DILIGENCIA.- Para hacer constar que este documento fue aprobado por el Pleno de la Corporación en sesión de fecha 23 de julio de 2020.
El Secetrario
Alberto J. Arnau Esteller

Ajuntament de Vinaròs
Fernando Francisco Juan Boix (2 de 2)
Regidor
Data Signatura : 13/07/2020
HASH: e97ef52a262288bbbebdc947b6fd8953

Ajuntament de Vinaròs
Alberto Jose Arnau Esteller (1 de 2)
Secretari
Data Signatura : 23/07/2020
HASH: 7e8e356[illegible]

I Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento de Vinaròs 2020-2023

Ajuntament de Vinaròs | igualtat

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0G3RX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 115

“Ser libre no es solamente deshacerse de las propias cadenas, sino vivir en una forma que respete y mejore la libertad de los demás”

Nelson Mandela[1] (1918-2013)
Presidente de Sudáfrica de 1994-1999

1 Líder político y activista contra el apartheid sudafricano. En sus cientos de cartas y discursos, Mandela siempre defendió radicalmente la igualdad social, especialmente la del pueblo africano pero también luchó por los derechos de las mujeres de su pais. Por su lucha para conseguir la igualdad de derechos civiles, Mandela ejerció como abogado, activista y político y fue detenido y encarcelado varias veces. Con el número 46664, permaneció 27 años en prisión. Nelson Mandela recibió más de 250 galardones por su lucha en defensa de los derechos humanos. En 1992 recibió el Premio Príncipe de Asturias de Cooperación Internacional y en 1993 recibió el Premio Nobel de la Paz. Murió el 5 de diciembre de 1993 a la edad de 95 años.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2HGCXK4TRRDA2S9KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 2 de 115

ÍNDICE

PRESENTACIÓN: REGIDOR Y REGIDORA DE GOBERNACIÓN Y RR.HH Y DE POLÍTICA SOCIAL Y JUVENTUD DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS

I. INTRODUCCIÓN

II. MARCO NORMATIVO

III. PRINCIPIOS RECTORES. PRINCIPIO DE IGUALDAD.

IV. COMPROMISO PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

V. FORMALIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

VIII. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA . PROPUESTAS :

1. COMPOSICIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA.
2. DIVERSIDAD FUNCIONAL DE LA PLANTILLA.
3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD.
4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL.
5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA LABORAL.
6. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL.
7.DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTO O ÁREA DE TRABAJO MASCULINIZADA (POLICIA LOCAL) O FEMINIZADA (SERVICIOS SOCIALES).
8. REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.
9. REPRESENTACIÓN POLÍTICA DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS.
10. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
11. RETRIBUCIONES-IGUALDAD SALARIAL.
12. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
13. FORMACIÓN DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS.
14. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.
15. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO- RIESGOS LABORALES.

IX. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

X. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

XI. TABLA DE ACCIONES Y ÁREAS MUNICIPALES

XII. TABLA CRONOGRAMA DE ACCIONES

XIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

XIV. ANEXOS

Codi Validació: 9KZ3J3JS2RXTH2H0C3RX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 3 de 115

1) CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS. BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓ Nº147, DE 08/12/2005.

2) ACUERDO DE RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL FUNCIONARIO. BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓ Nº15, DE 04/02/2006.

3).PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJOR APROBADO POR DECRETO DE ALCALDÍA NÚM. 840/2019, DE FECHA 25-03-2019.

4) GLOSARIO ALFABÉTICO.

Codi Validació: 9KZ3SJKSRXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 4 de 115

PRESENTACIÓ

L’Ajuntament de Vinaròs té un compromís ferm amb l’erradicació de la desigualtat, i una de les vies d’actuació més urgents i necessàries en aquest procés d’erradicació és la desigualtat de gènere. El Pla d'Igualtat és l’eina que reflecteix el compromís de l’Ajuntament per a garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre les dones i homes que formen part de la plantilla de l'Ajuntament, evitant tota discriminació per raó de sexe.

La igualtat entre homes i dones és un eix transversal que ha de partir de la no discriminació per raó de gènere, així com de l’impuls de polítiques basades en la igualtat d’oportunitats, de tractament i de reconeixement. Per a aconseguir aquesta igualtat real anhelada ha de ser un eix transversal, que impregne totes les polítiques i planificacions actuals i futures; per aquest motiu, cal unir forces i fer partícip a tothom, a més a més cal que siga reconeguda en tots els àmbits de la vida diària.

El motiu que ens ocupa és la igualtat de tracte i d’oportunitat entre les dones i els homes, i poder així eliminar tant qualsevol tipus de discriminació en l’àmbit laboral com la violència i l’abús sexual; en conseqüència, hem de seguir treballant per eliminar possibles desigualtats entre les persones treballadores del nostre Ajuntament i crear una nova sinergia sense estereotips ni prejudicis cap al nostre personal municipal.

Més enllà del compliment obligatori de la llei, la posada en marxa d'un Pla d'Igualtat implica altres impactes positius: combatre les desigualtats, millorar la qualitat i eficàcia de la gestió de la plantilla, la millora del clima laboral, l'increment de la productivitat, l'optimització en la gestió del temps i l'organització del treball, la millora de la qualitat en la prestació de serveis a la ciutadania, la retenció del talent i una millora de la imatge externa compromesa de l'Ajuntament. I tot això, en el marc del necessari procés de modernització de l’Administració local en la qual ens hem implicat.

Per a poder executar el Pla d'Igualtat és necessari comptar amb el compromís de totes les persones que formen part de l’Ajuntament, per a superar amb una mentalitat oberta els vells estereotips i prejudicis. Som el referent i hem de donar exemple, com a Administració pública, del que volem que siga la societat.

L’Ajuntament de Vinaròs aspira a ser un referent en polítiques inclusives i igualitàries, treballa perquè la ciutadania de Vinaròs se senta estimada i no menyspreada.

Fernando Juan Boix

Regidor de Governació i Recursos Humans

Berta Domènech Arnau

Regidora de Política Social i Joventut

Codi Validació: 9KZB3KSRTHP0C3X4TRRCAZ8KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 5 de 115

I. INTRODUCCIÓN

El Ayuntamiento de Vinaròs, como administración pública local, está obligada a respetar la igualdad entre mujeres y hombres a tenor del mandato constitucional y de las leyes vigentes.

En virtud del **artículo 14 de la Constitución Española** se establece la igualdad de todos los y las españolas ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y en el **artículo 9.2** consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de todos los seres humanos y de los grupos en los que se integran sean reales y efectivas.

Se asume, además, la obligación de elaborar un plan de igualdad para las personas trabajadoras del Ayuntamiento conforme a lo dispuesto en la **Disposición Adicional Séptima del 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 y el **art. 45 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres 3/2007, de 22 de Marzo**, cuyo fin es dotar de instrumentos necesarios para la consecución de la igualdad real en el ámbito interno-laboral, del personal de la plantilla del Ayuntamiento. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Vinaròs, constituyéndose una Comisión de Igualdad que los integre.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias señaladas en el **Artículo 46.2 de la Ley 3/2007** d**e Igualdad entre Mujeres y Hombres** y, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la administración pública y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para dar cumplimiento a la legalidad y porque el Ayuntamiento de Vinaròs desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito interno de su organización, se elabora y se implementará éste plan de igualdad específico para el personal laboral y funcionario con una **temporización de cuatro años.**

Este Plan de Igualdad consiste en un conjunto ordenado de medidas, diseñadas después de realizar un diagnóstico de situación, con el objetivo de garantizar en el Ayuntamiento de Vinaròs la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral o cualquier tipo de violencia o abuso sexual.

