



# Í ñ igualdad

## II Plan de Igualdad Municipal

**2016-2019**

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN

SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





## ÍNDICE

1. Presentación .....	3
2. Introducción .....	4
3. Fundamentación .....	6
3.1 Antecedentes I Plan Municipal de Igualdad .....	6
3.2 Marco Normativo .....	6
4. Diagnóstico .....	9
4.1. Datos I Plan Municipal Igualdad 2012-2015 .....	9
4.2. Diagnóstico situación 2016 .....	9
4.2.1. Plantilla desagregada por sexo .....	9
4.2.2. Modalidad de empleo .....	10
4.2.3. Distribución de la Plantilla Municipal por bandas de edad .....	11
4.2.4. Distribución de la Plantilla Municipal por antigüedad .....	12
4.2.5. Distribución por departamentos .....	13
4.2.6. Distribución por grupos de clasificación profesional .....	14
4.2.7. Distribución de la Plantilla por Nivel .....	15
4.2.8. Distribución de la Plantilla Municipal por Titulación Académica .....	16
4.2.9. Distribución de la Plantilla Municipal por bandas salariales .....	17
4.2.10. Distribución de Tipos de Baja .....	18
4.2.11. Distribución Permisos y Licencias .....	19
4.2.12. Formación .....	21
4.2.13. Representación Sindical .....	23
4.3. Conclusiones .....	24
5. Áreas estratégicas de trabajo .....	25
5.1. Presentación Áreas Estratégicas de Trabajo .....	25
5.1.1 Acceso al empleo y desarrollo de la carrera profesional .....	26
5.1.2. Área de transversalidad de género y presencia equilibrada .....	28
5.1.3. Área conciliación de la vida personal, familiar, laboral: corresponsabilidad .....	30
5.1.4. Área de formación en igualdad, comunicación, lenguaje e imagen no sexista .....	32
5.1.5. Área protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. ....	33
6. Metodología. ....	33
7. Órganos de Impulso Institucional .....	34
6.1. Comisión Permanente .....	34
6.2. Comisión Interdepartamental .....	36
6.3. Departamento de Coordinación Institucional en materia de Igualdad: Personal de recursos humanos encargado del Plan de Igualdad .....	41
8. Cronograma .....	41



## 1. PRESENTACIÓN

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con la representación sindical: representantes legales de trabajadores y trabajadoras.

En este contexto, desde las Concejalías de Igualdad y Recursos Humanos se tiene el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestro Ayuntamiento. Por ese motivo la puesta en marcha conjuntamente con las representaciones sindicales y los distintos departamentos municipales de este II PLAN DE IGUALAD 2016-2019 ha de contribuir a la eliminación de todas las formas de discriminación en su ámbito laboral basadas en el género, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, el acoso sexual, la promoción de lenguaje no sexista, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Tenemos el convencimiento de que el desarrollo de las medidas y acciones contenidas en este Plan promoverán una mayor responsabilidad social en el Ayuntamiento de Elche, en beneficio de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de la sociedad en general.

Elche, a 15 de julio 2016

M.<sup>a</sup> Teresa Maciá Milla  
Concejala de Igualdad

Jose Pérez Ruiz  
Teniente de Alcalde de Recursos Humanos

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN

SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





## 2. INTRODUCCIÓN

Partimos de la premisa de que “un Plan Municipal de Igualdad es un plan de trabajo”, es decir, tiene que redactarse como un documento útil para actuar y conseguir resultados objetivos. El resultado del trabajo inicial debe ser un Plan Municipal que se convierta en el marco de trabajo cotidiano y de referencia en nuestra organización y que sea fruto del compromiso con la plantilla y las políticas de igualdad.

La metodología de trabajo aplicada para llevar a cabo el informe de evaluación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Elche 2012-2015, se ha centrado en el análisis de la información obtenida a través de fuentes primarias y secundarias. Las fuentes de información primaria han sido los datos recopilados mediante entrevista individualizada con los técnicos/técnicas de las distintas áreas de la corporación municipal en el período 2012-2015. La documentación recopilada de fuentes de información secundaria han sido las siguientes:

- \* Diagnóstico de la situación encontrada en la organización en el año 2012.
- \* Memoria de actividades presentado en 2015.
- \* Diagnóstico de la situación en el año 2016.

El Plan Municipal de Igualdad para el período 2016-2019 se sustenta fundamentalmente en dos elementos esenciales:

1. Plan Municipal de Igualdad 2012-2015. El objetivo general de la evaluación elaborada sobre el mismo ha sido establecer su grado de ejecución y detectar las posibles dificultades en su implementación en los diferentes apartados.
2. Nuevas propuestas de análisis, desarrollo e implementación derivadas de la Comisión Permanente de Igualdad



El nuevo documento resultante tendrá las siguientes características:

1. El Plan es una guía para un proceso de actuación y no debe entenderse como un documento cerrado, sino como una herramienta dinámica y flexible.
2. Representa un compromiso de todo el Ayuntamiento como colectivo, con la Igualdad de Oportunidades, y corresponde a todas las áreas y servicios conocerlo, darlo a conocer y aplicarlo.
3. La participación de todos los departamentos municipales en el desarrollo y ejecución del plan de forma coordinada es imprescindible y fundamental.
4. La puesta en práctica de estas medidas necesita de una implicación política y técnica y la materialización de cambios estructurales y organizativos que posibiliten la transversalidad, principio básico en el que se sustenta el Plan.
5. El programa implica una responsabilidad compartida. Su ejecución y evaluación en todas las fases es tarea de todos los departamentos municipales. Asimismo, el nivel de avance en el camino a la igualdad que implique el programa será un logro de todas las personas que trabajan en el Ayuntamiento.
6. La temporalización establecida en el Programa tiene como fin facilitar la implantación de las medidas en un sentido coherente. Eso no significa que una medida sólo deba realizarse en la fase concreta en la que se ubica. En muchos casos, se deberán continuar desarrollando las medidas de las primeras fases a lo largo de todo el proceso del programa.

En esta línea, ambas Comisiones, Permanente e Interdepartamental, coinciden en establecer tres líneas estratégicas que van a delimitar la implementación del Programa Municipal de Igualdad en el período 2016-2019, siendo las siguientes:

- Redactar un informe de evaluación del grado de implantación del I Plan Municipal de Igualdad 2012-2015 (ver Anexol)
- Planificar para el ejercicio 2016, un diagnóstico para el conjunto de Departamentos Municipales, sobre la estructura de los Ejes de actuación que sustentan el Plan 2012-2015 con una metodología de actuación concreta.
- Redacción e Implantación de un nuevo Plan Municipal de Igualdad para el ejercicio 2016-2019.





### **3. FUNDAMENTACIÓN**

#### **3.1. Antecedentes: I Plan Municipal de Igualdad.**

El I Plan Municipal de Igualdad 2012-2015, sirvió como instrumento para incidir en un problema social: las desigualdades entre mujeres y hombres dentro de la organización, así como para realizar un diagnóstico inicial de la realidad laboral en todos los sentidos, es decir, la situación de igualdad/desigualdad en diversos ámbitos de la organización, además de enumerar las resistencias que habría que superar y las buenas prácticas que sería interesante potenciar e implantar a través de un proceso que se puede dividir en las siguientes etapas: decisión, diagnóstico, fijación de los objetivos concretos, implementación, evaluación y control del mismo.

Un gran reto, por tanto, para los próximos años es pasar de la igualdad formal y legal a la igualdad real y efectiva y para conseguirlo resulta imprescindible acometer un cambio estructural y cultural en profundidad que remueva los obstáculos no visibles dentro de la Organización.

#### **3.2. Marco Normativo**

El derecho a la igualdad ante la ley y la protección de todas las personas contra la discriminación son normas fundamentales del derecho internacional de derechos humanos. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Los Principios para la Igualdad fueron acordados por un grupo de expertos en varias fases de consulta. Existe una conferencia titulada "Principios para la Igualdad y Desarrollo de Estándares Legales para la Igualdad", organizada en 2008 en Londres. En este evento participaron representantes de distintos entornos, los principios formulados y acordados por los expertos están basados en conceptos y jurisprudencias desarrolladas en contextos legales nacionales, regionales e internacionales.

Una parte muy importante del compromiso de la Administración Pública por la Igualdad ha llegado con la aprobación de leyes que trasladan el principio constitucional y las directivas Europeas. La Legislación Europea contra la discriminación tiene alrededor de dos docenas de instrumentos/fuentes regionales e internacionales diferentes que dan forma al marco legal en materia de igualdad en Europa. La normativa que vela por la igualdad de género en el empleo y ámbito laboral en Europa, intenta contribuir a mejorar las condiciones de vida de la población, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de Mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y de sus miembros.



El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

El Título II del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, De los Derechos de los Valencianos y Valencianas, en su artículo 10, dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la "igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género". Asimismo, su artículo 11 dispone que "la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida personal, familiar y laboral sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la e la vida personal, familiar y laboral".

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres "tiene por objeto regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana".

