación, frente a un 52% que responde negativamente. Estos porcentajes están muy igualados entre el personal masculino y femenino.

RECOMENDACIONES

Se hace la propuesta de introducir en el Plan de Igualdad acciones encaminadas a la corrección del alto nivel de desconocimiento de la plantilla en materia de conciliación, mediante el establecimiento de sesiones de información sensibilización y formación a toda la plantilla, en las que se aborde el tema de la conciliación, y se trate el asunto de la corresponsabilidad y el cuestionamiento de los roles de género, entre otros muchos aspectos.

Se evidencia que no se ha realizado hasta la fecha una divulgación de los mecanismos de conciliación. Ni se ha promocionado el uso de las medidas de conciliación. Por ello se recomienda que se realice una divulgación de las medidas de manera formal a la plantilla.

Se han de crear y establecer estrategias comunicativas dirigidas a toda la plantilla y en especial a los hombres, para que conozcan y ejerzan sus derechos.

5. Comunicación

En cuanto a la comunicación interna, los canales de comunicación interna que habitualmente utiliza las entidades son presenciales, mediante reuniones, presentaciones a la plantilla, o bien se utilizan canales internos y externos mediante el correo electrónico, mensajes a través de los canales establecidos a tal efecto, y el tablón de anuncios. Desconocemos el uso que se le da a la Radio Local en este aspecto.

RECOMENDACIONES

De cara a diseñar las acciones que comprende el Plan de Igualdad se recomienda el uso de BUZONES DE SUGERENCIAS que faciliten la implicación de toda la plantilla a la hora de, recoger sugerencias, propuestas de medidas, etc.

Respecto de la comunicación externa, los canales de comunicación externa más habituales son la página web, redes sociales, publicaciones, periódicos, y otros como tv y radio pero desconocemos horarios de emisión, programación.

Desde el Departamento de Comunicación Institucional se ha fomentado que la imagen tanto interna como externa de la empresa transmita los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pero no nos consta lo mismo en el caso del uso del lenguaje no sexista. Se recomienda revisar toda la documentación interna y externa por cada una de las áreas funcionales del Ayuntamiento.

ANÁLISIS DOCUMENTAL

Se ha realizado un examen documental aleatorio de algunos de los documentos oficiales del Ayuntamiento del Canals, (así como por ejemplo de la información facilitada para esta fase del Plan) constatando que, en general, existe un uso del lenguaje inclusivo con respecto a la diversidad funcional pero sexista en cuanto a cargos, áreas, puestos, etc. En los datos cuantitativos remitidos desde la entidad se observa el uso del masculino como genérico en varias profesiones, aunque sean sectores tradicionalmente feminizados, como ejemplo en las tablas aparece recogida la figura profesional de "auxiliar administrativo" siendo ocupada por una mujer.

En cuanto a las imágenes de la web no se observa ninguna imagen estereotipada ni discriminatoria pero se observan usos del lenguaje sexistas.

Se han examinado los siguientes documentos, accesibles desde la web del Ayuntamiento:

- ✚ Solicitudes disponibles para descargar en la web /Modelo Registro de entrada (lenguaje inclusivo)
- ✚ Solicitud de participación Fira Comercial , Normas reguladoras participación en la Fira (presencia de lenguaje sexista en ejemplos como “castells de inflables per els xiquets”)
- ✚ Edictos, Formularios (presencia de uso del genérico masculino para referirse a: ciudadanos, consumidor, plazas ocupadas en masculino aunque esté ocupadas por una mujer, etc)
- ✚ Acceso a Cultura vía web (presencia de masculino genérico) Agenda Cultural

Se ha detectado un uso del masculino genérico, en usos habituales relacionados con las entidades locales que podrían corregirse (los proveedores, desempleados, el solicitante, el ciudadano, el consumidor), mediante un uso inclusivo del lenguaje (entidades proveedoras, personas desempleadas, solicitante, personal trabajador o plantilla en lugar de “trabajadores”).

RECOMENDACIONES

Se recomienda hacer una revisión minuciosa de toda la documentación, para subsanar dichas expresiones, como una acción propia del Plan de Igualdad.

Respecto del análisis de la página web, se observa un uso respetuoso en las imágenes y en los textos. En general el lenguaje utilizado es inclusivo, no obstante también se han encontrado algunas expresiones en masculino genérico que, tal y como hemos señalado, se recomienda revisar.

6. Salud laboral

En cuanto a las actuaciones de la organización en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, es de destacar que la evaluación de riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras. Además, el Plan de Prevención, comprende medidas de prevención y protección para eliminar y reducir los riesgos ligados al sexo de la persona trabajadora.

En materia de actuaciones, no nos consta que se haya adaptado técnicamente ningún puesto de trabajo por motivo de embarazo, postparto y lactancia. Ni se ha reducido tiempo de trabajo a trabajadoras por estos motivos.

En cuanto a medidas organizativas, se considera que desde la semana 34 a la 37 todos los puestos de trabajo pueden implicar un riesgo para el embarazo. Pero ninguno de ellos puede suponer un riesgo para la lactancia.

RECOMENDACIONES:

Se recomienda sensibilizar y formar en aplicación de enfoque de género a la práctica de prevención de riesgos laborales a profesionales con responsabilidad en la práctica de PRL del Ayuntamiento, para incorporar la perspectiva de género en el análisis de condiciones de trabajo, daños a la salud y en la gestión de la prevención de riesgos laborales. No se dispone de más información sobre la política de prevención de riesgos, tampoco sobre los espacios de trabajo y demás cuestiones relacionadas con la salud laboral.

7. Representación de personal

El Ayuntamiento de Canals tiene una representación sindical compuesta por 9 hombres y 1 mujer. Los sindicatos con representación son U.G.T, CCOO, Sindicato Independiente y S.P.P.L.B.

El único sindicato con representación femenina es CCOO, desconocemos si se debe a que no se han presentado más mujeres o que no han salido elegidas.

Los sindicatos con representación activa en el Ayuntamiento de Canals, con datos desagregados por sexos serían los siguientes:

REPRESENTACIÓN SINDICAL		
SINDICATO	MUJERES	HOMBRES
UGT	0	3
CCOO	1	1
SI	0	3
PYB	0	1
TOTAL	1	8

Se evidencia, una vez más, una sobrerrepresentación masculina, en este caso en un órgano de participación, representación y negociación de derechos laborales dónde sólo está presente una mujer.

8. Estructura salarial

En el momento de hacer el diagnóstico sólo se dispone de la información básica, se ha podido realizar una aproximación con los salarios pertenecientes a los grupos profesionales: A1, A2 C2, AP

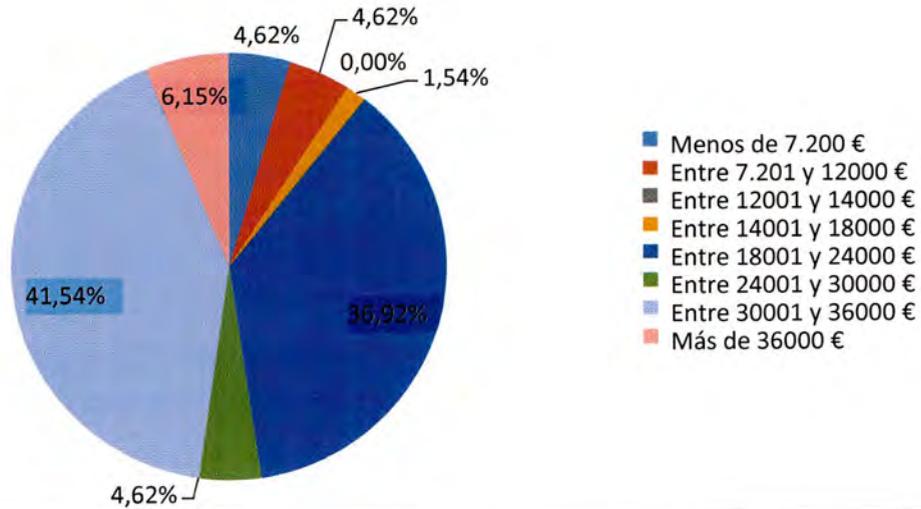
Las retribuciones analizadas corresponden simplemente al salario sin complementos por lo que es una información sesgada.