Para ello se ha diseñado este plan con las siguientes características:

- Colectivo: Con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las empleadas municipales sino en la de toda la plantilla en su conjunto.

- Participativo: Basado en la cooperación y el diálogo.

- Preventivo: Contribuye a eliminar la posibilidad de aparición de discriminaciones.

- Flexible: Independientemente del calendario y de la programación señalada, que responda a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades del momento.

- Evaluable: Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación que permitirá medir tanto el progreso como el impacto de las acciones.

Codi Validació: 9KZ3S1K2RXTH2H0C3K4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 6 de 115

- Metódico: El objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y potenciar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se consigue a través de objetivos puntuales y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.

- Transversal[1]: El Plan se elabora partiendo de la convicción de que **la igualdad *es responsabilidad de todas las áreas del Ayuntamiento***. Todo ello en consonancia con el I Plan de Igualdad y Contra la Violencia de Género dirigido a la ciudadanía del Ayuntamiento de Vinaròs[2] que le sirve de soporte. Situando, por otra parte, a las Concejalias de Gobernación y Recursos Humanos y de Política Social y Juventud, como facilitadores e impulsores del mismo, que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género, dado que su labor fundamental es acompañar la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres en toda la gestión del Ayuntamiento.

Garantizando así, que todo su personal tenga derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y/o laboral. Por ello las actitudes y actos de desigualdad de género que suponen un atentado a la dignidad de las empleadas y empleados municipales, tendrán tolerancia cero.

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

1 Transversabilidad de género: La definición actualmente más completa y detallada nos la facilita el Grupo de expertos del Consejo de Europa: ‘La transversabilidad de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de 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”. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26.

2 Pendiente de aprobación.

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H6CRK4TRRDA228KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 115

II. MARCO NORMATIVO:

En este apartado se hace referencia a la normativa que sirve de soporte en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en la plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs:

I. ÁMBITO INTERNACIONAL:

- ✔ Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, proclamada por la Asamblea General en su Resolución 2263, de 7 de noviembre de 1967.

- ✔ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Asamblea General ONU en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

- ✔ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General del Naciones Unidas en 1979.

- ✔ Plataforma de Acción de Beijing 95, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995.

- ✔ Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en sus convenios relativos a la igualdad de remuneración (nº 100); la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111); las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº 156); y la protección de la maternidad (nº 183).

- ✔ Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 2.1 : “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, **sexo**, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

II. ÁMBITO EUROPEO :

- ✔ Tratado de la Unión Europea (TUE), acordado en 1992.

- ✔ Tratado de Ámsterdam, 1997.

- ✔ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2000/C 364/01)

- ✔ Directivas Comunitarias sobre igualdad:

    - Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

    - Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. Ratificado por España en agosto de 2014.

- ✔ La Comisión Europea aprobó el Compromiso Estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016- 2019 en línea con el Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020.

- ✔ Plan de Acción de la UE en materia de género (2016-2020).

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTHPH0CRK4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 8 de 115

III. ÁMBITO NACIONAL:

- ✔ Constitución Española de 1978 que consagra la igualdad Art. 14 y Art. 9.2.

- ✔ Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que transpone a la legislación española la Directiva 2006/54/CE.

- ✔ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género especialmente los artículos 21 a 23 los derechos laborales y de Seguridad Social y en los artículos 24 a 26 los derechos de las víctimas funcionarias públicas.

- ✔ Ley Oragánica 10/1995, 23 de noviembre, Código Penal (artículo 173)

- ✔ Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

- ✔ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 85, nº 1, 2 párrafo).

- ✔ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP).:

Se recoge en el **artículo 1.3.** " Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación: d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se recoge en el **artículo 14**: Entre los derechos individuales de los y las empleadas públicas se recogen los siguientes:

h) los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

También en su **artículo 89.4**, se recoge la excedencia por cuidado de familiares y en el artículo 89.1. d) la excedencia por razón de violencia de género.

Asimismo, en su **Disposición Adicional Séptima, apartado segundo,** expresa taxativamente la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario, de la forma siguiente:

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2K0CXKTRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 9 de 115

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

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

✔ Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Aprobado el 28 de septiembre de 2017.

IV. ÁMBITO AUTONÓMICO VALENCIANO

✔ Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

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

✔ Ley 7/2012 de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

✔ Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

✔ Pacto Valenciano contra la Violència de Género y Machista. 18 de septiembre de 2018.

✔ Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB, 21 de noviembre 2018.

V. ÁMBITO LOCAL[1]

✔ Convenio colectivo de trabajo para el personal laboral del Ayuntamiento de Vinaròs. Boletín Oficial de la Provincia de Castelló nº147, de 08/12/2005

✔ Acuerdo de relaciones laborales del personal funcionario. Boletín Oficial de la Provincia de Castelló nº15, de 04/02/2006.

✔ Protocolo de actuación en caso de acoso y violencia en el trabajor aprobado por Decreto de Alcaldía núm. 840/2019, de fecha 25-03-2019.

✔ Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento aprobado por Decreto de Alcaldía n.º 927/2019 de fecha de 3 de abril.

1 Disponibles en apartado de Anexos de este Plan de Igualdad

Codi Validació: 9KZ3S1K3RXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 10 de 115

III. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad dirigido a la plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs se regirá por los principios siguientes que determinarán la forma de actuar de nuestra Corporación y de toda su plantilla en su conjunto, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres:

- **Principio de igualdad:**

  Todas las empleadas y los empleados de la plantilla son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, identidad de género, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.**

  La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil .

  La ausencia toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello, se concreta:

✔ Existirá **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser, tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

✔ Existirá **discriminación indirecta** cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra, perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.**

  El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo público se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

- **Transversalidad aplicada a la organización municipal.**

  La transversalidad de género es una estrategia que ha de implicar a toda la organización municipal. Ello supone que la perspectiva de género debe incorporarse a la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha, el seguimiento y evaluación del conjunto de las acciones y actuaciones municipales, implicando a cada una de las áreas o departamentos del Ayuntamiento de Vinaròs así como integrar en la organización una nueva cultura.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RTH2H6CRK4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 11 de 115

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

a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

d) Promover en la medida de lo posible la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva,directa o indirecta, por razón de sexo.

g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Estos principios de actuación conllevaran además:

- Integrar la igualdad como principio básico, de **manera transversal** en todas sus actuaciones.
- Incluir este principio en los objetivos de la gestión de la Corporación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Mantener la privacidad y protección de la identidad de aquellas/os empleadas/ os que denuncien situaciones de violencia de género, acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Comunicar a toda la plantilla la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad de empresa del Ayuntamiento de Vinaròs.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen del Ayuntamiento acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0CRX4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 12 de 115

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas de igualdad.