Los ámbitos que requieren actuaciones y medidas para erradicar la discriminación son múltiples, pero, teniendo en cuenta las competencias del título III del Estatuto de Autonomía y la amplitud de las mismas, esta ley necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos: esta Ley pretende establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Tiene tres importantes cuestiones:

1. Incorpora un importante conjunto de medidas para eliminar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, organizacional y laboral.
2. Asegura una representación equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos, en los cargos de responsabilidad de todos los poderes públicos y en la coordinación de responsabilidades de relevancia económica y social.





3. Se legitima a las instituciones públicas con competencia en materia de mujer y a las organizaciones para la defensa de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, para actuar en diversos ámbitos: sistema educativo, sistema jurídico, ámbito cultural y artístico, cuerpos de seguridad, etc.

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público. Disposición adicional séptima establece que: "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". En el artículo 1 y dentro del apartado "objeto y ámbito de aplicación" explica la "Igualdad de trato 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. Tanto la ley de la Comunidad Valenciana como la Estatal regulan la igualdad en el ámbito laboral, recogiendo planes de igualdad en las empresas. Los cambios que se deberán impulsar son de gran envergadura y requerirán de mucho tiempo para su consecución, por ese motivo es importante la puesta a punto de las instituciones del Estado que deberán implementar las políticas públicas necesarias

Por último, hacemos referencia a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta Ley incorpora acciones que dan respuesta al carácter integral proponiendo:

- Medidas de sensibilización.
- Medidas educativas.
- Medidas contra la publicidad ilícita y en el ámbito de los medios de comunicación.
- Medidas en el ámbito sanitario.
- Reconocimiento de nuevos derechos a las víctimas, incluyendo medidas para su protección social y económica.
- Medida de tutela institucional penal y judicial.



## 4. DIAGNÓSTICO

### 4.1. Datos del I Plan Municipal Igualdad 2012-2015.

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche 2012-2015 se estructura en 8 ejes que se articulan en un conjunto de objetivos y medidas de actuación.

El informe de evaluación se inicia con la valoración del grado de cumplimiento de los objetivos y sus medidas planificadas que han orientado la actividad del período 2012-2015 así como la metodología diseñada y empleada para lograr su consecución (ver Anexo I). Seguidamente se sistematiza la información recogida para cada una de las acciones del primer Plan, detallando entre otros campos el referido a nivel de ejecución de la medida propuesta para concluir con la evaluación del conjunto y una enumeración de recomendaciones que pueden ser consideradas importantes para el informe de evaluación de ese primer Plan Municipal de Igualdad del Ayuntamiento de Elche que se presentan a continuación:

- \* Determinar las acciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han efectuado.
- \* Averiguar las actividades que se han desarrollado y el tipo de dificultades encontradas para materializar la acción.
- \* Establecer el nivel de consecución de los objetivos.
- \* Conocer las razones que han impedido la aplicación total del plan.
- \* Detectar nuevas necesidades y sus causas.
- \* Efectuar una valoración del impacto del plan.
- \* Indicar acciones de mejora o recomendaciones que sirvan para orientar las directrices del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Elche.

En el año 2012 se realiza un diagnóstico de la situación inicial encontrada en la organización y se identificaban para cada departamento municipal las situaciones de desigualdad existentes en la empresa. La siguiente fase iniciada en 2013 que se establecía en este I Plan fue dar cumplimiento a unos objetivos y acciones que se formulaban para desarrollar y superar las desigualdades detectadas y evitar así las discriminaciones por razón de género. Al finalizar el año 2015 se redacta un informe del grado de consecución de esos objetivos (Anexo1).

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN

SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





## 4.2. Diagnóstico Situación 2016.

### 4.2.1. Situación actual plantilla municipal desagregada por sexo.

En 2016 prestan servicio en el Ayuntamiento de Elche, en términos absolutos, 1763 personas: 680 mujeres (38,57%) y 1083 hombres (61,43%).

SEXO	MUJERES	HOMBRES
CANTIDAD	680	1083

*Fuente: Recursos Humanos  
Ayuntamiento de Elche.*

Para lograr la composición equilibrada determinada en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el conjunto referido, las personas de cada sexo no superarán el sesenta por ciento ni serán menos del cuarenta por ciento.

### 4.2.2. Modalidad de empleo 2016.

MODALIDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
TEMPORAL	MUJER	291	51%
TEMPORAL	HOMBRE	277	49%
FIJO	MUJER	389	33%
FIJO	HOMBRE	806	67%

**TOTAL: 1763**

*Fuente: Recursos Humanos  
Ayuntamiento de Elche.*

La distribución de la plantilla municipal según la MODALIDAD DE EMPLEO está distribuida en empleo fijo y temporal, una fórmula que existe en la organización en la actualidad, pero se vislumbran cambios en las maneras de relacionarse entre empresa y empleado porque entran en juego programas de prácticas y planes de empleo, convenios de colaboración entre

Ajuntament y centros formativos que abren modos de trabajo colaborativos y flexibles en los que se fomenta la adaptabilidad de las condiciones a nuevos entornos laborales, la creatividad y la innovación.



## 4.2.3. Distribución de la Plantilla Municipal por bandas de edad.

En el año 2016, las personas trabajadoras totales para ambos sexos por franjas de edad se reflejan en la siguiente tabla de datos.

EDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
20-29 AÑOS	MUJER	5	31%
20-29 AÑOS	HOMBRE	11	69%
30-39 AÑOS	MUJER	106	42%
30-39 AÑOS	HOMBRE	147	58%
40-49 AÑOS	MUJER	270	42%
40-49 AÑOS	HOMBRE	374	58%
50-59 AÑOS	MUJER	238	35%
50-59 AÑOS	HOMBRE	438	65%
60 Y MÁS AÑOS	MUJER	61	35%
60 Y MÁS AÑOS	HOMBRE	113	65%

Fuente: Recursos Humanos  
Ayuntamiento de Elche.

En la tabla podemos examinar la distribución de la plantilla según la variable edad, y encontramos los porcentajes de mujeres y hombres distribuidos objetivando las particularidades del mercado laboral con una visión de género, es decir, la incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye un proceso lento y progresivo que se ha producido a lo largo de los años.

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN  
SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





## 4.2.4. Distribución de la Plantilla Municipal por antigüedad en la organización.

En las siguientes tablas existen grupos que representan “años de antigüedad en la empresa” y “sexo”.

ANTIGÜEDAD	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Menos de 1 año	mujer	97	57%
	hombre	128	43%
1 año	mujer	0	0%
	hombre	0	0%
De 1-3 años	mujer	0	0%
	hombre	1	100%
De 3-5 años	mujer	15	59%
	hombre	22	41%
De 6-10 años	mujer	87	49%
	hombre	93	51%
Más de 10 años	mujer	481	36%
	hombre	839	64%

**TOTAL: 1763**

*Fuente: Recursos Humanos  
Ayuntamiento de Elche.*

La antigüedad es un derecho que empieza a desarrollar el trabajador desde el primer día que presta servicios en la empresa, incluso durante el periodo de prueba, o si ha enlazado varios contratos diferentes o convertido un contrato a otra modalidad. En la tabla se observa como cambio importante que son las mujeres con menos de un año de antigüedad el grupo que ha aumentado en los últimos tres años.



## 4.2.5. Distribución de la Plantilla por Departamentos o Áreas Municipales.

ÁREAS MUNICIPALES	SEXO	N.º PERSONAS	PORCENTAJE
ECONÓMICA Y FINANCIERA	M	63	57%
ECONÓMICA Y FINANCIERA	V	46	43%
INTERVENCIÓN	M	9	75%
INTERVENCIÓN	V	3	25%
ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	M	49	44%
ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	V	61	56%
PARTICIPACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	M	45	77%
PARTICIPACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	V	13	23%
RELACIONES INSTITUCIONALES	M	6	40%
RELACIONES INSTITUCIONALES	V	9	60%
SECRETARÍA GENERAL	M	8	50%
SECRETARÍA GENERAL	V	8	50%
SEGURIDAD, DEPORTES	M	103	20%
SEGURIDAD, DEPORTES	V	426	80%
SOCIOEDUCATIVA	M	306	70%
SOCIOEDUCATIVA	V	129	30%
SOSTENIBILIDAD	M	38	18%
SOSTENIBILIDAD	V	173	82%
TESORERÍA	M	3	30%
TESORERÍA	V	7	70%
URBANISMO Y TERRITORIO	M	48	24%
URBANISMO Y TERRITORIO	V	210	76%

TOTAL 1763

Las áreas en las que se ha dividido la plantilla municipal son las que se reflejan en la tabla. El Instituto Municipal de Turismo de Elche se incorpora también a los grupos de trabajo para desarrollar un Plan de Igualdad.