RETRIBUCIONES SALARIALES SIN COMPLEMENTOS

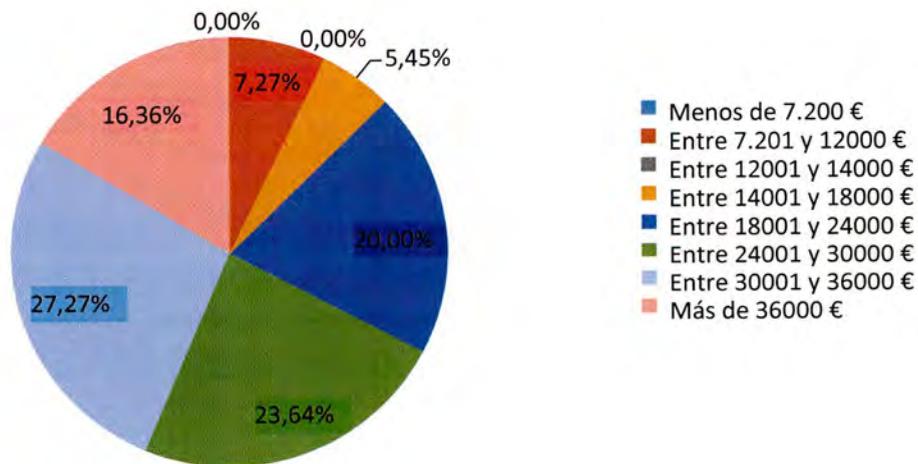
El examen salarial arroja la siguiente información:

La mayoría de mujeres y de hombres se ubica en las bandas salariales entre 18001 y 24000€ € atendiendo a las categorías/grupos profesionales de contratación (a1, a2, c1, c2, Ap2)

Retribuciones salariales sin complementos - Mujeres



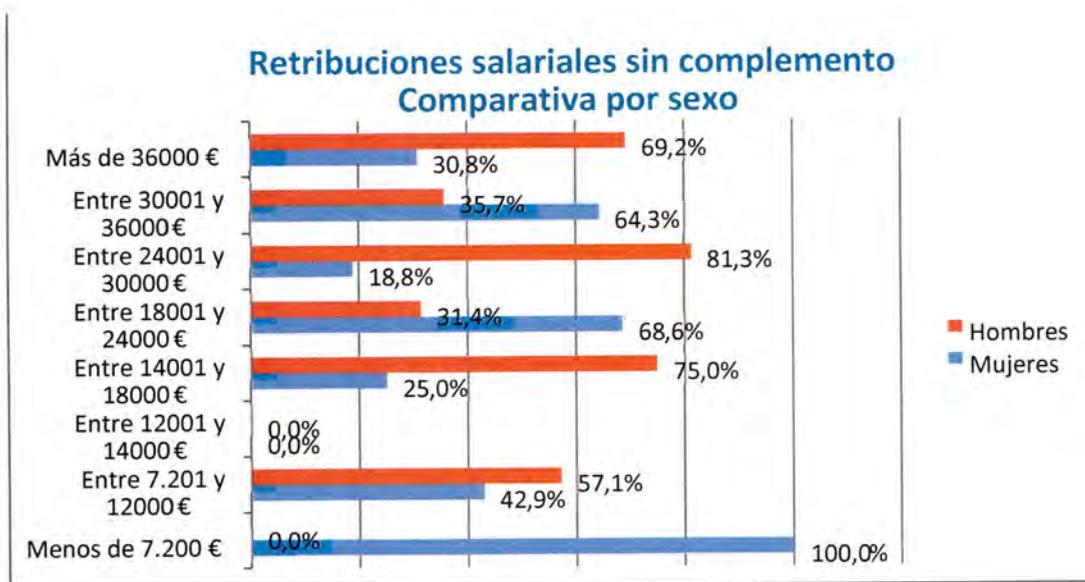
Retribuciones salariales sin complementos - Hombres



Al hacer lectura de las gráficas Retribuciones salariales sin complementos tanto de Mujeres como de Hombres se observa lo siguiente:

En las bandas de menores ingresos (inferiores a 18.000 €) se encuentra la misma proporción de hombres que de mujeres, pero con una distribución entre las bandas salariales en las que los hombres salen favorecidos. Como puede observarse en la

gráfica, las mujeres las que se sitúan en las bandas salariales inferiores, en concreto el 2,5% de ellas ganan menos de 7.200 €, un 2,5% se sitúan en la banda entre 7.201 y 12.000 € y solo un 0,83% (en concreto 1 mujer) se encuentra en la banda entre 14.001 a 18.000 €. Mientras que en el caso de los hombres se invierte esta situación, situándose en la banda de 14.001 a 18.000 €, el 2,5% de los hombres de la plantilla, un 3,3% en la banda de 7.001 a 12.000, no situándose ningún hombre en la banda más precaria de menos de 7.000 €



En cuanto al resto de bandas, en la banda salarial de 18.000 a 24.000 €, se encuentra la mayor proporción de hombres, en concreto un 75% de las personas son hombres y un 25% son mujeres. La siguiente banda salarial, comprendida entre 18.001€ y 24.000€, muestra que un 68.6% de las personas son mujeres y un 31.4% son hombres. La banda salarial de 24.001€ y 30.000€, está conformada por un 81.3% de hombres y un 18.8% de mujeres. Un 64.3% de mujeres y un 35.7% de hombres tienen ingresos entre 30.0001 y 36.000€, y por último, vemos que en la banda salarial de ingresos superiores a 36.000€, es decir, la banda mejor retribuida de la organización, un 69.2% de las personas que perciben estos ingresos son hombres y un 30.8% son mujeres.

Es importante resaltar que los hombres están mejor remunerados que las mujeres, considerando varios hechos, sus ingresos comienzan en la banda salarial que comprende los ingresos de 7.001 y 12.000€. Además tienen un rango de población mayor en la franja salarial más elevada (más de 36.000 €). Sin embargo, es difícil

establecer con certeza la brecha salarial ya que, se han proporcionado datos en relación a las bandas salariales, pero no se cuenta con la distribución de las bandas salariales por categoría profesional.

RECOMENDACIONES

Se recomienda articular una acción en el Plan de Igualdad que facilite la realización de un examen minucioso de las retribuciones salariales por categoría profesional, y que incluya los salarios con compensaciones salariales, para tener una perspectiva global y real de los ingresos de la plantilla. Se propone implementar alguna acción en el Plan de Igualdad, con intenciones dirigidas a corregir el desequilibrio que supone esta ocupación de las franjas más bajas por parte de las mujeres, y de las franjas más altas por parte de los varones.

9. Acoso sexual y por razón de sexo

En materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo no se ha adoptado ninguna medida en la Entidad de la que tengamos constancia.

En este ítem ha habido 3 hombres que han manifestado tener constancia de la existencia de acoso en la entidad y ninguna mujer, este dato se tendría que analizar en más detalle, es posible que el colectivo femenino (en inferioridad numérica clarísima prefiera no manifestarse por temor a que pueda repercutir en contrataciones, acceso de más mujeres.)

El 100% de las mujeres manifiesta no conocer ningún caso de acoso en la entidad frente a un 4% de hombres que manifiesta sí ser conocedores.

Las respuestas totales a la pregunta sobre si son conocedoras/es de acoso en la entidad han sido: un 3% de la plantilla responde afirmativamente frente a un 95% que responde que no, un 2% no sabe/no contesta. En el caso de los hombres un 5% afirma ser conocedor frente a un 0% de mujeres. Llama poderosamente la atención, que en una plantilla tan masculinizada numéricamente hablando, haya un mayor porcentaje de hombres que han sufrido acoso, un 5% frente a un 4% de las mujeres.

En cualquier caso, se puede afirmar que existen datos más que suficientes para justificar la necesidad de articular medidas preventivas y de actuación que incidan en abordar la existencia de acoso sexual (independientemente del sexo de la persona que

lo sufra hay que tomar medidas al respecto para dar cumplimiento a la normativa existente en materia de prevención de riesgos y salud laboral

También se debería incidir en la necesidad de formar a la plantilla ya que se evidencia la persistencia de estereotipos de género (chistes machistas, comentarios sexistas) y, como éstos a la vez mantienen las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos analizados. En relación a los datos sobre si *han oído chistes, comentarios machistas/sexistas en el lugar de trabajo*, la respuesta ha sido afirmativa para un 26% de las mujeres y un 20% de los hombres.