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

En definitiva velará porque no se produzca ningún tipo de discriminación en el acceso a los puestos de responsabilidad o en la igualdad de retribuciones, en el trato que deban recibir unas y otros. De manera especial se tendrá en cuenta la eliminación de las manifestaciones discriminatorias permisivas muy extendido en la administración y que basado en estereotipos de género.

El Plan de Igualdad fijará objetivos para procurar la consecución de una verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la administración municipal. Todo ello respetando en todo momento los principios de transversalidad para desarrollar el principio de igualdad en todos los espacios de la estructura organizativa de la plantilla y poniendo especial cuidado en que el lenguaje no sea sexista.

Codi Validació: 9KZ3SJKSRXTH2H6C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 13 de 115

IV. COMPROMISO PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS 2020-2023.[1]

Ajuntament de Vinaròs

COMPROMISO PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL I PLAN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS 2019-2022

El Ayuntamiento de Vinaròs declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo 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 para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma, 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.

Para llevar a la práctica estos principios enunciados se asume la obligación de elaborar un plan de igualdad para las personas trabajadoras del Ayuntamiento conforme lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima del 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 y el art. 45 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres 3/2007 de 22 de Marzo, cuyo fin es dotar de instrumentos necesarios para la consecución de la igualdad real en el ámbito interno-laboral, del personal de la plantilla del Ayuntamiento. Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Vinaròs, constituyéndose una Comisión de Igualdad que los integre.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias señaladas en el Artículo 46.2 de la Ley 3/2007 y, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad y porque el Ayuntamiento de Vinaròs desea la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, elaborará e implementará un plan de igualdad específico para el personal laboral y funcionario con una temporización de cuatro años. Para ello contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de desarrollo, seguimiento y posterior evaluación del plan a través de la Comisión de Igualdad que a tal efecto se cree.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRONICAMENTE

Ajuntament de Vinaròs
Berta Domènech Arnau (1 de 2)
Regidora
Data Signatura : 07/08/2019
HASH: 7ace3Sa90d5bc1136a2a939adc24b190

Ajuntament de Vinaròs
Fernando Francisco Juan Boix (2 de 2)
Regidor
Data Signatura : 06/08/2019
HASH: e97efc2a262286bbebdc947b6fd8953

Codi Validació: 6RT2AYRJNQP9S95TZFQ6SEDPG | Verificació: http://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 1 de 1

Pl. Parroquial, 12 · 12500 Vinaròs · Telèfon 964 40 77 00 · Fax 964 40 77 01 · A/e info@vinaros.es

Codi Validació: 9KZ3S1K3RXTH2H0C3RX4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 14 de 115

1 Existe una errata puesto que el Plan de Igualdad tiene una vigencia del año 2020 al 2023 y no del 2019 a 2022.

V. FORMALIZACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

La Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Vinaròs se constituye para el desarrollo, diseño y seguimiento de este I Plan de Igualdad.

Se ha creado una Comisión de Igualdad, paritaria en número y en género, en la medida de lo posible, constituida por representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, por personal técnico y por personal perteneciente a la corporación municipal para la puesta en marcha, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad interno, así como para cuales otras cuestiones que surjan en el desarrollo del mismo.

Se propone en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad que la misma se reuna, en sesión ordinaria, una vez al año y en sesión extraordinaria y se reunirá con carácter extraordinario por petición dirigida a la Presidencia de, al menos, dos miembros de la Comisión y solicitada con una semana de antelación.

En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión se reunirá con la máxima urgencia posible, en sesión extraordinaria urgente, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que se tiene conocimiento de la denuncia.

Composición de la Comisión de Igualdad:

Se propone, para lograr una mayor eficacia y celeridad en el desarrollo del trabajo de esta Comisión de Igualdad, la designación de dos personas en representanción de la Junta de Personal, de dos personas en representación del Comité de Empresa, eligiéndose de entre los mismos una persona delegada en representación del Comité de Seguridad y Salud.
Garantizándose de esta forma, la presencia de todos los sindicatos integrados en la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Vinaròs.

La Comisión del I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Vinaròs se constituyó el **15 de Junio de 2020** presidida por el Regidor de Gobernación y Recursos Humanos, integrada por personal responsable técnico de dicha área y del área de igualdad, la Regidora de Política Social y Juventud y representantes sindicales del Comité de Empresa y de la Junta de Personal:

Como representantes de la Corporación Municipal:

- Regidor de Gobernación y Recursos Humanos: Fernando Fco. Juan Boix (en calidad de Presidente)
- Regidora de Política Social y Juventud: Berta Domènech Arnau

Como personal técnico:

- Técnica de Gestión de Personal: Núria Abella Calduch
- Técnica de Igualdad: Sandra Vejarano Pastora (Secretaría)

Como representantes de la Junta de Personal:

- Adrian Gimenez
- Leonor Balmes

Como representantes del Comité de Empresa:

- Pilar Guart Alegre
- Teresa Mesa Ortega

Codi Validació: 9KZ3JXSRXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 15 de 115

Con el objetivo de proporcionar los conocimientos básicos del I Plan de Igualdad para el personal al servicio del Ayuntamiento de Vinaròs se realiza una sesión informativa via videoconferencia el 15 de junio de 2020 para los representantes de la Comisión del Plan de Igualdad: Concejal de Gobernación y Recursos Humanos, Concejala de Política Social y Juventud, personal técnico con responsabilidad del Área de Personal, personal técnico de Igualdad y Representantes Sindicales.

Codi Validació: 9KZ3S1K3RXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 16 de 115

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Vinaròs está suscrito tanto por la Corporación Municipal como por la representación legal del personal del Ayuntamiento a través de la Comisión de Igualdad que se ha creado para su desarrollo y seguimiento y, por la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Vinaròs[1].

La Comisión de Igualdad ha conocido el diagnóstico de situación realizado y ha aprobado mediante negociación el presente Plan.

Los documentos generados por la Comisión de Igualdad estarán disponibles para su consulta por las partes suscriptoras:

- ✔ Acta de constitución de la Comisión de Igualdad
- ✔ Reglamento de funcionamiento
- ✔ Acta de aprobación del Plan de Igualdad
- ✔ Certificado del Acuerdo de la Mesa General de Negociación.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este Plan de Igualdad por otras, en su caso, que necesiten incorporarse por cambios legislativos o como resultado de la negociación colectiva principalmente.

1 El documento ha sido negociado, en fecha 19 de junio de 2020, en el seno de la Mesa General de Negociación de los emplead@s del Ayuntamiento de Vinaròs.

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2K0C3K4TRRDA2S9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 17 de 115

VII. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD:

Este I Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento de Vinaròs será de aplicación a **toda la plantilla**, tanto al personal funcionario y laboral y, en todas sus formas, tanto de carácter fijo como temporal, con indepedencia de la duración de la relación laboral en este último caso.