22 JUL. 2016



## 4.2.6. Distribución de la plantilla por grupos de clasificación profesional.

CLASIFICACIÓN	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
A1	MUJER	65	53%
A1	HOMBRE	56	47%
A2	MUJER	78	58%
A2	HOMBRE	55	42%
C1	MUJER	237	37%
C1	HOMBRE	392	63%
C2	MUJER	161	37%
C2	HOMBRE	273	63%
OAP	MUJER	90	32%
OAP	HOMBRE	193	68%
SIN GRUPO	MUJER	47	29%
SIN GRUPO	HOMBRE	116	71%

**TOTAL 1763**

*Fuente: Recursos Humanos  
Ayuntamiento de Elche.*

Por clasificación profesional se entiende el conjunto de categorías, grupos y niveles profesionales que existen en una empresa, organizados conforme al conjunto de cometidos asignados a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad.

Los grupos profesionales deberán ajustarse en su definición de tal forma que eviten la discriminación entre hombres y mujeres, ya pudiera ser ésta directa o indirecta.

En la tabla los subgrupos superiores, donde se requiere estar en posesión de titulación académica universitaria, alcanzan una composición equilibrada. Encontramos mayor presencia de hombres en colectivos sin grupo y OAP (otras agrupaciones profesionales)



## 4.2.7. Distribución de la plantilla municipal por nivel jerárquico.

NIVEL JERÁRQUICO	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
DIRECCIÓN	MUJER	7	24%
	HOMBRE	22	76%
JEFATURAS INTERMEDIAS	MUJER	60	40%
	HOMBRE	86	60%
PERSONAL TÉCNICO	MUJER	96	81%
	HOMBRE	22	19%
PERSONAL ADMINISTRACIÓN Y OFICIOS	MUJER	372	38%
	HOMBRE	612	62%
PERSONAL NO CUALIFICADO	MUJER	156	32%
	HOMBRE	330	68%

**TOTAL. 1763**

*Fuente: Recursos Humanos Ayuntamiento de Elche.*

La distribución por nivel jerárquico muestra que son los hombres los que ocupan mayoritariamente los niveles de dirección, jefaturas intermedias, personal de oficios y no cualificado. Es necesario analizar aspectos tan interesantes como los cambios en la situación laboral de las mujeres españolas en los últimos años, la temática de la segregación horizontal y vertical, el desigual acceso a los puestos de responsabilidad y dirección tanto en la Administración Pública como en la empresa privada, etc.

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN  
SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





4.2.8. Distribución de la Plantilla Municipal por Titulación Académica.

CLASIFICACIÓN	SEXO	CANTIDAD POR GRUPO	PORCENTAJE	ESTUDIOS	DIFERENCIA
A1	MUJER	131	54,58%	65	66
	HOMBRE	109	45,41%	56	53
A2	MUJER	126	52,28%	78	48
	HOMBRE	115	47,72%	55	60
C1	MUJER	212	35,50%	237	-25
	HOMBRE	385	64,50%	392	-7
C2	MUJER	95	24,67%	161	-66
	HOMBRE	290	75,33%	273	17
OAP	MUJER	17	25%	90	-73
	HOMBRE	49	75%	193	-124
SIN GRUPO	MUJER	99	42,30%	47	52
	HOMBRE	135	57,70%	116	19

Fuente: Recursos Humanos  
Ayuntamiento de Elche.

Esta tabla recoge la titulación académica con independencia de la requerida para el grupo de clasificación profesional de pertenencia, y la pone en relación con este último, con ello se manifiesta la existencia que tiene un “problema estructural” de sobrecualificación con un nivel de universitarios muy superior a la media.



4.2.9. Distribución de la Plantilla Municipal por Bandas Salariales.

BANDA	SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
MENOS 7.200	MUJER	292	63.89
	HOMBRE	165	36.11
7.201-12.000	MUJER	41	53.95
	HOMBRE	35	46.05
12.001-14.000	MUJER	12	46.16
	HOMBRE	14	53.84
14.001-18.000	MUJER	52	58.43
	HOMBRE	37	41.57
18.001-24.000	MUJER	216	38.61
	HOMBRE	342	61.29
24.001-30.000	MUJER	145	40.39
	HOMBRE	214	59.61
30.001-36.000	MUJER	59	45.74
	HOMBRE	70	54.26
MÁS 36.000	MUJER	125	27.12
	HOMBRE	336	72.88

Fuente: Recursos Humanos  
Ayuntamiento de Elche.

En el terreno de las retribuciones, según los datos del ejercicio 2015, el equilibrio se logra sólo en algunos colectivos, especialmente las bandas salariales bajas que están comprendidas entre 7.201-12.000, y entre 12.001-14.000 euros. En cuanto a las bandas salariales superiores a 30.00 euros encontramos que un 45,74% son mujeres y 54,26% son hombres, y esta separación se incrementa en las bandas salariales superiores a 36.000 euros mostrando un 27,12% son mujeres y 72,88 son hombres.

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN

SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





## 4.2.10. Distribución de Tipos de Baja.

Tipos de BAJA	SEXO	2012	2013	2014	2015	2016
BAJA POR ACCIDENTE LABORAL	MUJER	41	40	29	17	12
BAJA POR ACCIDENTE LABORAL	VARÓN	152	143	105	128	50
ENFERMEDAD COMÚN	MUJER	171	147	139	147	59
ENFERMEDAD COMÚN	VARÓN	270	184	184	197	77
ACCIDENTE NO LABORAL	MUJER	5	5	4	2	3
ACCIDENTE NO LABORAL	VARÓN	7	9	3	8	5
MATERNIDAD	MUJER	21	15	11	9	3
PATERNIDAD	VARÓN	19	13	9	5	4

*Fuente Tablas: Recursos Humanos  
Ayuntamiento de Elche.*

La tabla muestra una progresión de distintos tipos de bajas desde 2012 a 2016, y revela que desciende el número progresivamente tanto en mujeres como en hombres.



## 4.2.11. Distribución Permisos y Licencias.

TIPOLOGÍA	SEXO	CANTIDADES DESGLOSADAS POR AÑOS				
TIPO DE PERMISO	TOTAL MUJERES AÑO 2012	TOTAL HOMBRES AÑO 2012	TOTAL MUJERES AÑO 2013	TOTAL HOMBRES AÑO 2013	TOTAL MUJERES AÑO 2014	TOTAL HOMBRES AÑO 2014
FLEXIBILIDAD: REDUCCIÓN HORARIO POR CUIDADO DE HIJO/A MENOR 12 AÑOS	23	1	20	4	7	4
FLEXIBILIDAD: REDUCCIÓN HORARIO POR CUIDADO DE FAMILIAR ENFERMO	4	8	9	2	3	3
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO HIJOS/AS	16	2	11	3	17	2
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIAR ENFERMO	0	1	1	1	0	2
PERMISOS POR LACTANCIA A JORNADA COMPLETA	20	6	12	2	14	4
MATERNIDAD	20		12		14	
PATERNIDAD		15		13		18

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN  
SESSIÓ DE: Fuente Tablas: Recursos Humanos  
22 JUL. 2016 Ayuntamiento de Elche.





## TIPOLOGÍA SEXO CANTIDADES DESGLOSADAS POR AÑOS

TIPO DE PERMISO	TOTAL MUJERES AÑO 2015	TOTAL HOMBRES AÑO 2015	TOTAL MUJERES AÑO 2016	TOTAL HOMBRES AÑO 2016
REDUCCIÓN HORARIO POR CUIDADO DE HIJO/A MENOR 12 AÑOS	9	2	2	1
REDUCCIÓN HORARIO POR CUIDADO DE FAMILIAR ENFERMO	2	1	1	0
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO HIJOS/AS	13	5	6	1
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIAR ENFERMO	0	1	0	1
PERMISOS POR LACTANCIA A JORNADA COMPLETA	10	5	2	1
MATERNIDAD	10		2	
PATERNIDAD		20		5

*Fuente Tablas: Recursos Humanos Ayuntamiento de Elche.*

Con los datos disponibles en las tablas se verifica que los logros conseguidos en el I Plan de Igualdad 2012 respecto del eje de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se han regulado los criterios de flexibilidad del horario laboral mediante el protocolo de gestión horaria, y se han diseñado los impresos normalizados para solicitar la adaptación del horario de trabajo por conciliación.