RECOMENDACIONES

En los datos cualitativos que se han podido recoger a través de la ENCUESTA dirigida a toda la plantilla se han detectado 3 respuestas afirmativas de conocimiento de acoso sexual en el trabajo, así como varias de N/C, lo que evidencia la posible existencia de este riesgo para el colectivo de mujeres. Si a este aspecto añadimos el porcentaje de un 28% de respuestas afirmativas en ítems referidos a *chistes sexistas o comentarios sexistas en el trabajo* todo hace presagiar que una plantilla masculinizada a nivel numérico demuestre comportamientos sexistas basados en estereotipos y clichés en los que es necesario ahondar.

Se recomienda la redacción de un protocolo para la prevención del acoso, que incluya información, sensibilización y formación específica en la materia, y dado que supone un riesgo psicosocial grave para las mujeres, se incluya dentro de la política de prevención de riesgos laborales aunque ésta esté externalizada. Esta gestión externa comprendería la seguridad en el trabajo (vigilancia de la salud y preventiva), higiene industrial, ergonomía y psicología pero en ningún caso se incluyen medidas concretas en prevención y actuación sobre el acoso sexual de las que tengamos constancia (necesidad de ampliar información)

Análisis DAFO. Conclusiones. Recomendaciones.

Del informe diagnóstico se extraen las siguientes recomendaciones:

1. Realizar formación en igualdad al personal político así como al resto de plantilla, fundamentalmente en aquellos puestos de mayor responsabilidad y toma de decisiones. (Comenzar por una formación básica de 3-4 horas)
2. Realizar actuaciones de cara a la incorporación y consolidación de empleo de las mujeres dado el desequilibrio detectado en:
 - ✓ Plantilla excesivamente masculinizada, en todas las modalidades de contratación exceptuando el trabajo temporal en el que el desequilibrio es menor. Resaltar el % de hombres funcionarios (42 de un total de 57) con respecto al de mujeres (10 mujeres funcionarias) Lo que a la vez supone que la tasa de estabilidad más alta está claramente desequilibrada a favor de los hombres.
 - ✓ Ampliar del diagnóstico de situación, con las categorías profesionales debidamente definidas y desagregadas, departamentos y/o áreas funcionales, formación, y toda cuanta información no esté disponible en plazo de entrega del Diagnóstico como acción concreta y de mejora recogida en el IPIOM
3. Examinar cuántas personas de la plantilla que ocupan puestos de Dirección/Estratégicos han recibido formación en igualdad en caso de haberla recibido (horas y contenidos) y proporcionar formación en igualdad como contenido del Plan de Formación Continuada.
4. Se recomienda desplegar en el plan de igualdad acciones formativas de igualdad, así como otras acciones positivas que incidan en la necesidad de incorporar a las mujeres en los órganos de decisión del Ayuntamiento. Una entidad que no tiene una presencia equilibrada de sexos en los órganos de toma de decisiones no puede ser nunca una entidad equitativa y justa en su Gestión.
5. Realizar acciones en materia de sensibilización para reflexionar sobre estereotipos de género, socialización diferencial y demás variables que puedan estar afectando a la realidad recogida en el diagnóstico de medidas de

conciliación entre la plantilla, así como difundir entre los hombres la necesidad de corresponsabilidad con las mujeres.

6. Se ha detectado en el análisis cualitativo que un porcentaje representativo de la plantilla dice no conocer las medidas de conciliación que recoge el Estatuto, por lo que se ve necesario establecer estrategias comunicativas dirigidas a toda la plantilla en materia de conciliación y haciendo sensibilización especialmente entre el personal masculino para que conozcan y ejerzan sus derechos de conciliación.

Al tratarse de una plantilla muy masculinizada se hace patente el escaso uso que hacen los hombres de las medidas de conciliación. El porcentaje total de hombres que lo hace es del 0,9% frente a un 23% de las mujeres.

7. Hacer una revisión minuciosa de toda la documentación e imágenes que genera el Ayuntamiento (comunicación interna y externa) para adaptarla a un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.
8. Sensibilizar y formar en aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales a profesionales con responsabilidad en la práctica de PRL del Ayuntamiento, formación exclusiva para departamento de prevención y salud laboral.
9. Realizar un examen minucioso de las retribuciones salariales por categoría profesional, y que incluya los salarios con compensaciones salariales
10. Redactar un protocolo para la prevención del acoso, que incluya información, sensibilización y formación específica en la materia.

Análisis Interno y Externo de la organización con perspectiva de género:

Tras el estudio de la situación, y vistos los resultados de los datos analizados, se procede a confeccionar un esquema con las principales Debilidades, Fortalezas, Oportunidades y Amenazas detectadas en materia de Igualdad de Oportunidades (análisis DAFO), como una herramienta más para plantear las acciones más acertadas a la hora de redactar las acciones del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals.

FORTALEZAS

- a) **Organismo público.**- El hecho de tratarse de un organismo público determina que algunas realidades muy extendidas en otro tipo de organizaciones, como es la brecha salarial no sean tan alarmantes a simple vista como en el sector privado, ya que el acceso a la función pública y otras políticas de personal se encuentran regulados por Ley, así como permisos, excedencias, etc, lo que hace que la selección de personal, formación y promoción se realicen "a priori" mediante criterios objetivos.
- b) Organismo público comprometido con la Transparencia (Entidad Oberta) por lo que de alguna manera se muestra como una Entidad que hace un uso óptimo y racional de los Recursos. Este aspecto se considera una fortaleza, una entidad comprometida, y responsable y justa con estos valores sin duda estará abierta también a incorporar políticas que corrijan las desigualdades de género detectadas.
- c) Mayor repercusión de las acciones, cercanía y proximidad con la ciudadanía en general que se percibe como una fortaleza a priori ya que facilita que las buenas prácticas y acciones positivas del IPIOM se transmitan como modelo al resto de la ciudadanía.
- d) El análisis cualitativo recoge una plantilla altamente motivada con su trabajo y con un grado de satisfacción con la carga de trabajo también, en líneas generales, alto. Esto puede ser un indicador de un buen clima laboral, u otras variables que a priori son una fortaleza.
- e) **Estrategia:** La estrategia elegida por el Ayuntamiento de Canals a la hora de diseñar el IPIOM es la transversalidad, a través de recursos como:
- f) Compromiso explícito de Alcaldía y Concejalías:
- g) Formación básica en materia de igualdad de oportunidades de la Comisión de Igualdad así como del resto del resto de personal técnico y político.
- h) Voluntad de incorporar la perspectiva de género en el Plan de Formación Anual de 2019

DEBILIDADES

- 
- 
- 
- a) Principio de presencia muy desequilibrada.- El hecho de no cumplirse el principio de presencia equilibrada en la plantilla del personal, en los órganos de decisión (Pleno del Ayuntamiento, Junta de Gobierno) suponen una seria debilidad y deberá ser un factor a corregir desde las acciones positivas del Plan.
 - b) Se detecta escasa implicación/colaboración en algunos de los departamentos a la hora de envío de documentación para el análisis/ durante la fase de diagnóstico lo que puede ser una debilidad si es un indicador del trabajo en equipo.
 - c) Conciliación.- A pesar de ser un organismo público, con una altísima diferencia numérica en cuanto al total de hombres (102) y mujeres (57), llama la atención el escaso conocimiento y uso de las medidas de conciliación que realizan los hombres y mujeres de la plantilla. Una organización que se declara en pro de la igualdad real y efectiva tiene que promover la erradicación de los estereotipos de género fomentando entre los varones la asunción de corresponsabilidades familiares.
 - d) Acoso.- El hecho de que la organización conozca algún caso de acoso sólo (3 hombres y 0 mujeres) pone de manifiesto la necesidad de articular un procedimiento para prevenir este tipo de conductas y poder canalizarlas, en el caso de que se produzcan o se estén produciendo.
 - e) Se evidencia presencia marcada de estereotipos de género, no obstante está situación es reversible con acciones formativas en igualdad, campañas de sensibilización, otras.