Tendrá una **vigencia de 4 años**, del año **2020 -2023**.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 18 de 115

VIII. DIAGNÓSTICO DE LA PLANTILLA. PROPUESTAS

1. COMPOSICIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA.

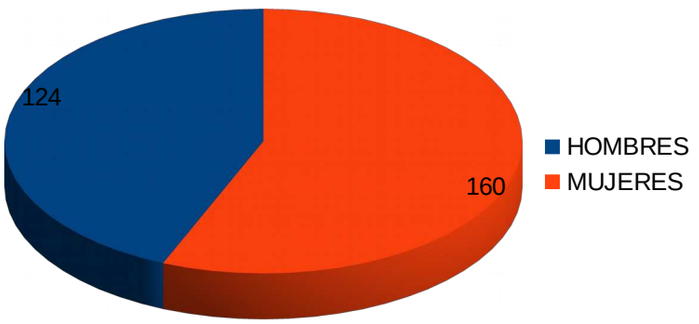
La plantilla de Ayuntamiento de Vinaròs se compone[1] a fecha de 19 de septiembre de 2019, momento en que se se realiza este diagnóstico, por **284** personas, de las cuales 124 son hombres, representando el 43,66% y 160 son mujeres, representando el 56,34%.
Por tanto existe una composición equilibrada[2] con una tendencia a la feminización, al existir 36 mujeres más que hombres en plantilla.

Este dato rompe con la tendencia general en España, ya que en la Administración Local española el número de mujeres es algo inferior al de los hombres[3]. En España la media de mujeres que prestan servicios en la Administración Local (concretamente en Ayuntamientos) respecto al total de empleos públicos en este tipo de Administración es del 48,09% frente al 51,91% hombres.

En el Ayuntamiento de Vinaròs se cumple la norma inversa, todo ello, si atendemos a la composición de la plantilla en su conjunto y de manera general y no por departamentos o áreas de trabajo. Como por ejemplo, las áreas de Obras y Servicios y Policia Local más masculinizada o Servicios Sociales, más feminizada, como veremos.

Plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs por sexo
Septiembre de 2019

HOMBRES	124	43,66 %
MUJERES	160	56,34 %
TOTAL	284	100,00 %



1 En dicho cómputo se ha tenido en cuenta al personal funcionario y laboral y al Alcalde y concejales/as que perciben nómina en el Ayuntamiento de Vinaròs.

2 Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgámica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define la composición equilibrada: como 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**.

3 Según el Estudio de "Las Mujeres en la Administración Pública. Análisis del empleo público en España"

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTHP6C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 19 de 115

Ello es debido a las profesiones y oficios propios de cada entidad, y a la segregación horizontal. No olvidemos que todavía existen profesiones masculinizadas y feminizadas, lo cual viene explicado fundamentalmente por la división de roles y estereotipos de género en nuestra sociedad y la derivación de esta problemática en la elección de estudios o capacitación por parte de mujeres y hombres, y en el acceso a las diferentes profesiones u oficios.

Hay que mencionar que se tiene en cuenta en este cómputo a las personas contratadas a través de los programas, dentro de la política de empleo local, como puede ser el programa Avalem Joves y, Avalem Joves Plus tanto EMPUJU y EMCUJU, a través de los cuales se contrata a jóvenes desempleados por las entidades locales en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y del Programa de subvenciones de Iniciativa Social, para la contratación de personas desempleadas de larga duración para la realización de obras y servicios de interés general y, dentro de él, los programas EMCORD y EMCORP.[4]

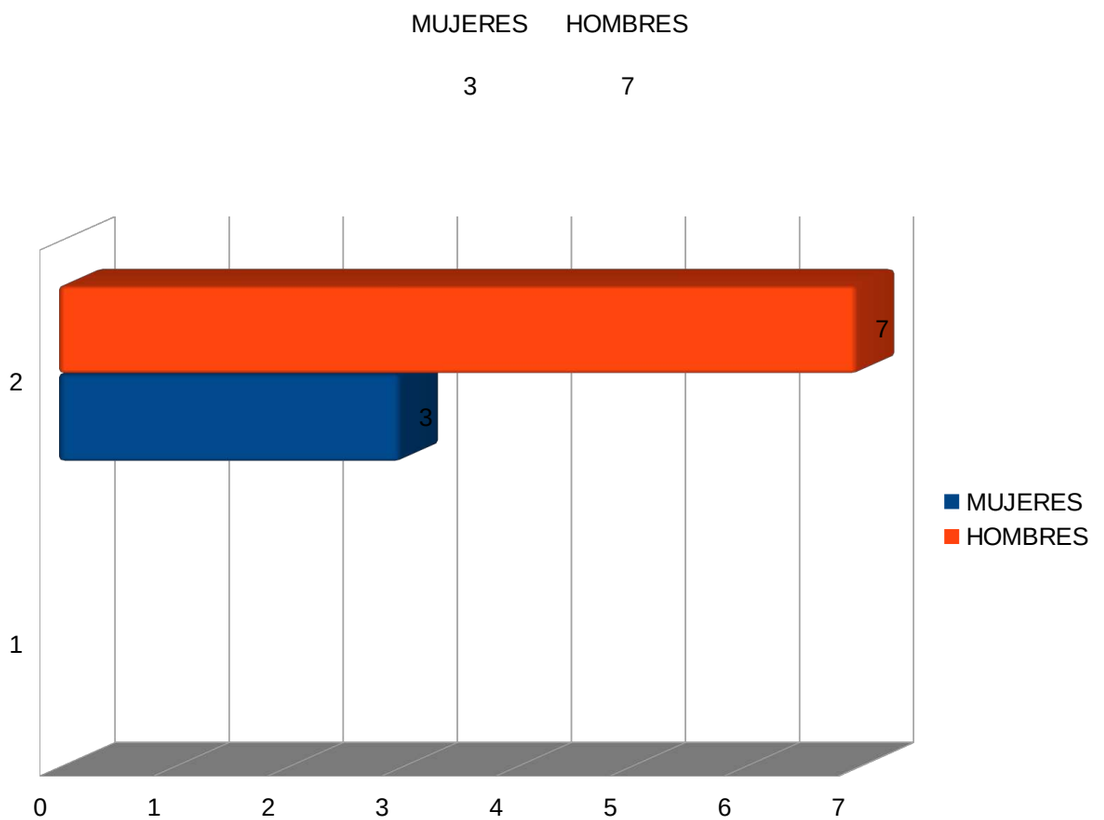
4 Según memoria de actividades del servicio de Desarrollo Local, Ayuntamiento de Vinaròs.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 20 de 115

2. DIVERSIDAD FUNCIONAL DE LA PLANTILLA.

Por otra parte, el 3,72 % de la plantilla tiene alguna diversidad funcional, existiendo más hombres que mujeres con diversidad reconocida, 7 hombres frente a 3 mujeres que rondan, por otra parte, entre 33% y el 68% el grado reconocido.