## 4.2.12. Formación.

### CURSOS REALIZADOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD 2015:

- Legislación laboral en materia de igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral. On line. **Han realizado el curso 25 mujeres y 21 varones**
- Uso igualitario del lenguaje administrativo. On line. **Han realizado el curso 29 mujeres y 20 varones**
- Igualdad y género. Presencial. **Ha realizado el curso 1 mujer.**

**Resumen de las personas que han realizado cursos referentes a Igualdad en el año 2015.**

**Mujeres: 55**

**Varones: 41**

### **CURSOS OFERTADOS EN EL PLAN DE FORMACIÓN MUNICIPAL 2016**

4. Legislación laboral en materia de igualdad y conciliación familiar y laboral. ON LINE
5. Uso igualitario del lenguaje administrativo. ON LINE
6. Igualdad. ON LINE
7. Políticas contra la violencia de género. ON LINE

### **ASISTENTES A LOS CURSOS DE FORMACIÓN EXTERNA DEL PLAN 2015**

Tipo de curso	Formación Externa		Total
	Mujer	Varón	
Presencial	44	106	150
On line	122	216	338
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>322</b>	<b>488</b>

### **ASISTENTES A LOS CURSOS DE FORMACIÓN INTERNA DEL PLAN 2015**

Tipo de curso	Formación Interna		Total
	Mujer	Varón	
Presencial	231	564	795
On line	287	254	541
<b>Total</b>	<b>518</b>	<b>818</b>	<b>1336</b>

### **TOTAL DE ASISTENTES A LOS CURSOS DE FORMACIÓN DEL PLAN 2015**

Tipo de curso	Asistentes		Total
	Mujer	Varón	
Presencial	275	670	945
On line	409	470	879
<b>Total</b>	<b>684</b>	<b>1140</b>	<b>1824</b>

SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016



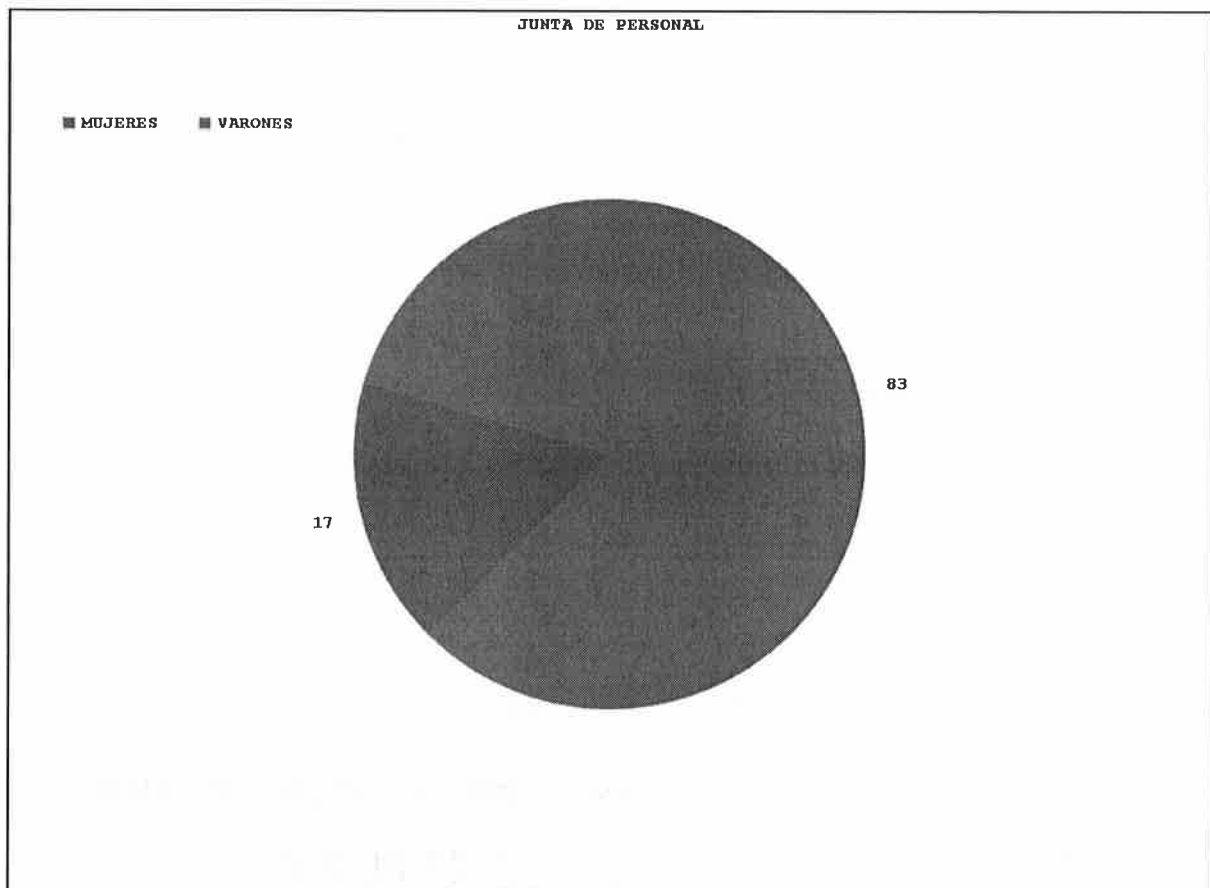


En cuando al área de formación en igualdad en el Plan Municipal de Formación 2015 y2016, incentiva las políticas de igualdad, incluyendo cursos sobre legislación en materia de igualdad, uso igualitario del lenguaje administrativo y políticas contra la violencia de género. Las dos grandes leyes en materia de igualdad de nuestro país comparten una idea: incluyendo en su articulado tanto la necesidad de formación como la obligación de articularla. Necesidad de adquirir conocimientos específicos en esta materia por parte del personal de las administraciones públicas y una obligación de los poderes públicos de incluir en su oferta formativa -inicial y continua- las cuestiones de igualdad, la perspectiva de género y la lucha contra la violencia hacia las mujeres.

#### 4.2.13. Representación Sindical.

La Junta de Personal resultante de las elecciones sindicales celebradas el 25 febrero de 2015 resume los resultados de las mesas en la siguiente tabla, integrada por 4 mujeres (17%) y 19 hombres (83%), evidenciando un déficit de representación del sexo mujer.

PORCENTAJES DE REPRESENTACIÓN





## Elecciones Sindicales Elche 2011

CANDIDATURAS	N.º REPRESENTANTES mujeres	N.º REPRESENTANTES hombres
CCOO	2	3
SI	0	4
UGT	0	4
SEP	0	3
CSIF	0	5
SPPLCV	0	2
Total	2	21

## Elecciones Sindicales Elche 2015

CANDIDATURAS	N.º REPRESENTANTES mujeres	N.º REPRESENTANTES hombres
CCOO	3	4
SI	0	4
UGT	0	3
SEP	0	3
CSIF	0	2
SPPLCV	0	2
SPPME	0	0
Agrupación interinos	1	1
Total	4	19

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN

Destacan dos secciones sindicales con una composición equilibrada



22 JUL. 2016



## ELECCIONES A ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 2015

CANDIDATURAS	Mujeres que se presentan	Hombres que se presentan	Total
CCOO	38	43	81
SI	10	50	60
UGT	4	51	55
SEP-CV	3	27	30
CSIF	4	26	30
SPPLB	3	20	23
SPPME	2	22	24
Agrupación de interinos	14	10	24

**TOTAL=**                **78**                    **249**                    **327**

### 4.3. Conclusiones.

Del análisis realizado en relación al nivel de implantación del I Plan de Igualdad 2012-2015, del estudio estadístico reseñado anteriormente, así como de las aportaciones derivadas de las SECCIONES Sindicales y las Comisiones Permanente e Interdepartamental se han redactado una serie de medidas y acciones objetivadas mediante unos indicadores cuantificables, precisos y medibles que permitan ejecutar las diversas áreas del nuevo Plan en el período 2016-2019 con la finalidad de desarrollar aquellos objetivos no activados en el Plan 2012-2015 e incorporar otros nuevos como consecuencia de la revisión del mismo y de nuevas aportaciones emanadas de las respectivas Comisiones.



## 5. ÁREAS ESTRATÉGICAS DE TRABAJO.

### 5.1. Presentación de Áreas Estratégicas de Trabajo:

Los planes de igualdad fijarán los objetivos y las actividades de igualdad a alcanzar, junto con acciones y estrategias así como prácticas a adoptar para su consecución, estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### 5.1.1. ÁREA 1: Acceso al empleo y desarrollo de la carrera profesional.

Esta área fomenta la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier tipo de trabajo dentro de la Organización, así como plantea medidas que garanticen la igualdad para el ascenso y la promoción profesional dentro de la empresa.

#### 5.1.2. ÁREA 2: Transversalidad de género y presencia equilibrada.

Esta área fomenta una clasificación profesional e igualdad en materia retributiva. Integrar la perspectiva de género en el conjunto de actividades dando difusión y evaluando todas y cada una de las propuestas en materia de igualdad y promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones.

#### 5.1.3. ÁREA 3: Área conciliación de la vida personal, familiar, laboral: corresponsabilidad.

Esta área fomenta las acciones que permitan la corresponsabilidad del personal municipal y se garantice la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### 5.1.4. ÁREA 4: Formación en igualdad, comunicación, lenguaje e imagen no sexista.

Esta área fomenta la formación específica del personal municipal en Igualdad, aumentar la sensibilización de las perspectiva de género en la Organización.

#### 5.1.5. ÁREA 5: Protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Esta área fomenta la implantación de protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, procedimientos internos para la tramitación de denuncias o reclamaciones de hostigamiento y acoso, así como divulgación de las responsabilidades laborales que puedan incurrir las personas acosadoras.