ANÁLISIS EXTERNO DE LA ORGANIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO:

OPORTUNIDADES



Organismo Público.- Al ser el ayuntamiento un organismo público que interviene y coopera con otras asociaciones, empresas y organizaciones tanto del sector público como privado, este hecho supone una oportunidad de proyectar los valores de igualdad real y efectiva que promulga el Ayuntamiento de Canals, no solo entre la plantilla, sino también hacia el tejido asociativo, entidades colaboradoras, proveedoras de servicios y subcontratas, sobre todo a nivel de comunicación y difusión de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Sensibilización y compromiso del Gobierno Autonómico en materia de igualdad de oportunidades, líneas de estímulo y Subvenciones a la elaboración y puesta en marcha de Planes de Igualdad en entidades locales, otras.

AMENAZAS

El hecho de que la coalición política que gobierna el Ayuntamiento de Canals esté formada por mayor número de partidos políticos, puede suponer una amenaza si no hay un acuerdo unánime en dirigir las políticas de igualdad hacia una implementación y evaluación constante. Contribuir a que la igualdad real sea efectiva, debe ser un reto de todas las agrupaciones políticas con independencia de las ideologías de cada grupo, fundamentalmente si hablamos de violencia de género. Y, sin embargo, el acuerdo de las coaliciones se convierte en una clara oportunidad de mejorar el clima organizacional, de progresar en la línea de implementar políticas públicas de igualdad, de mantener el principio de presencia equilibrada en la toma de decisión y sobretodo de articular las políticas de manera transversal, tal y como obliga la LO 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de 22 de marzo. (art.15).

El alto nivel de desequilibrio detectado entre sexos durante la fase de diagnóstico, aun no disponiendo de toda la documentación para análisis más profundos, puede evidenciar la existencia de patrones muy arraigados (estereotipos de género, roles) así como la presencia de discriminaciones directas o indirectas en el pasado.

III. PLAN DE IGUALDAD. CONTENIDO.

1. CONTEXTUALIZACIÓN

El I Plan de Igualdad de Canals regula las relaciones del consistorio con la plantilla, y se articula en torno al diseño y cumplimiento de los objetivos, previsiones y compromisos de la presente legislatura, con el fin de implementar políticas de igualdad dirigidas principalmente a los Recursos Humanos/Personal de la Entidad.

En esta fase, la implantación del plan, han de ejecutarse las diversas medidas recogidas en el mismo, siendo necesario que previamente se comunique a toda la plantilla la existencia del plan y de las acciones que lo conforman. Se ejecutarán las acciones previstas, intentando asegurarse de que se cumplan los objetivos que se han planteado. Es muy importante que en esta fase se proporcione información detallada, clara y precisa, acerca de los usos, requisitos y objetivos de las medidas adoptadas con la finalidad de lograr un uso correcto de las diversas acciones del plan de igualdad.

Como ya se ha indicado, es imprescindible la comunicación y difusión del Plan, tanto entre la plantilla – el papel de la representación sindical es esencial en este caso- como de cara al exterior de la Entidad, del plan firmado e implantado, así como de las actuaciones que se vayan a realizar. Esto es fundamental para asegurar la máxima implicación de todo el personal en la aplicación del plan, y así garantizar un mejor resultado de las medidas.

2. MARCO NORMATIVO.

Las siguientes normas hacen referencia a la obligatoriedad de implementar Planes de Igualdad en el ámbito de la Administración Pública.

Normas de carácter estatal:

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

Planes de Igualdad (DA 8ª)

I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals

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.

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.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art 15)

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Colaboración entre las Administraciones públicas (Art 21)

La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Contenido de los Planes de igualdad (Art. 46)

Son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar 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 objetivos concretos 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.

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.

Normas de carácter autonómico:

LEY 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana

Planes de igualdad (DA 11)

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.

LEY 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunidad Valenciana.

Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat

1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.

Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social

1. Las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer.

2. Las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el

rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

3. ACCIONES PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad, debe ser un documento ágil y práctico en el que se recojan, por un lado los Ejes y áreas de intervención en los que se vertebra y por otro, el conjunto de acciones y medidas que corregirán los desequilibrios detectados en la fase del diagnóstico.

Cada área de intervención en la que se enmarquen las acciones y medidas se dirigirá al cumplimiento de unos **OBJETIVOS GENERALES** y otros **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**, y tendrá asignada una o varias **ACCIONES**.

Las acciones que se recogen en el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals se han diseñado para dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Implementar de manera transversal la perspectiva de género en el ámbito de la gestión pública y el desarrollo específico de políticas que garanticen un modelo de Gobierno sensible y comprometido con la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
2. Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de acceso, promoción, desarrollo de la carrera profesional, y demás cuestiones laborales, de las empleadas y empleados públicos.
3. Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad ahondando en la influencia de los estereotipos y roles de género así como en la socialización diferencial.
4. Prestar atención a aquellas situaciones que requieran especial protección: los casos de violencia de género o la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Cada ACCIÓN vendrá codificada en función de:

TIPO

Las acciones podrán ser Medidas Normativas (MN) o Medidas Transversales (MT).

I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals

- ✦ Las normativas se refieren a la reestructuración de los medios y recursos ya existentes en la organización, como cambios en la normativa interna, gestión de los mismos, etc.
- ✦ Las transversales se refiere a aquellas de reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas (Consejo de Europa 1999).

CRONOGRAMA

Las acciones deberán desarrollarse durante el plazo de vigencia del Plan de Igualdad, entre marzo de 2019 y marzo de 2023.

RESPONSABILIDAD

El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias, más relación tenga con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquico.

INDICADORES

Toda acción deberá formularse contemplando uno o varios indicadores que permitan medir el grado de consecución de los objetivos que se pretende alcanzar mediante esa acción concreta (cuantitativos y cualitativos, de impacto, resultados, otros)

PERIODICIDAD

Las acciones podrán llevarse a cabo de manera permanente o puntual. En el segundo caso podrán tener carácter periódico, es decir, repetirse bimestral / trimestral / semestral / anual / bienal.

EJE 1. RECURSOS HUMANOS

Área 1. Selección de personal.

Durante la realización del Informe diagnóstico, se ha detectado que:

La plantilla presenta un desequilibrio numérico importante, distanciándose de la presencia equilibrada 40-60 que marca la Normativa. Según los datos proporcionados, la plantilla del Ayuntamiento de Canals se compone, en el momento en que se realiza este Diagnóstico, por 159 personas, de las cuales el 35,85% son mujeres (57) y el 64,15% son hombres (102). Observamos que la presencia de hombres es mucho mayor que la presencia femenina, y que nos encontramos por tanto, ante una plantilla a nivel cuantitativo claramente masculinizada.

En la distribución de la plantilla a nivel de posicionamiento laboral, existe una marcada segregación por sexos (seguridad ciudadana, Urbanismo, Obras) en las que es mayoría el personal temporal masculino y las áreas de ADL, servicios sociales, empleo-formación, cultura que están más feminizadas (presencia de segregación)

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en las políticas de recursos humanos: selección de personal, contratación, retribución, desarrollo de carrera.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Propiciar la presencia equilibrada de la plantilla y promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical.
2. Impulsar una presencia una mayor presencia femenina en aquellos departamentos en los que las mujeres se hallen infrarrepresentadas (Urbanismo, Brigada de Obras, Seguridad ciudadana Policía Local)
3. Visibilizar las profesiones, categorías y puestos de trabajo nombrándolos en femenino cuando sean ocupadas por mujeres (Interventora, Administrativa, etc.) y usar el lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.

4. Garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajos equivalentes.
5. Formar a las personas responsables de la política de personal en igualdad de oportunidades para evitar posibles sesgos de género.
6. Promocionar la incorporación de mujeres en las áreas en las que están infra-representadas (Urbanismo, Brigada de Obras, y seguridad ciudadana -policía-) evitando la perpetuación de estereotipos sexistas y evitando en la medida de lo posible la segregación del trabajo.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
1	1	Análisis y evaluación de las pruebas y criterios de selección desde la perspectiva de género, asegurándose de que no perpetúan desequilibrios de género.	MN
2		Formación en igualdad a la Comisión de Igualdad, y personal responsable de Personal para evitar discriminaciones y situaciones de desequilibrio en cuanto a presencia, infra y sub-representación, retribuciones salariales, desarrollo de carrera. Las convocatorias de plazas deberán ir acompañadas de un informe de impacto de género, para procurar que la presencia sea paritaria. Diseño de criterios de selección bajo perspectiva de género para evitar sesgos y/o discriminaciones basados en estereotipos sexistas.	MT
3	1	Adecuación del diseño de las ofertas, formularios, solicitudes de empleo, etc. al lenguaje inclusivo. Uso del lenguaje inclusivo visibilizando aquellos ocupadas por mujeres nombrando los puestos de trabajo, categorías en femenino (Interventora, administrativa)	MT
4	1	Formación en igualdad de oportunidades a las personas responsables de llevar a cabo los procesos de selección para evitar en la medida de lo posible sesgos y discriminaciones.	MT
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	Área de Personal. Comisión de Igualdad

	Verificaciones y/o Indicadores:	Que existan tantos informes de impacto de género como nuevas incorporaciones. Revisión del lenguaje	
--	--	--	--

Promocionar la incorporación de mujeres en las áreas en las que están infra-representadas (Urbanismo, Brigada de Obras, y seguridad ciudadana -policía-) evitando la perpetuación de estereotipos sexistas y evitando en la medida de lo posible la segregación del trabajo; acciones concretas en cuanto a la sub-representación

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
5	1	<p>Cuando se vayan a cubrir los puestos de las áreas de Urbanismo, brigadas de obras y de seguridad ciudadana – policía -, se procurará alcanzar un equilibrio por sexo de candidaturas recibidas.</p> <p>En caso de empate se adoptará la acción positiva a favor del sexo sub-representado(mujeres)</p> <p>Elaboración de un listado de vacantes en las áreas con sub-representación femenina (por departamentos)</p>	MN
	Periodicidad:	Permanente	
	Responsabilidad:	<p>Área de Personal/RRHH</p> <p>(Redacción convocatoria)</p> <p>ADL, EMPLEO- FORMACIÓN (Difusión)</p>	
	Verificaciones y/o Indicadores:	<p>El registro de Informes de Impacto de Género en caso de que no haya equilibrio en las candidaturas.</p> <p>El nº de mujeres incorporadas</p> <p>El nº de mujeres incorporadas en puestos donde exista infrarrepresentación</p>	

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
6	1	En las áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, se aplicará la siguiente <u>acción positiva</u> : en caso de empate a la hora de cubrir el puesto de trabajo, y mientras perdure la infrarrepresentación femenina, se elegirá a una mujer para ocupar ese puesto de trabajo.	MN
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	Área de Personal
		Verificaciones y/o Indicadores:	El Área de Personal, llevará el Registro de los Informes de impacto de género. Registro de los Informes

Área 2. Formación

El diagnóstico no revela datos significativos en esta área dado que no se han facilitado datos sobre plan de formación de los últimos cuatro años, así como de políticas retributivas, salarios con y sin complementos (sólo disponemos del salario establecido por Ley y de las Categorías profesionales por sexo)

Se plantea la ampliación de datos sobre retribuciones, bandas salariales con y sin complementos como acción

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Que la plantilla, y el personal político reciba formación y esté sensibilizada en igualdad de oportunidades para diseñar medidas que corrijan en la medida de lo posible los desequilibrios detectados.
- Averiguar el nivel de satisfacción del personal del consistorio respecto del Plan Anual de Formación y proponer la igualdad de oportunidades como parte del plan de formación continua durante la vigencia del Plan.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
7	2	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una encuesta desagregada por sexos en la que se pregunte al personal del consistorio su nivel de satisfacción respecto al Plan de Formación, en lo relativo a: Tener en cuenta Horarios, modalidad, para no cometer sesgos de género y facilitar la formación a las personas que están en excedencia por cuidado de familiares(casi siempre mujeres) 	MT
		Periodicidad: Puntual enero-feb, mar 2019 Responsabilidad: Área de Personal Verificaciones y/o Indicadores: Resultado de la encuesta. Acciones de Difusión de la misma. Nº de acciones formativas y grado satisfacción	

ACCIÓN TRANSVERSAL: FORMACIÓN ESPECÍFICA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
8	1	<p>Para integrar la IOMH de modo transversal en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizará una sensibilización-formación sobre igualdad a toda la plantilla, en formato de taller de 3 horas. • Se impartirá una formación específica de contenidos básicos en materia de igualdad al personal del equipo directivo y a los mandos intermedios, mediante un curso de 6 horas. • Introducir o trasladar la necesidad de formación en igualdad de oportunidades a través de la Formación Continuada 	MT
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	Área de Personal
		Verificaciones y/o Indicadores:	Al finalizar el IPIO deberá estar formada y sensibilizada el 95% de la plantilla. En la evaluación anual del Plan, esta proporción deberá ser al menos del 25%.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
9	3	<p>Se diseñarán los Planes de Formación Anuales de forma que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, con medidas como:</p> <p>Planificación de la formación en horario laboral</p> <p>Formato de la formación</p>	MT
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	Área de Personal
		Verificaciones y/o Indicadores:	Evidencia de que el Plan de Formación Anual recoja los resultados de la encuesta.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
10	1	Se facilitará la información y el acceso (mediante preinscripción online) sobre las acciones formativas del Plan Anual de Formación o cualesquiera otras, incluso cuando el personal se encuentre en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad, o cualquier otro tipo de ausencia laboral relacionada con la salud propia o de sus familiares. Priorizar en la modalidad online a las mujeres de la plantilla.	MN
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	Área de Personal
		Verificaciones y/o Indicadores:	Registro de que todas las personas en situación de baja han tenido acceso a esta información.

Área 3. Promoción, desarrollo de carrera

El diagnóstico no revela datos importantes en el área ya que se desconocen las políticas de promoción y desarrollo de carrera que no estén incluidas en el Estatuto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer los índices de promoción desagregados por sexo.
- Si existen datos que evidencian una menor promoción de uno de los sexos, definir las causas y redactar medidas correctoras.
- Establecer criterios objetivos, no discriminatorios, para ascensos, cambios de categoría y promoción interna analizando el impacto de los mismos para uno y otro sexo.

- Analizar las posibles causas que pueden frenar la promoción de las mujeres y procurar corregirlas.
- Informar a toda la plantilla de las promociones internas, cobertura de plazas, etc, en igualdad de oportunidades. Asegurarse de que esta información es facilitada también al personal que está en excedencia por cuidado de familiares (en la mayoría de los casos mujeres)

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
11	1,2,3	Realización de un estudio desagregado por sexo sobre las promociones en los últimos 5 años. Elaboración listado puestos vacantes para cobertura preferente por mujeres para equilibrar la plantilla. Si los datos revelaran diferencias ostensibles, determinar las causas.	MT
	Periodicidad:	Puntual Enero-junio 2020	
	Responsabilidad:	Área de Personal Comisión de Igualdad	
	Verificaciones Indicadores:	Registro del estudio, y de las medidas adoptadas. Listado de vacantes Difusión de vacantes, necesidades de cobertura	

Área 3. Principio de presencia equilibrada.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fomentar y facilitar la presencia de mujeres en aquellos lugares, comisiones, representaciones o espacios en los que se toman decisiones, especialmente en las áreas de Dirección, Gestión y Representación del personal.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
12	1,2,3	Establecer la obligatoriedad de realizar un informe de impacto de género cada vez que se constituyan órganos de toma de decisión. (2)	MT
13		Aquellos órganos de toma de decisión que no tengan un equilibrio de sexos, deberán ser modificados hasta que dicho equilibrio se alcance. Si ello no fuera posible, se redactará un informe explicando las causas. Sensibilizar a toda la plantilla, así como al personal político sobre la necesidad de incorporar mujeres en los órganos de decisión, reflexión sobre posibles obstáculos y aplicación de medidas correctoras.	
	Periodicidad:	Permanente.	
	Responsabilidad:	Área de Personal Personal político Junta Gobierno Comisión de Igualdad	
	Verificaciones Indicadores:	Analizar composición de órganos de toma de decisión (elaborar un registro). Nº de mujeres y hombres en puestos de decisión. Tanto a nivel político como de personal Nº DE MUJERES INCORPORADAS Nº DEHOMBRES En caso de no existir Representación paritaria analizar posibles causas y medidas correctoras	

Área 5. Contratación, retribuciones y jornada laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Corregir los siguientes desequilibrios:

Los datos del diagnóstico revelan que las mujeres ocupan franjas salariales más bajas.