Personal de la plantilla con diversidad funcional por sexo



Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 21 de 115

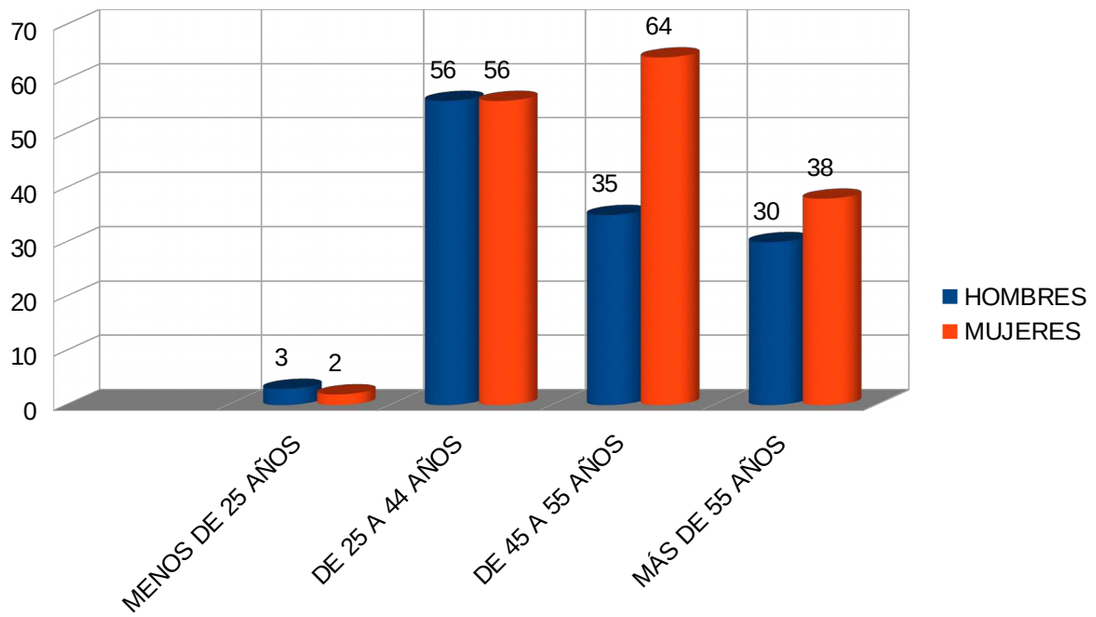
3. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPOS DE EDAD.

Si analizamos la plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs por **grupos de edad y sexo**, se puede observar que la mayor parte se encuentra en los grupos de edades comprendidas entre los 25 y 55 años.

El grupo de edad en donde se concentran más mujeres es el tramo de edad de 45 a 55 años (64 personas: 22,54%) y el de los hombres, en el tramo de edad de los 25 a 44 años de edad (56 personas: 19,72%).

Plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs por grupos de edad y sexo
Septiembre de 2019

	HOMBRES	MUJERES
MENOS DE 25 AÑOS	3	2
DE 25 A 44 AÑOS	**56**	56
DE 45 A 55 AÑOS	35	**64**
MÁS DE 55 AÑOS	30	38



El tramo de edad presente en la plantilla más equilibrado, entre mujeres y hombres, que forman parte de la plantilla es el grupo de edad de 25 a 44 años con el mismo número de personas, 56 personas de cada sexo.

El 39,44% de la plantilla está, por otra parte, en el tramo de edad de 25 a 44 años, tramo en el que se concentra más personas e idéntico número de mujeres que de hombres como comentábamos.

Codi Validació: 9K2G3JX8XTH2H0GXK4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 22 de 115

Por contra, el número de personas (hombres y mujeres) en el que se concentra menos personal es en el tramo de edad de menos de 25 años, con tan sólo un 1,76%, propiciado, entre otras cosas, por la contratación temporal a través de programas de fomento de empleo de jóvenes desempleados menores de 30 años.

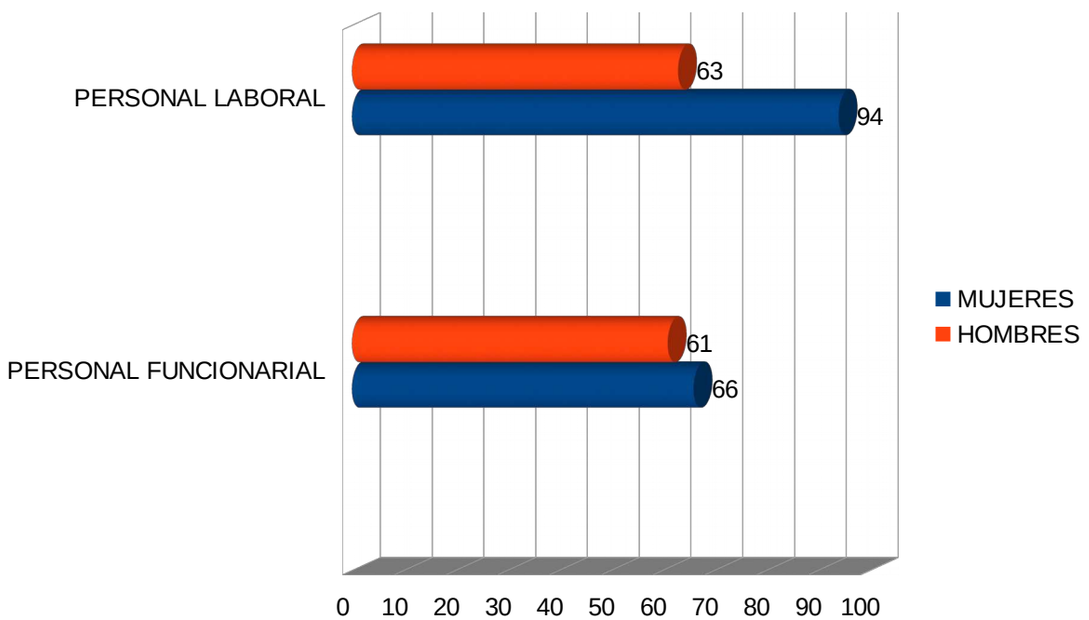
Codi Validació: 9KZ3ZJ3X8XTHZH0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 23 de 115

4. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL.

Si analizamos la plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs, en su conjunto, por su relación funcionarial o laboral por sexo, el personal funcionarial está equilibrado entre el número de mujeres y hombres que lo componen. Pero no hay equilibrio entre el personal laboral donde la presencia mayoritaria es de personas de sexo femenino, concretamente, el 33,1%, correspondiendo el 22,18% a hombres, esto es, una diferencia porcentual del 10%.