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN

SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





## ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL.

**Objetivo General:** Garantizar las condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público, y en el desarrollo de la carrera profesional

**Objetivo específico 1:** Integrar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de personal y en la Oferta de Empleo Público

<b>Acción 1.1.1</b>	Promover la perspectiva de género en la documentación que se genera en la gestión de personal y en convocatorias públicas de empleo
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de plantillas de gestión de personal elaborados respetando la perspectiva de género</li><li>▪ Porcentaje de uso de lenguaje inclusivo en la Oferta de Empleo Público y los documentos vinculados respecto al total de documentos realizados.</li></ul>

**Objetivo específico 2:** Desagregar los datos por sexo en todos los registros, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios referidos a la plantilla de personal.

<b>Acción 1.2.1</b>	Adecuar todas las aplicaciones informáticas utilizadas desagregando por sexos los diferentes registros realizados
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Porcentaje de implantación de la desagregación por sexos en las aplicaciones informáticas utilizadas en la gestión de personal.</li></ul>

**Objetivo específico 3:** Incorporar la perspectiva de género en materia de contratación de personal, convenios de colaboración, planes de promoción de empleo, etc.

<b>Acción 1.3.1</b>	Promover en los diferentes programas de contratación y promoción de empleo acciones dirigidas a incorporar en los mismos las medidas necesarias para fomentar y potenciar la perspectiva de género, tanto en cuanto al uso de lenguaje no sexista como a generar medidas tendentes a la minimizar la infrarrepresentación.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Porcentaje de personas contratadas diferenciando por sexo según tipo funcionario o temporal (bolsas de trabajo, planes promoción empleo, etc.)</li><li>▪ Porcentaje de personas contratadas diferenciando por sexo según categoría profesional.</li><li>▪ Nº acciones incorporadas para minimizar la infrarrepresentación</li></ul>

**Objetivo específico 4:** Establecer que los tribunales y órganos de selección de personal se ajusten al principio de presencia equilibrada.

<b>Acción 1.4.1</b>	Impulsar acciones dirigidas a la autoridad corporativa con responsabilidad en la designación de tribunales para promover la equidad representativa en los mismos.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Porcentaje de tribunales y órganos de selección de personal que se ajusten al principio de presencia equilibrada en función del número.</li><li>▪ Porcentaje de miembros en función del sexo con respecto al número total.</li></ul>



**Objetivo específico 5:** Mencionar expresamente en las convocatorias el deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.

**Indicadores:**

<b>Acción 1.5.1</b>	Introducir texto recordatorio relativo al cumplimiento del principio de igualdad, en el apartado de composición de Tribunales de las bases de procesos selectivos.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº de convocatorias realizadas para selección de personal</li> <li>▪ Porcentaje de convocatorias en los que se hace referencia al cumplimiento del principio de igualdad.</li> </ul>

**Objetivo específico 6:** Establecer el desempate en favor del sexo infrarrepresentado, como elemento decisorio, en las bases de los procesos de selección, convenios de colaboración, planes de promoción de empleo.

<b>Acción 1.6.1</b>	Introducir texto recordatorio relativo al desempate en favor del sexo infrarrepresentado en las bases de convocatoria de los procesos selectivos.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de bases en las que incorpora como criterio de desempate el valor del sexo infrarrepresentado</li> </ul>

**Objetivo específico 7:** Incluir materias de políticas de igualdad en los temarios y en las pruebas de los distintos procesos selectivos.

<b>Acción 1.7.1</b>	Incorporar temas específicos en materia de igualdad en todos los procesos selectivos tanto temporales como en propiedad
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de convocatorias en las que se incluye temario y pruebas relativas a políticas de igualdad de género temporales y en propiedad.</li> </ul>

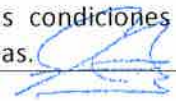
**Objetivo específico 8:** Determinar baremos diferenciados para mujeres y hombres en las pruebas físicas, en aquellas convocatorias de procesos selectivos, planes de promoción de empleo, etc, que lo requieran.

<b>Acción 1.8.1</b>	Definir los baremos diferenciales por sexos en aquellas convocatorias que incorporen pruebas físicas.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje convocatorias que incorporan pruebas físicas</li> <li>▪ Porcentaje de convocatorias que incorporan baremos diferentes para mujeres y hombres del total de convocatorias selectivas con pruebas físicas</li> </ul>

**Objetivo específico 9:** Prever las condiciones necesarias de atención a las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural, en los distintos procesos selectivos.

<b>Acción 1.9.1</b>	Incorporar en las instancias relativas a la participación en los diferentes procesos selectivos de un apartado específico en el cual las aspirantes que lo precisen soliciten la adecuación de los medios necesarios en función de su situación.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº de personas que solicitan condiciones especiales previas al inicio de los ejercicios por estar embarazadas o en período de lactancia natural.</li> <li>▪ Porcentaje de personas a quienes se les adecua las condiciones por embarazo o lactancia durante el desarrollo de las pruebas.</li> </ul>

APROBADO EN LA JUNTA DE GOBIERNO EN  
 SESIÓN DE 22 JUL 2016  
 Ayuntamiento de Elche  
 Secretaría General





## ÁREA 2: TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y PRESENCIA EQUILIBRADA

**Objetivo General:** Integrar la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos Municipales

**Objetivo específico 1:** Publicar y difundir el Plan Municipal de Igualdad informando al personal municipal a través de todos los canales disponibles dentro de la Organización.

<b>Acción 2.1.1</b>	Dar a conocer la existencia del Plan Municipal de Igualdad a todo el personal municipal y las acciones que se llevan a cabo
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de comunicaciones publicadas (Intranet, página web y "Tu Portal" referente a Igualdad</li><li>Nº de participaciones realizadas en el foro</li></ul>

**Objetivo específico 2:** Mantener un canal abierto de recogida de iniciativas desde el departamento de RRHH con la intención de abrir una vía de comunicación operativa con la plantilla municipal

<b>Acción 2.2.1</b>	Dar la posibilidad al personal municipal de explicar iniciativas o sugerencias sobre cuestiones de igualdad
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Nº de consultas realizadas</li><li>Nº de sugerencias de mejora realizadas</li></ul>

<b>Acción 2.2.2</b>	Saber la eficacia ofrecida a las personas que han utilizado el canal de comunicación de igualdad
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Porcentaje de respuestas realizadas a las personas que han utilizado el canal de comunicación</li><li>Porcentaje de propuestas llevadas a la Comisión de Igualdad para su debate</li></ul>

<b>Acción 2.2.3</b>	Saber la utilidad de las acciones a través de un estudio post-formación introduciendo indicadores objetivos que permitan medir situaciones discriminatorias.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Puntuación obtenida en los talleres de formación impartidos.</li><li>Porcentaje de personas que acuden a los cursos .</li><li>Nº de indicadores específicos hallados que alerten de valores, roles y condiciones de género.</li><li>Análisis cualitativo y cuantitativo de elementos "impactantes" derivados de los cursos de formación, aplicados a la cotidianeidad.</li></ul>

**Objetivo específico 3:** Impulsar herramientas informáticas y digitales con todos los recursos disponibles en igualdad, haciendo hincapié en un uso no sexista del lenguaje administrativo, así como en la documentación emitida desde la Organización.



<b>Acción 2.3.1</b>	Fomentar una mayor utilización del lenguaje no sexista por parte del personal municipal
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Porcentaje de impresos y formularios internos y externos con un uso de lenguaje no sexista con respecto a la totalidad de impresos internos y externos respectivamente de la Organización.</li><li>▪ Porcentaje de ordenanzas con un uso de lenguaje no sexista con respecto a la totalidad de ordenanzas de la Organización.</li></ul>

<b>Acción 2.3.2</b>	Ofrecer herramientas que ayuden al personal municipal en la utilización del lenguaje no sexista
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de herramientas puestas a disposición del personal municipal</li></ul>

**Objetivo específico 4:** Implantar un sistema informatizado en la gestión de todos los departamentos que permita el tratamiento estadístico de datos desagregado por sexo

<b>Acción 2.4.1</b>	Fomentar la utilización de la información desagregada por sexo
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de aplicaciones actualizadas para recoger la variable sexo</li></ul>

**Objetivo específico 5:** Incorporar la perspectiva de género a la gestión de acciones de "Responsabilidad Social Corporativa", haciendo un esfuerzo para equilibrar políticas de igualdad desde cada área siempre con perspectiva de género y como institución impulsora de políticas de igualdad de oportunidades a ambos sexos.

<b>Acción 2.5.1</b>	Abarcar la perspectiva de género como una actividad importante dentro de las acciones que se llevan a cabo de RSC
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de acciones realizadas en materia de igualdad dentro de la política de RSC de la Organización</li></ul>

**Objetivo específico 6:** Promover a nivel de la Organización la inclusión de cláusulas que permitan valorar positivamente a las empresas socialmente responsables con la Igualdad, de acuerdo con la Ley de Contratos del Sector Público, a la hora de adjudicar cualquier contrato público.