Las franjas salariales más altas están ocupadas un 16% por los hombres, y un 6% por

mujeres, casi tres veces menos. En el resto de franjas se repiten los desequilibrios y de modo global se puede ver una compensación, hasta llegar a la franja más baja, de menos de 7.200 Euros/año, donde no hay hombres y hay un 4,62% de mujeres.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
14	2,3	Realizar un estudio de categorías profesionales desagregado por sexos, en el que se advierta si existe sobre-cualificación o sub-cualificación académica en relación con los puestos de trabajo. AMPLIAR DATOS DIAGNÓSTICO En el caso de que existiese sobre-cualificación o sub-cualificación, diseñar medidas correctoras a medio plazo. AMPLIAR DATOS DIAGNÓSTICO	MT
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	Personal
		Verificaciones Indicadores:	Informe del estudio. Informe de las medidas correctoras diseñadas y aplicadas.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
15	1	<ul style="list-style-type: none"> Recopilar información sobre la distribución por sexos de los grupos profesionales. Si se encuentran sesgos y/o discriminación, proponer medidas correctoras. AMPLIAR DATOS DEL DIAGNÓSTICO	MN
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	Área de Personal.

	Verificaciones y/o Indicadores:	Análisis de la información recabada. Medidas adoptadas, en su caso.	
--	--	--	--

Durante la fase de diagnóstico no se han facilitado datos sobre servicios subcontratados, titularidad de empresas y/o similar, no obstante se propone como posible medida hacer un Estudio sobre equilibrio de género en las actividades subcontratadas o externalizadas y en caso de desequilibrio se podrán adoptar acciones positivas o cláusulas sociales (MN) (MT)

Esta acción se encargará al departamento de Desarrollo Local así como al Personal de Contratación y personal político responsable.

EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

De la lectura del diagnóstico se desprende que en el consistorio de Canals, existe un porcentaje alto de la plantilla que desconoce las medidas de conciliación que recoge el Estatuto: *un 62% de la plantilla total afirma desconocerlas frente a un 30% que afirma conocerlas. En el caso de los hombres el porcentaje es muy alto, un 65% desconoce las medidas de conciliación. El porcentaje de mujeres y hombres que conoce las medidas está equilibrado (30% de ambos sexos) mientras que en el caso de las mujeres existe un porcentaje más alto que afirma conocerlas (no las conoce un 65% hombres frente a un 57% de las mujeres)*

En cualquier caso la conciliación es ejercida en porcentaje superior por las mujeres que por los hombres (3 mujeres y 1 hombre): "conseguir la igualdad, tanto en la empresa como en el hogar, constituye una importante labor para la sociedad sobre todo a través de la formación y educación de estereotipos arraigados". Se propone introducir en el Plan de Igualdad acciones encaminadas a corregir esta situación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar información a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que recoge el Estatuto.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, en una cultura de corresponsabilidad, para evitar así los obstáculos en la promoción profesional
- Adoptar medidas para favorecer la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional de las personas que trabajan en la Entidad
-

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
16	2	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar acciones informativas como distribuir en intranet y en los tablones del ayuntamiento folletos, dípticos con los recursos de conciliación. • Diseñar acciones formativas (talleres de sensibilización sobre estereotipos de género) en pro de la conciliación, fundamentalmente dirigidas a que concilien los hombres. • Ampliar datos del diagnóstico sobre las causas de que los hombres concilien en menor medida 	MT
		Periodicidad:	Puntual Abril, mayo, jun 2019
		Responsabilidad:	Área de Personal Representantes Sindicales. Comisión de Igualdad
		Verificaciones Indicadores:	Registro de las acciones informativas y formativas. Registro de los cambios de actitudes antes y después de las sesiones formativas Grado de satisfacción y comprensión de los contenidos de género impartidos

		(Cuestionario pre, y post)	
--	--	----------------------------	--

No disponemos de información sobre la contratación/externalización de servicios por parte de la Entidad, pero proponemos esta medida para futuros Planes:

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
17	2,3	<ul style="list-style-type: none"> No se dispone de información sobre las personas o empresas subcontratadas. Por tanto, se realizará un estudio sobre el equilibrio en género en las actividades subcontratadas o externalizadas por el Ayuntamiento <p>AMPLIACIÓN INFORMACIÓN DIAGNÓSTICO</p> <ul style="list-style-type: none"> En caso de desequilibrio, se propondrán cláusulas sociales (MN) y acciones positivas. Identificación de la titularidad de las empresas externas por sexos. 	MT
		Periodicidad:	Puntual
		Responsabilidad:	Área de contratación. ADL
		Verificaciones y/o Indicadores:	Registro de los datos facilitados por contratación, el informe realizado, y las medidas adoptadas.

EJE 3. SALUD LABORAL Y PRL

OBJETIVO ESPECÍFICO

De los datos facilitados extraemos que la política de Prevención de Riesgos y Salud Laboral está externalizada, lo que se traduce en que esta medida se traslade como una Recomendación para el departamento responsable de su gestión introduciendo el enfoque de género.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
18	1	<p>Trasladar la necesidad de que la empresa de Prevención de Riesgos y Salud Laboral introduzca el enfoque de género en sus actuaciones.</p> <p>El área de Prevención de Riesgos Laborales, tanto en su composición interna como externa o subcontratada, recibiría según lo anterior formación específica permanente en materia de género, adaptada a sus tareas o funciones.</p>	MT
	Periodicidad:	Permanente	
	Responsabilidad:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Área de PRL, interna y/o externa. ✓ Supervisión en la gestión externa, por parte del Área de Contratación. 	
	Verificaciones Indicadores:	Registro de certificados de asistencia a los cursos de PRL con enfoque de género.	

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
19	2	Revisión de los riesgos laborales en todos los puestos de trabajo, incorporando la perspectiva de género. Esta tarea deberá llevarse a cabo tras el inicio de la formación específica de la acción anterior.	MT
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	<input checked="" type="checkbox"/> Área de PRL interna y/o externa. <input checked="" type="checkbox"/> Supervisión en la gestión externa, por parte del Área de <input checked="" type="checkbox"/> Contratación.
		Verificaciones y/o Indicadores:	El informe de revisión de los riesgos laborales de los puestos de trabajo, por parte del personal formado (acción 16) interno y externo de PRL, incorporando el enfoque de género.
Acción n°	Prioridad	Descripción de la acción	Tipo
20	3	La revisión de la salud de la plantilla deberá realizarse con perspectiva de género.	MT
		Periodicidad:	Permanente
		Responsabilidad:	Área de PRL interna y/o externa. Supervisión en la gestión externa, por parte del Área de Contratación.
		Verificaciones y/o Indicadores:	Informe de revisión de la salud de la plantilla.