Número total de personal funcionarial y laboral por sexo

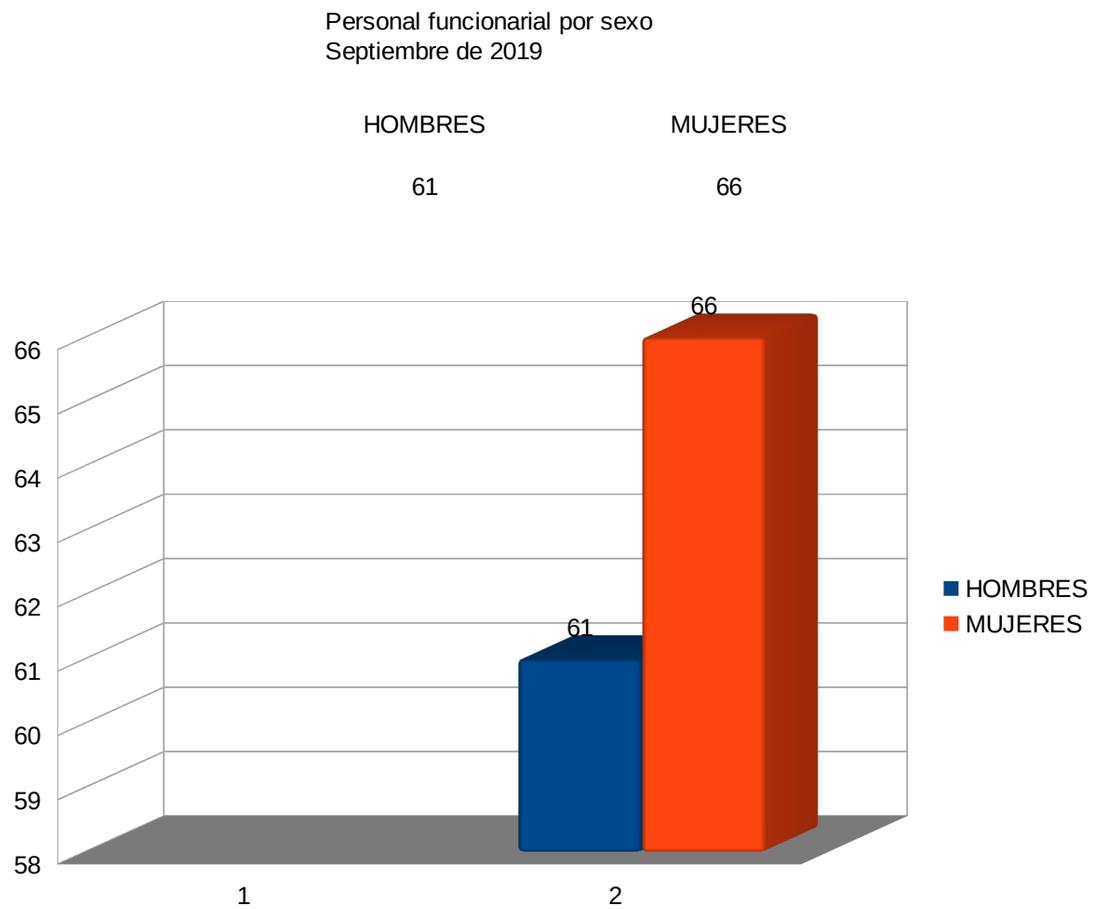
	MUJERES	HOMBRES
PERSONAL FUNCIONARIAL	66	61
PERSONAL LABORAL	94	63



Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 24 de 115

Por otra parte, el **personal funcionarial** está compuesto por 127 personas, esto es, un 44,72% del total de la plantilla.

El número de hombres y mujeres con una relación funcionarial (de carrera o interina) está equilibrada como comentábamos, existiendo, aún así, más mujeres con una relación funcionarial con la administración local, que hombres (23,24% frente a un 21,48% respectivamente), concretamente un 1,76%.



Sólo el 30,99 % de la plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs es funcionario o funcionaria de carrera y, de entre ese personal, hay más hombres funcionarios de carrera que funcionarias.

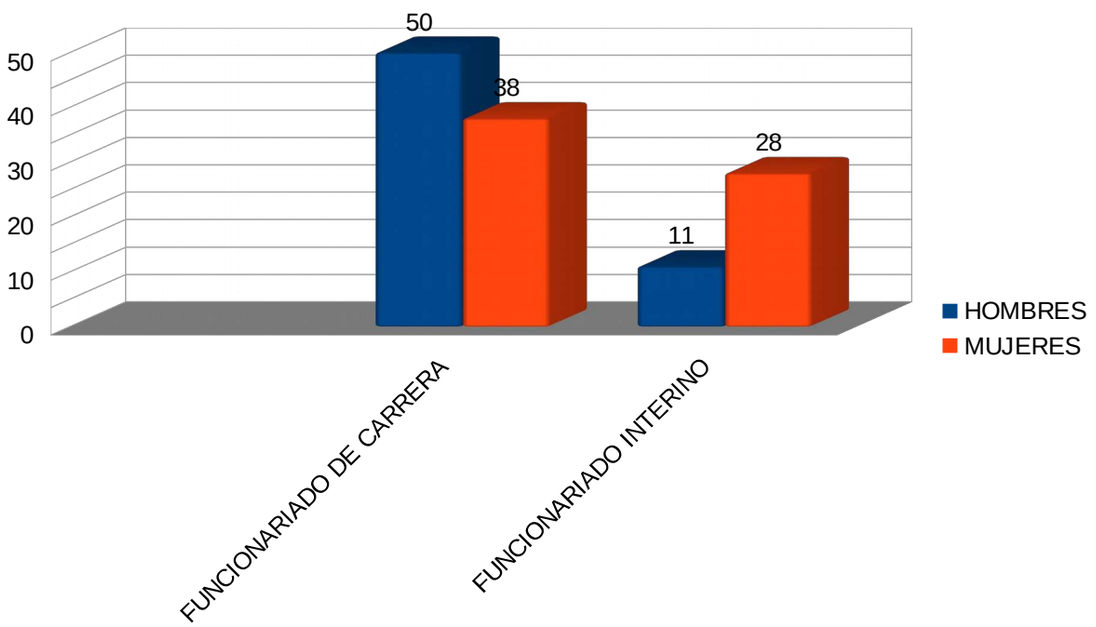
Concretamente, el 17,61% (n: 50) corresponde a hombres funcionarios de carrera y el 13,38% (n: 38) a mujeres, por tanto, hay una diferencia porcentual de un 4,23%.

Por el contrario, en relación con el funcionariado interino, hay más mujeres que hombres, 28 frente a 11, respectivamente, lo que se traduce en un 9,86 % y un 3,87% a nivel porcentual sobre el total de la plantilla.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0C3K4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 25 de 115

Personal funcionarial de carrera e interino por sexo

	HOMBRES	MUJERES
FUNCIONARIADO DE CARRERA	50	38
FUNCIONARIADO INTERINO	11	28

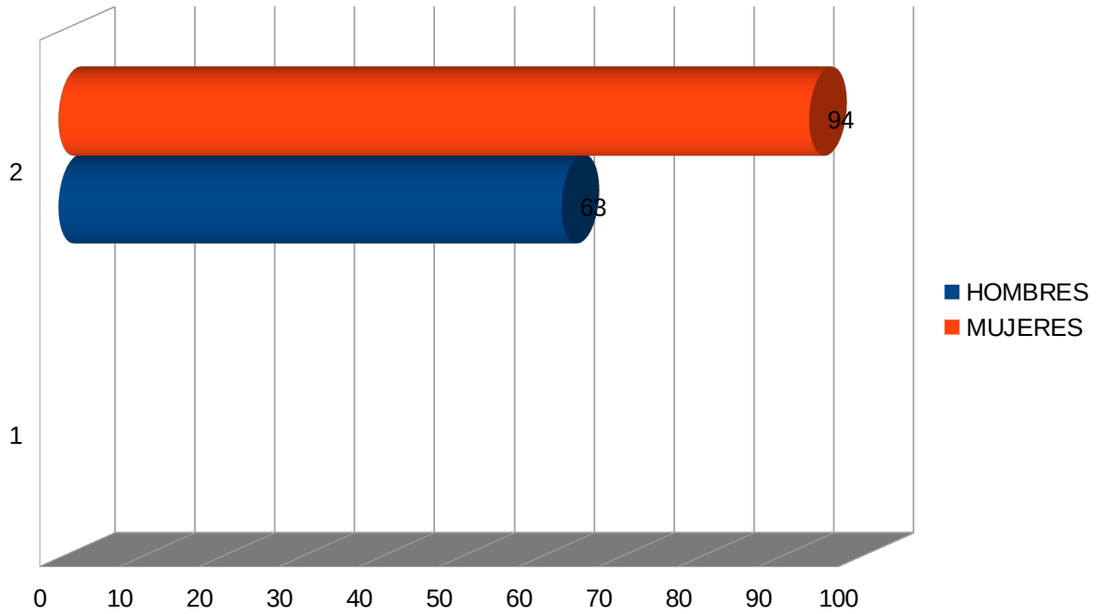


En relación con el **personal laboral**, existen más mujeres que hombres en plantilla con está relación, 94 mujeres y 63 hombres, porcentualmente, 33, 1% y 22,18% respectivamente.