<b>Acción 2.6.1</b>	Proponer la inclusión de cláusulas que favorezcan a las empresas que instauren en sus organizaciones una política responsable en temas de igualdad
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de empresas valoradas en un concurso de contrato público como socialmente responsables en materia de igualdad.</li></ul>

**Objetivo específico 7:** Promover y garantizar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

<b>Acción 2.7.1</b>	Impulsar la presencia equilibrada en aquellos puestos y ámbitos donde exista infrarrepresentación de uno de los sexos.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Número de acciones promovidas para la promoción de presencia equilibrada en los diferentes ámbitos</li><li>▪ Relación de Órganos, comités, etc.</li><li>▪ Porcentaje de representación por sexos en los mencionados Órganos</li></ul>

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN  
SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016  
Ajuntament d'Elx  
Secretaria General



<b>Acción 2.7.2</b>	Conseguir una mayor representatividad y presencia femenina en el ámbito sindical de las trabajadoras aumentando la sensibilidad.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de representación sindical de trabajadoras</li> <li>▪ Número de acciones dirigidas a las trabajadoras municipales fomentando su participación sindical.</li> </ul>

### ÁREA 3: ÁREA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, LABORAL: CORRESPONSABILIDAD.

Son acciones de flexibilidad horaria, permisos, ampliación de franjas horarias de entrada y salida al trabajo, intercambio de turnos laborales, etc.

**OBJETIVO GENERAL:** fomentar la corresponsabilidad y garantizar la conciliación entre el personal municipal.

**Objetivo específico 1:** Impulsar acciones que permitan mejorar la flexibilidad horaria laboral, promoviendo que, en situaciones especiales y justificadas se autorice la modificación del horario de los trabajadores y de las trabajadoras, siempre que se mantenga íntegramente el cómputo de horas que corresponda.

<b>Acción 3.1.1</b>	Prioridad en la elección de turnos de vacaciones, permisos o licencias a personal que tenga a su cuidado directo a menores de 12 años, personas mayores dependientes o personas con discapacidad que no desempeñe actividad remunerada. También tendrán prioridad las mujeres embarazadas.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº de solicitudes generales de flexibilidad desagregadas por sexo (por generales me refiero a la entrada a las 9:30 horas).</li> <li>▪ Nº de solicitudes generales de flexibilidad desagregadas por sexo concedidas.</li> <li>▪ Nº de solicitudes especiales de flexibilidad desagregadas por sexo (por especiales nos referimos al hecho de que, tratándose de situaciones especiales como cuidado de familiar hasta segundo grado por enfermedad, se pueda solicitar un horario más específico para casos concretos).</li> <li>▪ Nº de solicitudes especiales de flexibilidad desagregadas por sexo estudiadas por la Comisión.</li> <li>▪ Nº de solicitudes especiales de flexibilidad desagregadas por sexo concedidas.</li> <li>▪ Nº de solicitudes, por Departamentos, de turno de vacaciones, permisos, licencias por los motivos que se señalan en esta medida, desagregadas por sexo.</li> <li>▪ Porcentaje de cobertura de los puestos de permisos sin sueldo por este motivo que son cubiertos con contratos temporales.</li> </ul>



**Objetivo específico 2:** Mantener las medidas adoptadas en materia de conciliación, así como promover y organizar mejoras relacionadas con la conciliación familiar y laboral, respetando la normativa vigente.

<b>Acción 3.2.1</b>	Aumentar la oferta formativa de cursos ON LINE para todas las temáticas relacionadas con la conciliación y flexibilidad formativa entre la plantilla.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de solicitudes de cursos ON LINE que posibilite la asistencia de mujeres y hombres a la formación para conciliar.</li><li>▪ Nº de trabajadores y trabajadoras, por área, que hace uso de esta modalidad formativa.</li></ul>

<b>Acción 3.2.2</b>	Facilitar, dentro de cada área de trabajo, espacios que puedan servir para la lactancia materna, así como adecuar espacios para comer.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de espacios, por área, adecuados para esta acción.</li><li>▪ Nº de trabajadores y trabajadoras, por área, que hace uso de estos espacios</li></ul>

<b>Acción 3.2.3</b>	Prorratar en doce meses la deducción que supone el disfrute de permiso sin sueldo
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de actuaciones realizadas para posibilitar esta medida.</li><li>▪ En el caso de que se implante, Nº de solicitudes desagregadas por sexo.</li></ul>

<b>Acción 3.2.4</b>	Recoger propuestas de la plantilla municipal sobre conciliación y seguimiento de las ya implantadas
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de solicitudes de medidas de conciliación ya implantadas desagregadas por sexo.</li><li>▪ Nº de propuestas nuevas de mejora de conciliación estudiadas y emitidas por la comisión.</li><li>▪ Nº de acuerdos nuevos de conciliación aprobados y puestos en marcha. (tanto internos como convenios con empresas)</li><li>▪ Nº de solicitudes de acuerdos nuevos de conciliación aprobadas y puestas en marcha desagregadas por sexo.</li></ul>

<b>Acción 3.2.5</b>	Fomentar espacios municipales educativos (Escuelas de Vacaciones) en materia de conciliación para la plantilla municipal que trabaja especialmente en el mes de agosto.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de propuestas enviadas a Escuelas de Verano.</li><li>▪ Nº de solicitudes desagregadas por sexo.</li></ul>

<b>Acción 3.2.6</b>	Procurar que se responda a las solicitudes sobre conciliación y flexibilidad horaria del departamento de recursos humanos en un tiempo máximo de 20 días laborables desde la fecha de registro.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº total de solicitudes contestadas en tiempo y forma.</li><li>▪ Nº de solicitudes desagregadas por sexo.</li></ul>

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN  
SESIÓ 22 JUL. 2016



## ÁREA 4: FORMACIÓN EN IGUALDAD, COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.

**Objetivo General:** Fomentar la formación en Igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

**Objetivo específico 1:** Incluir en el Plan Municipal de Formación actividades formativas específicas de género para toda la organización.

<b>Acción 4.1.1</b>	Fomentar el conocimiento del personal municipal en la Igualdad de género y aumentar la sensibilización en dicha materia
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de cursos ofertados en el Plan Municipal de Formación del año en curso</li><li>▪ Nº de cursos de formación realizados y porcentaje con respecto al total de cursos de formación interna</li><li>▪ Nº y porcentaje de personas formadas en materia de igualdad con respecto al total de personas que han realizado de cursos de formación interna</li><li>▪ N.º de cursos específicos que fomenten el empoderamiento de la mujer en sectores concretos donde la mujer está infrarrepresentada.</li></ul>

**Objetivo específico 2:** Fomentar el uso del lenguaje no sexista

<b>Acción 4.2.1</b>	Promover la utilización del lenguaje no sexista entre el personal municipal, en la imagen corporativa y logotipos
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de cursos ofertados sobre el lenguaje no sexista en el Plan Municipal de Formación del año en curso</li><li>▪ Nº de cursos de formación sobre el lenguaje no sexista realizados y porcentaje con respecto al total de cursos de formación interna</li><li>▪ Nº y porcentaje de personas formadas en la utilización del lenguaje no sexista con respecto al total de personas que han realizado cursos de formación interna.</li><li>▪ N.º de mensajes enviados a través de la página intranet municipal en diferentes soportes: digitales y escritos (nómina).</li></ul>

**Objetivo específico 3:** Organizar cursos y jornadas dirigidos a cargos políticos y al personal directivo para generar un compromiso y una actuación continua hacia la incorporación de la perspectiva de género en la Organización

<b>Acción 4.3.1</b>	Sensibilizar a la Alta Dirección de la importancia de incorporar la perspectiva de género en la Administración Pública
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nº de cursos y jornadas ofertados sobre la perspectiva de género a altos cargos y cargos políticos</li><li>▪ Nº y porcentaje de personas de la Alta Dirección formadas en la utilización de la perspectiva de género en la Organización</li></ul>



## ÁREA 5: PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

**Objetivo general:** Elaborar e implantar un protocolo que permita detectar las distintas problemáticas de las mujeres y de los hombres con alta carga psicológica, así como vivencias de situaciones agresivas en el trabajo.

**Objetivo específico 1:** Prevenir el acoso sexista en el trabajo: estableciendo medidas de seguridad para la plantilla municipal expuesta a situaciones de riesgo de daño físico o psicológico o acoso sexual.

<b>Acción 5.1.1</b>	Impulsar la redacción e implementación de medidas de seguridad física y psicológica en la Organización
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nº de propuestas de corrección laboral por razones de discriminación que se presentan.</li> <li>▪ Nº de actuaciones en seguridad puestas en marcha para corregir situaciones agresivas y violentas producidas.</li> <li>▪ Nº de puestos detectados como menos seguros en relación a los informes presentados por los riesgos de daño físico, sexual o psicológico expresados.</li> </ul>

**Objetivo específico 2:** Incrementar la visualización sobre los posibles efectos dañinos, deterioro de la autoestima y de su autonomía vehiculizados a través de comportamientos cotidianos micromachistas.