EJE 4. ÁREA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICOS

Que el Ayuntamiento de Canals cuente, con al menos 2 personas en plantilla de entre el personal laboral y/o funcionario (valorando el tiempo de dedicación que sea necesario) que garantice la correcta implementación del Plan, con las siguientes competencias y atributos:

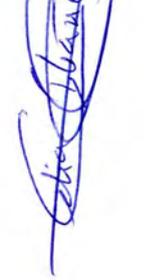
- ✦ FORMACIÓN
- ✦ COMUNICACIÓN
- ✦ OTRAS COMPETENCIAS Y RECURSOS: TRANSVERSALIDAD.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
21	1/2	<p>Valorar la necesidad y/o viabilidad de configurar un ÁREA DE MUJER/IGUALDAD desde la que se aborden las políticas de igualdad municipales</p> <p>Asignación de personal técnico, ampliaciones de jornada, convocatoria de plaza agente de igualdad, otras.</p> <p>Dotación de presupuesto específico para el Área encargada de la ejecución del Plan.</p>	MN
		<p>Periodicidad: Permanente</p> <p>Responsabilidad: Personal político Representantes Sindicales. Junta Gobierno/Pleno</p> <p>Verificaciones y/o Indicadores: Creación área (Actas) Dotación presupuesto propio año 2019</p>	

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
22	1/2	<p>Análisis documental del lenguaje y las imágenes de todos los documentos internos o externos, gráficos o virtuales, del Ayuntamiento. Tras ese análisis, generará un informe en el que reflejará los cambios realizados, y propondrá unas pautas a seguir para los documentos que se generen a partir de ese momento. (Acción puntual enero-marzo19)</p> <p>Tras la realización de este análisis, velará por que los nuevos documentos que se generen desde el Ayuntamiento, cumplan con los criterios asentados en el informe. Para ello, esta figura deberá ser consultada cada vez que el consistorio realice un acto de comunicación (Acción permanente).</p>	MT
		<p>Periodicidad: Permanente</p> <p>Responsabilidad: - Área de Igualdad si es creada - Área de Personal.</p> <p>Verificaciones y/o Indicadores: Informe del análisis. Registro de las revisiones de los documentos que se generen con posterioridad al informe.</p>	





EJE 5. ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO

1. Que el Ayuntamiento de Canals disponga de un recurso con formación y competencias a nivel técnico para coordinar las tareas tanto preventivas como asistenciales en materia de Violencia de Género.
2. Visibilizar la posición y firme repulsa contra todas las formas de violencia sobre la mujer de la corporación municipal y de todos los hombres y mujeres que integran la plantilla de Canals.
3. Sensibilizar a la población sobre la violencia ejercida contra las mujeres.
4. Formar al personal de seguridad ciudadana en violencia de género para que entiendan sus causas, características, ciclos..

✚ FORMACIÓN

✚ COMPETENCIAS Y RECURSOS

✚ PROTOCOLO EXTERNO DE ACTUACIÓN MUNICIPAL Y COORDINACIÓN SUPRAMUNICIPAL.

✚ PROTOCOLO INTERNO ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
23	1/2	Contar con un recurso especializado que coordine las tareas asistenciales y preventivas del consistorio en materia de Violencia de Género. Esta persona técnica podrá ser la misma que la enunciada en el eje 4 del presente Plan de Igualdad (siempre y cuando tenga la formación especializada requerida)	MN
24		<p>Visibilizar la posición de la corporación municipal y de toda la plantilla en contra de toda forma de violencia ejercida contra la mujer:</p> <p>Manifiesto Municipal, minutos de silencio, lectura en Pleno.(otras)</p> <p>Realización De Campañas de Sensibilización sobre la Violencia de Género. Conmemoración del 25 N,</p>	

		8 de marzo (otras)	
	Periodicidad:	Permanente	
	Responsabilidad:	Área de Personal Representantes Sindicales.	
	Verificaciones Indicadores:	y/o Contratación del recurso	

ACCIÓN N°	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
25	1, 2	- Coordinación desde servicios sociales a todos los agentes municipales y supramunicipales si los hubiera (niveles territoriales comarcales, provinciales, y autonómicos) en la gestión preventiva y asistencial de la Violencia de Género, con todos los ámbitos de intervención (fuerzas y cuerpos de seguridad, judicatura, sanidad, asistencia social, asistencia jurídica, centros educativos).	MN
26		- Participar en planes de formación específicos para todos los agentes antes mencionados. Estos planes podrán ser desarrollados por este recurso, o por recursos externos, en función de su complejidad. (1,2)	
27		- Participar en la redacción de un Protocolo interno municipal ante el acoso sexual y por razón de sexo. Recibir formación específica para presidir la Comisión Técnica. (2)	
28		- Coordinar la redacción de un Protocolo Externo de actuación municipal contra la Violencia de Género. (2)	
29		- Formación aspectos básicos sobre Violencia de Género dirigido a Policía Local	
		Periodicidad:	Puntual en su inicio. Permanente en su implementación.

	Responsabilidad:	<p>Área de Igualdad.</p> <p>Área de Personal.</p> <p>Área de Formación.</p> <p>Representantes Sindicales.</p>
	Verificaciones Indicadores:	Registros que evidencien la realización de todas estas acciones.

EJE 6. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO
30	1	<p>Diseño de cláusulas sociales para la subcontratación de empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> La convocatoria, contemplará una mayor puntuación para aquellas empresas que concurran a la misma, y acrediten contar con un Plan de Igualdad. En caso de empate en las propuestas técnicas y económicas, se podrá dar la concesión a aquella empresa cuya titularidad sea femenina Si la empresa contratada no acredita contar con Plan de Igualdad, se le concederá un plazo de 6 meses para que lo acredite. Las empresas contratadas, deberán acreditar anualmente ante el consistorio, la implementación del Plan de Igualdad a través de los oportunos informes de evaluación, en los que se pueda valorar el grado de cumplimiento de los objetivos, a través de los indicadores o métodos de medición previstos en el Plan 	MN

I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals

	Periodicidad:	Permanente
	Responsabilidad:	Área de contratación
	Verificaciones Indicadores:	- La redacción e introducción sociales de cláusulas en la contratación externa. Registro que verifique que todas las empresas contratadas o adjudicatarias cumplen con estas acciones propuestas.

ACCIÓN Nº	PRIORIDAD	DESCRIPCIÓN	TIPO						
31	1, 2	Se procurará que, tras la redacción del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad cumpla con el principio de presencia equilibrada. Para ello, se iniciarán los procesos de formación y sensibilización de la plantilla, que tendrán entre sus objetivos una mayor implicación masculina en el seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals.	MT						
		<table border="1"> <tr> <td>Periodicidad:</td> <td>Permanente</td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad:</td> <td>- Área de Formación - Representantes Sindicales</td> </tr> <tr> <td>Verificaciones Indicadores:</td> <td>y/o - La existencia, o no de una presencia equilibrada por sexos en la composición de la Comisión de Igualdad.</td> </tr> </table>	Periodicidad:	Permanente	Responsabilidad:	- Área de Formación - Representantes Sindicales	Verificaciones Indicadores:	y/o - La existencia, o no de una presencia equilibrada por sexos en la composición de la Comisión de Igualdad.	
Periodicidad:	Permanente								
Responsabilidad:	- Área de Formación - Representantes Sindicales								
Verificaciones Indicadores:	y/o - La existencia, o no de una presencia equilibrada por sexos en la composición de la Comisión de Igualdad.								

ACCIÓN TRANSVERSAL

Se recomienda una acción transversal a lo largo de la vigencia del Plan que es la formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género que deberá dirigirse a **toda la plantilla**, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto y/o a acciones concretas que requieran una formación determinada, a:

- ✚ Personal político
- ✚ Comisión de Igualdad
- ✚ Representación sindical
- ✚ Otros

El objetivo de la acción formativa será dotar al conjunto de personal técnico y político del Ayuntamiento de Canals de los conocimientos necesarios para integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas y servicios que se planifican y prestan desde el consistorio.

La Entidad podrá elegir entre las siguientes formaciones, en función del objetivo a alcanzar, si bien es aconsejable realizar durante la vigencia del Plan, al menos el 80%

- a. Formación en igualdad de oportunidades para la plantilla en general
- b. Formación en igualdad para las y los representantes políticos.
- c. Formación para impulsar el acceso y empoderamiento de mujeres en órganos de toma de decisiones (facilitar el acceso de las mujeres hacia puestos de dirección)
- d. Formación en Género y relaciones laborales para representantes sindicales, Mesas de Negociación
- e. Formación en Género dirigida a personal de Recursos Humanos y Personal
- f. Formación sobre Usos igualitarios en la Comunicación y Publicidad
- g. Formación sobre Conciliación entre la vida personal y profesional
- h. Formación aspectos básicos de violencia de género para Seguridad Ciudadana(Policía Local)

IV. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Por mandamiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOIMH), es imprescindible establecer un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad va a facilitar:

- ✦ Garantizar la viabilidad de la implantación del Plan.
- ✦ Garantizar la efectividad del mismo.
- ✦ Tener información actualizada relativa al desarrollo del Plan de Igualdad.
- ✦ Adaptar el Plan a las necesidades que van surgiendo, es decir, rediseñar los elementos que sean precisos para conseguir los objetivos propuestos (temporales, de recursos, impacto, u otros).
- ✦ Identificar puntos de mejora de forma periódica y continuada.
- ✦ Conocer los resultados del proyecto, es decir, el grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada acción.
- ✦ Definir nuevas necesidades y propuestas de mejora.