Personal laboral por sexo
Septiembre de 2019

HOMBRES	MUJERES
63	94

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDA | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 26 de 115



Por otra parte, el personal que tiene una relación laboral, lo forman un total de 157 personas (55,28% del total de la plantilla), de las cuales 94 son mujeres y 63 son hombres.

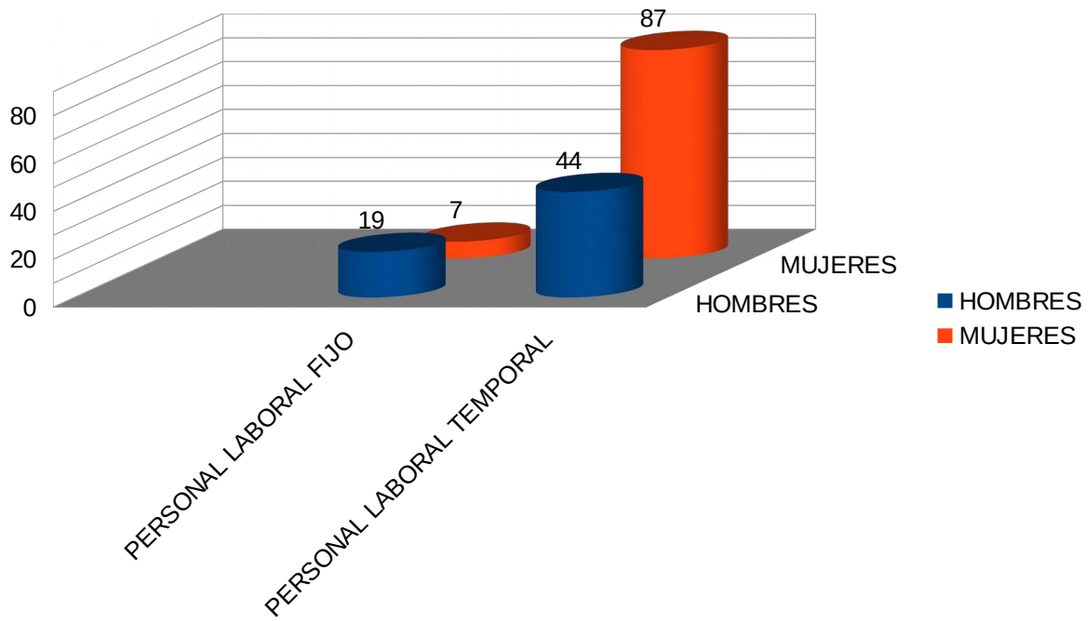
En relación con el personal laboral fijo, en su conjunto, es minoritario en comparación con el personal temporal.

Concretamente, sólo el 9,15% del total de la plantilla es de tipo laboral fijo, con un total de 26 personas (19 hombres y 7 mujeres) en comparación con el conjunto de la plantilla.

Personal laboral fijo y temporal por sexo
Septiembre de 2019

	HOMBRES	MUJERES
PERSONAL LABORAL FIJO	19	7
PERSONAL LABORAL TEMPORAL	44	87

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDA | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 27 de 115



El resto, 131 personas, 44 hombres y 87 mujeres, esto es, 15,49% y 30,63% respectivamente, es personal laboral temporal sobre el total de la plantilla. Esta diferencia porcentual de un 15%, se traduce, por otra parte, en que el 66,41% del personal laboral temporal es mujer.

Del total de la plantilla, en su conjunto, 170 personas, es decir, el 59,86 % es personal laboral temporal (44 hombres y 87 mujeres) o personal funcionario interino (11 hombres y 28 mujeres). Casi el 60% de la plantilla no tiene estabilidad en el empleo, habiendo aumentado la temporalidad en la plantilla municipal en los últimos años.

La situación de las mujeres es de mayor temporalidad en relación con los hombres sobretodo, como veremos, en los grupos C y siguientes, alcanzando un porcentaje del 30,63% frente al 15,49% de sus compañeros.

Si comparamos la situación con el personal funcionario también observamos grandes diferencias en la temporalidad, ya que en dichos grupos sólo hay un 3,87% de hombres y un 9,86% de mujeres.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 28 de 115

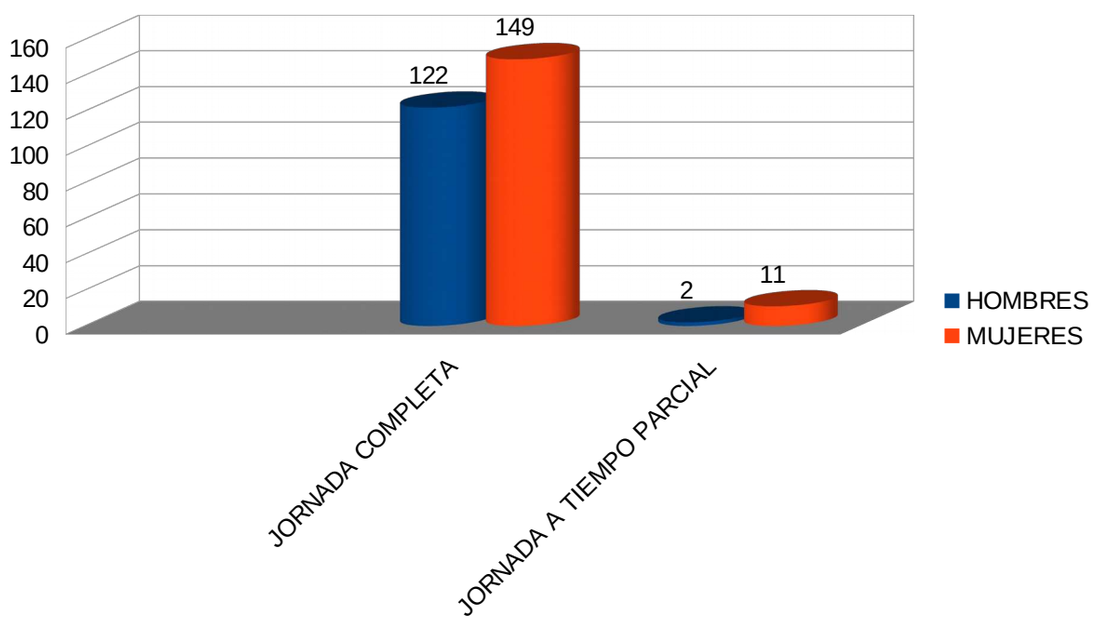
5. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA LABORAL.