<b>Acción 5.2.1</b>	Impulsar un instrumento operativo que integre todos los indicadores necesarios para evaluar la presencia de conductas agresivas y de acoso en el trabajo.
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Porcentaje de escritos presentados de manera oficial y que manifiestan sufrir o padecer problemas de acoso en su puesto de trabajo.</li> <li>▪ Nº de procesos de resolución iniciados.</li> </ul>

## 6. METODOLOGÍA

La metodología que sigue este II Plan de Igualdad es un proceso sistemático, organizado y objetivo destinado a dar respuesta a un proyecto de trabajo.

- Metodología utilizada para la redacción del Plan: implica un conjunto de pasos, o etapas secuenciadas, enlazadas de manera lógica unas con otras, que parten del I Plan de Igualdad.
- Metodología a aplicar en la implementación y evaluación del mismo:
  - Implicación de la Comisión Permanente como Órgano director del Plan Municipal de Igualdad
  - Implicación del conjunto de empleados municipales, liderados por la Comisión Interdepartamental, a través de quienes se va a implementar de manera progresiva los objetivos establecidos en el Plan.



*Para ello, se mantendrán reuniones periódicas de trabajo a fin de operativizar los objetivos y actividades a desarrollar en el ámbito municipal, así como incorporar nuevas ideas, sugerencias, propuestas, etc que vayan enriqueciendo y manteniendo el Plan Municipal de Igualdad, permanente actualizado.*

*La metodología a seguir incluirá el uso de fichas informatizadas para el seguimiento inmediato del conjunto de actividades en cada uno de los ámbitos municipales, manteniendo una retroalimentación permanente en la implementación de las acciones.*

Fase 1 utilización del método descriptivo para realizar un diagnóstico inicial 2016.

Objetivo: especificar las características de la plantilla de las diferentes áreas del Ayuntamiento de Elche, para conocer la situación de partida en la organización.

Fase 2 Implantar los indicadores en todas las áreas Municipales.

Objetivo: redactar y cumplimentar fichas de trabajo elaboradas basándose en los objetivos y acciones del II Plan de Igualdad.

Fase 3 Formación en Igualdad buscando identificar ideas y creencias así como pensamientos que nos permitan la comprensión de prácticas relacionadas con estereotipo de género en la plantilla municipal del Ayuntamiento de Elche.

## 7. ÓRGANOS DE IMPULSO INSTITUCIONAL.

### 7.1. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

La **Comisión Permanente de Igualdad** tendrá por objeto la redacción, coordinación, supervisión y seguimiento de las medidas acordadas en el II Plan Municipal de Igualdad, con la finalidad de garantizar un proyecto que desarrolla la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando la igualdad de trato y determinando los procedimientos, instrucciones y recomendaciones necesarias. Esta Comisión, de carácter permanente, estará constituida de forma paritaria por personas representantes del Equipo de Gobierno y la representación sindical, garantizándose la presencia de todos los sindicatos integrados en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Elche. Igualmente formará parte de ella la persona o personas que ocupen el puesto de Agente de Igualdad.

#### **Naturaleza y finalidad Comisión Permanente de Igualdad**

La Comisión Permanente de Igualdad promoverá la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y velará para evitar cualquier discriminación, elaborando, desarrollando y negociando los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se adscribe a la Concejalía de Recursos Humanos en colaboración con la Concejalía de Igualdad, determinando los procedimientos, instrucciones o recomendaciones necesarias para su correcto funcionamiento.



## Funciones

- Elaborar y desarrollar los planes municipales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar el seguimiento sobre el grado de cumplimiento de las medidas acordadas observando el cronograma previsto.
- Impulsar las acciones de información a la plantilla, dando publicidad a los acuerdos de la Comisión.
- Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias, propiciando la resolución de las cuestiones formuladas.
- Elaborar propuestas de mejora, en el ámbito de sus competencias, para su consideración por los órganos competentes.
- Proponer la creación de grupos de trabajo para desarrollar el plan de igualdad.
- Intervenir frente a los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, según determine el protocolo de actuación.
- Cuantas otras funciones le sean encomendadas por los órganos de Gobierno Local.

## Composición y funcionamiento

- La Comisión Permanente de Igualdad estará compuesta por:  
**Presidencia:** Concejal o Concejala / persona en quien delegue.  
**Vicepresidencia:** Concejal o Concejala / persona en quien delegue.  
**Vocalías:** Una persona en representación de cada uno de los sindicatos, a propuesta de éstos, con la conformidad de la Mesa General de Negociación, más las personas propuestas en representación de la Administración. Asimismo, se designarán suplentes para garantizar su correcto funcionamiento.  
**Secretaría:** Una persona funcionaria del departamento de Recursos Humanos.

SINDICATO	TITULAR MUJER	TITULAR HOMBRE	SUPLENTE MUJER	SUPLENTE HOMBRE
CCOO	2	0	1	0
UGT	2	0	0	1
SI	1	1	0	1
SEP	1	1	0	1

- La Comisión se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo solicite formalmente, con una semana de antelación, cualquiera de las partes. En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo se reunirá con carácter urgente.

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN  
 SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





- La Comisión y las personas expertas que intervengan respetarán la estricta confidencialidad de los asuntos tratados, así como de la documentación y datos presentados. En todo caso, ningún dato o documento podrá ser utilizado para finalidad distinta de la que motivó su entrega.
- Se hace mención expresa del deber de sigilo y discreción que viene recogido en la regulación de la función pública valenciana, especialmente en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública vigente. Así como se recoge también en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana del 14 julio 2010, expresando la legislación que será de aplicación a las empleadas y empleados públicos.
- Para su válida constitución, a efectos de celebración de las reuniones, sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá, en primera convocatoria, la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros, ya sean titulares o suplentes; y un mínimo de un tercio, en segunda convocatoria, media hora más tarde. En todo caso, siempre se requerirá la asistencia de la Presidencia y la Secretaría o de quienes legalmente les sustituyan.
- En lo no previsto, la Comisión se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; el Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, así como en legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y demás disposiciones legales aplicables.

## 7.2. COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL DE IGUALDAD.

### ▪ COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL DE IGUALDAD.

La Comisión Interdepartamental de Igualdad se crea con el fin de incorporar la perspectiva de género y el objetivo de la igualdad al conjunto de políticas y acciones que repercuten hacia la propia organización y las personas que trabajan en ella y que lleven a cabo todos y cada uno de los Departamentos del Ayuntamiento de Elche, de sus Organismos Autónomos y empresas municipales.

#### ▪ Naturaleza y finalidad de la Comisión Interdepartamental de Igualdad

Se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad como órgano encargado de coordinar la implantación de las políticas, planes y programas adoptados por el Ayuntamiento de Elche, de sus Organismos Autónomos y empresas municipales en esta materia, así como coordinar la integración transversal de la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos municipales.

Se adscribe a la Concejalía de Recursos Humanos que en colaboración con la Concejalía de Igualdad, determinará los procedimientos, instrucciones o recomendaciones necesarias para su correcto funcionamiento.



## ▪ Órganos de trabajo de la Comisión Interdepartamental. Definición

▪ **Pleno:** Está formado por todas las personas que componen la Comisión y será el encargado de elevar a la Comisión Permanente los informes y estudios que se soliciten. También será el responsable de crear subcomisiones y grupos de trabajo para el estudio de temas concretos.

▪ **Subcomisión:** Está formada por personas pertenecientes a la Comisión con un cometido especialmente determinado, que se disolverá terminado el fin para lo que ha sido creada.

▪ **Grupo de Trabajo:** Se compone de personas pertenecientes a la Comisión Interdepartamental y asesores seleccionados, pudiendo ser representantes de otras administraciones públicas y de otros organismos, que asistirán con voz pero sin voto, que realizarán estudios o informes con recomendaciones técnicas de los temas que plantee la Comisión Interdepartamental.

## ▪ Funciones

La Comisión Interdepartamental para la Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Supervisar la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas y acciones de todos los Departamentos del Ayuntamiento de Elche, de sus Organismos Autónomos y empresas municipales.
- Establecer la colaboración interdepartamental necesaria para la elaboración y desarrollo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como programas de carácter transversal.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad tanto dentro de la empresa como hacia la ciudadanía y promover su implantación, facilitando la cuantificación de las actividades recogidas en el Plan y su visualización, para su evaluación y seguimiento posterior.
- Informar a todos los departamentos y organismos relacionados con el Ayuntamiento de Elche del nombre de las personas propuestas para desarrollar el Plan de Igualdad en todas las Áreas, con el objetivo de sensibilizar a la plantilla y conseguir así su participación activa, siendo figuras responsables con autoridad y competencia reconocida; habiendo sido designadas desde cada Concejalía por cada edil responsable.
- Analizar el Plan Municipal de Igualdad de RRHH y las acciones que se realicen en la empresa.
- Formular propuestas de actuación, emitir informes y dictámenes.
- Impulsar la implementación efectiva de las medidas contenidas en el Plan Municipal de Igualdad.