Con el objetivo de llevar a cabo el seguimiento de las 31 acciones previstas en Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals, la Comisión de Igualdad, con carácter anual, redactará un informe con los resultados del seguimiento de las acciones puestas en marcha e implementadas, el grado de cumplimiento de cada una de las medidas propuestas, dificultades encontradas a la hora de ejecutarlas, etc. con el objetivo de informar a la representación de toda la plantilla (personal laboral y funcionario), de la consecución, o no, de los objetivos del Plan de Igualdad.

Con el objetivo de sistematizar la información, se ha diseñado una ficha, que servirá para el procedimiento de recogida de datos e información relativa a cada una de las actividades previstas. Esta ficha deberá ser cumplimentada por cada uno de los órganos responsables del cumplimiento de las diferentes acciones, quienes la remitirán a la Comisión de Igualdad, para su seguimiento.

I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Canals

Se adjunta un modelo de ficha de implementación y seguimiento en el apartado (Anexos) que tendrá que cubrirse por cada acción. Con el objeto de que la ficha recoja el mayor número de datos para la posterior evaluación, se recomienda recoger indicadores cuantitativos y cualitativos

Nº de personas beneficiarias de la acción (Nº de mujeres y Nº de hombres)

Grado de satisfacción de los contenidos, grado de adecuación a las expectativas personales, etc.

A los cuatro años de la aprobación del Plan de Igualdad, su aplicación debe someterse a una evaluación externa. Dicha evaluación contemplará además de la evaluación de proceso y resultados, una evaluación de impacto. El Ayuntamiento deberá contemplar y asignar los recursos necesarios para que se realice el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación deberá ser cuantitativa y cualitativa, y podrá contemplar además del análisis de las fichas de seguimiento y evaluación, entrevistas a los diferentes agentes implicados en el Plan de Igualdad. El informe final de evaluación incluirá los resultados globales por áreas de actuación y las propuestas de mejora. Además analizará la adecuación de las acciones, detectando las fortalezas y debilidades del IPIOM tras su puesta en marcha.

Al tratarse de una evaluación continua permitirá prever y corregir posibles errores, obstáculos etc. de cara a la modificación del actual Plan y de cara al diseño de futuros Planes, como puede ser el Plan de Igualdad, en su fase externa, dirigido al conjunto de la ciudadanía de Canals y que además deberá contar con el debate previo y las aportaciones del tejido asociativo del Ayuntamiento de Canals.

CRONOGRAMA

A continuación se presenta un modelo de cronograma para visualizar las 31 acciones a realizar a lo largo de la vigencia del Plan. Comienza en la fase de diagnóstico en marzo de 2019 y finaliza en marzo de 2023.

Es importante recordar que el cronograma es orientativo, debe adaptarse a los tiempos de la Administración en cuanto a aprobación en Órganos de Gobierno, publicaciones oficiales y demás cuestiones de índole administrativa.

AYUNTAMIENTO DE CANALS
I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2019-2023

EJES	Nº DE ACCION	Mar-19/Abr-19/May-19	Jun-19/Jul-19/Ago-19	Sep-19/Oct-19/Nov-19	Dic-19/Ene-20/Feb-20	Mar-20/Abr-20/May-20	Jun-20/Jul-20/Ago-20	Sep-20/Oct-20/Nov-20	Dic-20/Ene-21/Feb-21	Mar-21/Abr-21/May-21	Jun-21/Jul-21/Ago-21	Sep-21/Oct-21/Nov-21	Dic-21/Ene-22/Feb-22	Mar-22/Abr-22/May-22	Jun-22/Jul-22/Ago-22	Sep-22/Oct-22/Nov-22	Dic-22/Ene-23/Feb-23
		D	D	D	APROB.	F	F	F									
1.RRHH/POLÍTICAS PERSONAL	1																
Selección	2																
	3																
	4																
Conciliación	5																
Formación	6																
Formación	7																
Formación	8																
Formación	9																
Formación	10																
	11																
Presencia equilibrada	12																
Presencia equilibrada	13																
Retribuciones, jornada	14																
	15																
EJE 2. CONCILIACIÓN	16																
	17																
EJE 3. SALUD LABORAL	18																
	19																
	20																
EJE 4. POLÍTICAS PÚBLICAS	21																
	22																
	23																
EJE 5. VIOLENCIA DE GÉNERO	24																
	25																
EJE 6. ACCESO BIENES	26,27,28																



ANEXOS



Anexo 1. MODELO DE FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO



Anexo 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

ANEXO 1. FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Eje:

Nº de Acción:
Contenido:

OBJETIVO GENERAL:

OBJETIVO ESPECÍFICO

INDICADOR/ES:

Nº de personas beneficiarias desagregado por sexo:

Grado de satisfacción
Nivel de participación,
Otros definidos por cada acción en el PIOM

ACCIONES REALIZADAS:

RECURSOS ASIGNADOS: (Especificar si existe presupuesto propio para el Plan)

- Externos
 Propios

PERIODICIDAD:

- Puntual
 Anual
Permanente

COSTE:

- Estimado
- Final
- Incluido en el coste Propio, de funcionamiento, de servicios responsables

CARGO Y NOMBRE RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES:

- Área de Personal
- Area de Contratación
- Representantes Sindicales
- ADL
- Comisión de Igualdad

OBSERVACIONES

Dificultades encontradas:

Soluciones emprendidas en su caso:

ESTADO:

- En ejecución
- Realizada
- No realizada

Motivos

Dificultades encontradas

TEMPORALIZACIÓN:

Codificación de la Prioridad:

Fecha de implementación de la acción:

Fecha recogida de datos:

Fecha evaluación interna:

Fecha evaluación externa/ auditoría:

ANEXO 2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acción positiva:** Artículo 11 de la LOI:

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

- **Segregación sexual del trabajo:** Implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales. Constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución, al mismo tiempo que afecta la relación con el trabajo reproductivo, el ocio y la participación ciudadana. Puede analizarse en su doble vertiente de:

- **Segregación horizontal:** Se refiere a las dificultades de las personas en acceder a determinadas profesiones, según su sexo. Se verifica en la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como "masculinos". Aunque sea menos frecuente, también los hombres encuentran dificultades en el acceso a profesiones, cargos u ocupaciones considerados como típicamente femeninos, como enfermería, auxiliares administrativos o ser reconocidos como amos de casa.

- **Segregación vertical:** Hace referencia a ciertas características en la jerarquía de personas, puestos, categorías profesionales y tareas en los centros de trabajo, que dificultan el acceso de mujeres a puestos con mayor responsabilidad y mejor remunerados, es decir, provoca una concentración de mujeres y hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad. Este problema se relaciona con el género y la posición de las mujeres en los espacios laborales, dificulta que las mujeres se ubiquen favorablemente en las estructuras de poder y comúnmente se le conoce con el nombre de techo de cristal.

- **Principio de presencia equilibrada:** Se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las

personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

- **Transversalidad:** Se utiliza como sinónimo de "mainstreaming de género" o "perspectiva de género", y supone la organización (re-organización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en **todas las políticas, decisiones o departamentos, a todos los niveles y en todas las etapas**, por los actores normalmente involucrados en la adopción de decisiones en una organización.

A nivel estatal, la LOI establece el marco general de intervención de todos los poderes públicos con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y define en su Artículo 15 que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

- **Brecha salarial:** Se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, **de media**, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial se define como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino.

- **Discriminación directa:** Art. 6.1 LOI:

Se considera discriminación directa por razón de sexo 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.

- **Discriminación indirecta:** Art. 6.2 LOI:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica **aparentemente neutros** pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **Acoso Sexual:** Art. 7 LOI:

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Acoso por razón de sexo:** Art. 7 LOI:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso como discriminatorios, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

2.4/1