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN  
SESSIÓ DE  
22 JUL. 2016





- Analizar el seguimiento y evaluación del Plan Municipal de Igualdad.
- Velar para que ninguna disposición dictada en el Ayuntamiento de Elche, de sus Organismos Autónomos y empresas municipales comporte discriminación por razón de sexo.
- Las personas designadas en cada área y participantes en la Comisión comprobarán periódicamente a través de informes técnicos que se están realizando las acciones programadas en el Plan Municipal de Igualdad de RRHH.
- La Comisión Interdepartamental realizará un calendario de intervenciones por cada área para ejecutar las medidas aprobadas en los planes de igualdad y que plasmará en un documento informativo con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad existentes en la Organización.
- La Comisión Interdepartamental elevará a la Comisión Permanente cualquier informe que le sea solicitado, asimismo podrá realizar recomendaciones de actuación técnica.
- Cuando se detecte alguna situación de desigualdad, la persona afectada se podrá dirigir a las unidades municipales correspondientes, realizando una propuesta de corrección. Estableciendo un plazo máximo de 20 días laborales para contestar a las solicitudes de flexibilidad de la jornada laboral, así como otros temas de conciliación y prevención. Frente a estos casos la Comisión Interdepartamental emitirá un informe que será preceptivo y que será elevado a la Comisión Permanente, quién establecerá su dictamen.
- Dirigir y supervisar a los grupos técnicos de trabajo que puedan formarse para el estudio o desarrollo de los temas específicos que designe la propia Comisión.
- Realizar el seguimiento de los acuerdos adoptados y las actuaciones emprendidas en los distintos niveles de la Administración Pública, en el seno de la Unión Europea y los organismos internacionales, en relación con la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo.
- Cuantas otras funciones le sean encomendadas por los órganos de Gobierno Local.

## Composición

La Comisión Interdepartamental para la Igualdad estará compuesta por:

- Presidencia: La Concejala o Concejal de Igualdad o persona en quien delegue.
- Vicepresidencia: La Concejala o Concejal de Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- Vocalías: Al menos una persona trabajadora municipal nombrada por cada una de las Áreas que aparezcan en el organigrama de la corporación municipal existente en ese momento; y que habrá sido seleccionada previamente por una persona responsable de dicha Área, así como otra persona suplente para cuando fuera necesario.
- Secretaría: Una persona trabajadora municipal miembro de la Comisión, nombrada por el departamento de Recursos Humanos, que recogerá el acta.



ÁREA MUNICIPAL	MUJERES	HOMBRES
Alcaldía 2 personas	1	1
Hacienda y contratación 2 persona	2	0
RRHH 4 personas	2	2
Bienestar social 2 personas	3	0
Juventud y Cooperación 1 persona	1	0
Urbanismo 2 personas	1	1
Promoción económica 2 personas	0	2
Educación, cultura y archivo 2 personas	1	1
Aperturas, Mercados y Vía Pública 2 persona	2	0
Representación institucional 1 persona	1	0
Visitelche- Turismo y Playas 1 persona	1	0
M.Ambiente, P. y Jardines 1 persona	1	0
Espais Verds 2 personas	2	0
Participación Ciudadana 1 persona	1	0
Policía Local 1 persona	0	1
Comunicación-Transparencia 1 persona	0	1
Consumo 1 persona	0	1
Deportes	1	0

TOTAL

20

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN

SESSIÓ DE:

22 JUL 2016





## Funcionamiento

- La Comisión se reunirá trimestralmente con carácter oficial ordinario y con carácter extraordinario cuando se requiera. La convocatoria oficial de la fecha de celebración se realizará con una antelación mínima de siete días naturales, salvo que por carácter de urgencia no se pueda cumplir dicho plazo.
- La reunión se celebrará con independencia del número de asistentes a la misma. Teniendo presente que la Presidencia y la Vicepresidencia, delegarán en una persona siempre.
- La Comisión puede funcionar en Pleno, en subcomisiones y en grupos de trabajo, para el estudio de temas específicos sólo en los casos en que fuera necesario.
- Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión podrá dotarse de grupos de trabajo, designando personal técnico de las distintas Concejalías. Esas personas serán designadas por la Comisión Interdepartamental.
- Los grupos de trabajo serán disueltos una vez cumplidos los objetivos que hubiesen motivado su creación, salvo que las acciones que se les asignasen fueran consideradas como permanentes.
- Cuando por razón de los asuntos que hubieran de tratarse, la Comisión lo estime conveniente, podrá acordar el asesoramiento de personas, pudiendo ser representantes de otras administraciones públicas y de otros organismos, que asistirán con voz pero sin voto.
- Para la toma de acuerdos, en segunda convocatoria será suficiente con una mayoría simple siempre y cuando estén como mínimo un tercio de las personas componentes de la Comisión y la vicepresidencia o presidencia.
- La Comisión y las personas expertas que intervengan respetarán la estricta confidencialidad de los asuntos tratados, así como de la documentación y datos presentados. En todo caso, ningún dato o documento podrá ser utilizado para finalidad distinta de la que motivó su entrega.
- Se hace mención expresa del deber de sigilo y discreción que viene recogido en la regulación de la función pública valenciana, especialmente en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública vigente. Así como se recoge también en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana del 14 julio 2010, expresando la legislación que será de aplicación a las empleadas y empleados públicos.
- En lo no previsto, la Comisión se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; el Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y demás disposiciones legales aplicables.

**7.3. Departamento de Coordinación Institucional en materia de Igualdad.**

El Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Elche es el que se le atribuyen las competencias en materia de igualdad entre mujeres y hombres, dentro de la organización municipal y será el responsable del impulso, de la planificación y ejecución de las políticas de igualdad dentro de la organización municipal.

**8. CRONOGRAMA PERÍODO 2016-2019****AÑO 2016**

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
ENERO-ABRIL	2016	Elaboración del Informe de Evaluación I Plan de Igualdad	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Aprobación y Presentación a la Plantilla Municipal	Comisión Permanente

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
MAYO- AGOSTO	2016	Redacción de Fichas de trabajo por áreas municipales e inicio de redacción II Plan	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Aprobación de II Plan de Igualdad	Comisión Permanente

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
SEPTIEMBRE-DICIEMBRE	2016	Inicio Formación a Jefaturas, Direcciones y políticos	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Emitir informes de acciones de resultados en las 5 áreas planificadas Recogida de datos postformación a directivos. Trabajo de campo	Comisión Permanente

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN

SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





AÑO 2017

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicado
ENERO-ABRIL	2017	Promover el debate y la participación de toda la plantilla a partir del análisis de la situación a través de una encuesta abierta voluntaria	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Presentar evaluación primer año Y aprobar informe de todas las acciones logradas en 2016.	Comisión Permanente

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
MAYO- AGOSTO	2017	Crear un redactado o un sello <b>DISTINTIVO</b> , que se incorpore al final de cada proyecto vinculado al Ayuntamiento.  Implementar la Igualdad en celebraciones de la organización, ej. Santa Rita.	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Presentar y Aprobar informe	Comisión Permanente

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
SEPTIEMBRE- DICIEMBRE	2017	Constituir comisiones para revisar los temas trabajados y los que quedan pendientes.  Dar una conferencia sobre Igualdad con un personaje de reconocido renombre en el sector de Igualdad	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Presentar y Aprobar informe	Comisión Permanente



**AÑO 2018**

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
ENERO-ABRIL	2018	Análisis año anterior	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Valorar resultados conseguidos	Comisión Permanente

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
MAYO- AGOSTO	2018	Determinar mecanismos de seguimiento y evaluación	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Publicación Resultados	Comisión Permanente

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
SEPTIEMBRE- DICIEMBRE	2018	Planificar y diseñar plan de comunicación interno	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Valorar actividades fin de período	Comisión Permanente

APROVAT PER LA JUNTA DE GOVERN EN

SESSIÓ DE: 22 JUL. 2016





**AÑO 2019**

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
ENERO-ABRIL	2019	Evaluación del cumplimiento Área 1 y 2 período 2016-2019	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Redacción Informe1	Comisión Permanente

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
MAYO- AGOSTO	2019	Evaluación del cumplimiento Área 3-4 período 2016-2019	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Redacción Informe2	Comisión Permanente

Meses	Año	Actividad	Agentes Implicados
SEPTIEMBRE- DICIEMBRE	2019	Evaluación del cumplimiento Área 5 período 2016-2019	Comisiones Permanente e Interdepartamental
		Redacción Informe3	Comisión Permanente

El objetivo del II Plan es profundizar y revisar periódicamente el diagnóstico, y alcanzar un elevado nivel de cumplimiento en 2019. En primer lugar, la actividad realizada por el I Plan de Igualdad ha permitido desvelar (a través de la elaboración de estadísticas) y del análisis de los criterios de actuación desarrollados en el artículo 51 de la Ley de Igualdad (especialmente todo lo relacionado con la actuación de las Administraciones Públicas) que no se ha intervenido en ningún ámbito. Con la realización de informes, cursos de formación y estudios se pretende hacer visibles las desigualdades entre mujeres y varones en distintos espacios de la organización. En segundo lugar, se han redactado las nuevas acciones y se han diseñado indicadores específicos para medir la igualdad y establecer comparaciones a lo largo del tiempo.