El 95,42% de la plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs (271 personas) está contratada a jornada completa y sólo el 4,58 % (13 personas) lo está, a tiempo parcial.

Del personal a jornada completa un 52% son mujeres y, un 43% son hombres. Sólo hay 2 hombres y 11 mujeres contratadas a tiempo parcial del personal de toda la plantilla, es decir, un 0,7% y un 3,87%, respectivamente.

Personal según tipo de jornada y sexo

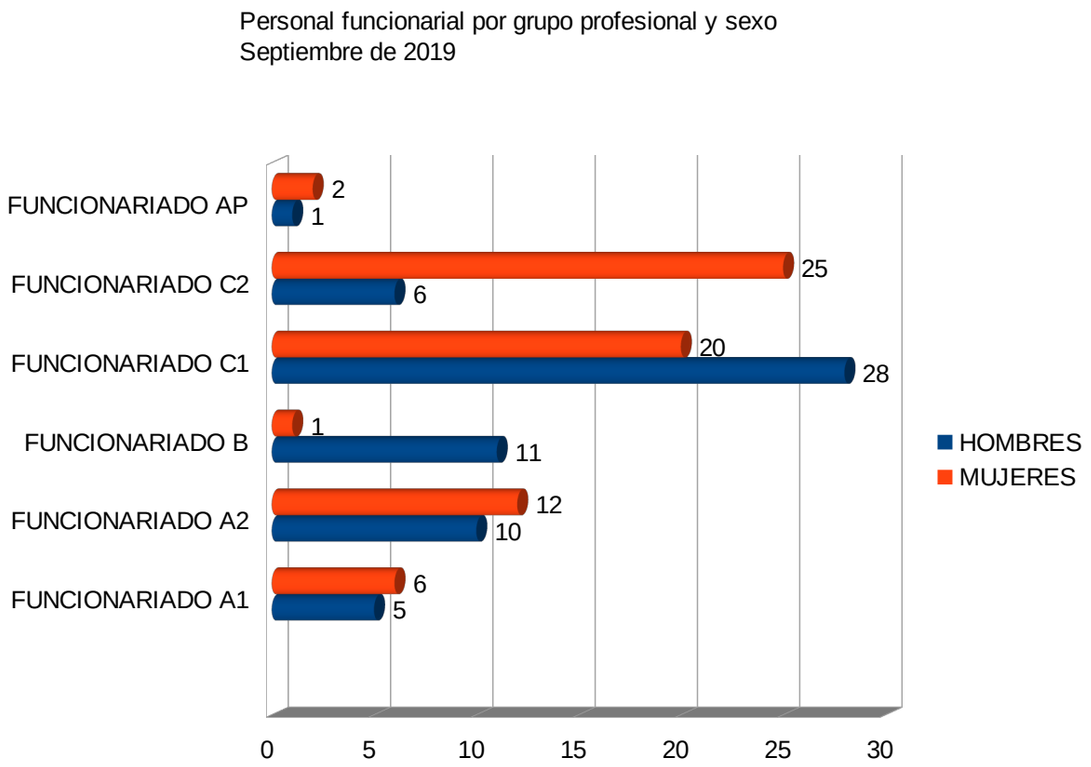
	HOMBRES	MUJERES
JORNADA COMPLETA	122	149
JORNADA A TIEMPO PARCIAL	2	11



Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H6C3K4TRRDA | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 29 de 115

6. **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL.**

Si analizamos al **personal funcionarial** del Ayuntamiento de Vinaròs según el **grupo profesional** al que está adscrito.



	HOMBRES	MUJERES
FUNCIONARIADO A1	5	6
FUNCIONARIADO A2	10	12
FUNCIONARIADO B	11	1
FUNCIONARIADO C1	28	20
FUNCIONARIADO C2	6	25
FUNCIONARIADO AP	1	2

El grupo más mayoritario es el funcionariado C1, con 28 personas. También es un grupo en el que el número de hombres también es elevado correspondiendose mayoritariamente a personal de Policia Local y, por tanto, más masculinizado.

También corresponde a puestos de trabajo administrativo, grupo que, por otra parte, es donde hay 20 mujeres empleadas.

La distribución de los grupos de titulación en los hombres es más equilibrada que en las mujeres, excepto en el grupo C2.

El 9,15% de los hombres están en los Grupos A (1 y 2) y B, frente al 6,69% de las mujeres.

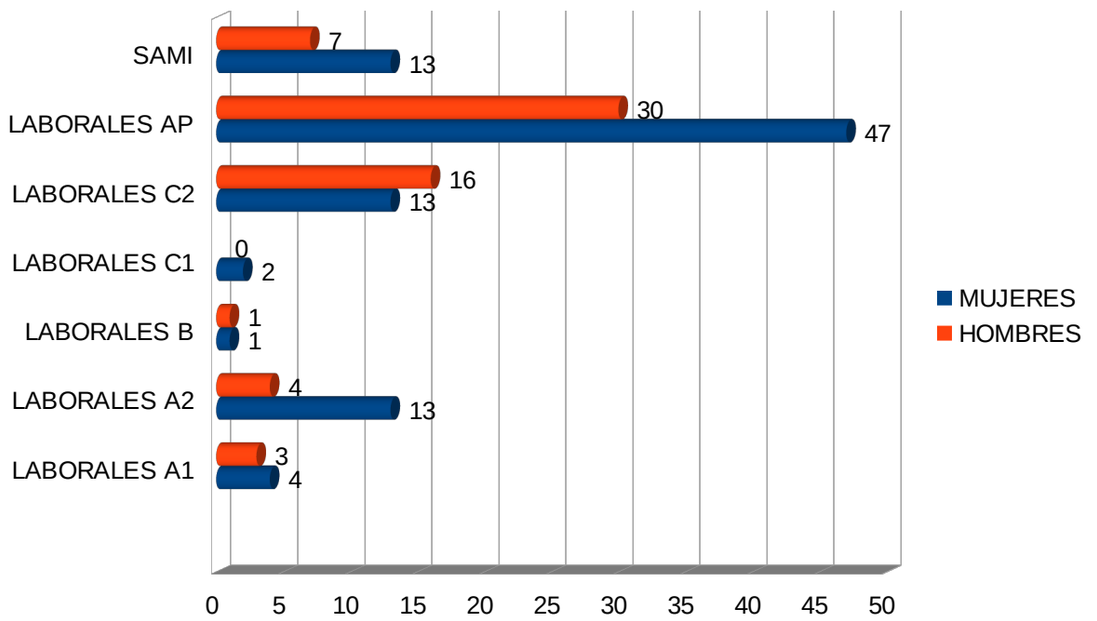
Codi Validació: 9KZ3JX2RXTH2H0CRX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 30 de 115

El grupo C2, que corresponde al puesto de auxiliar de administración y está muy feminizado con un total de mujeres de un 8,8 % del total de la plantilla.

El número de mujeres empleadas en el grupo A1 y A2 es ligeramente superior al de hombres, aunque equilibrado, al contrario que en el grupo B, más masculinizado.

Personal laboral por grupo profesional y sexo

	MUJERES	HOMBRES
LABORALES A1	4	3
LABORALES A2	13	4
LABORALES B	1	1
LABORALES C1	2	0
LABORALES C2	13	16
LABORALES AP	47	30
SAMI	13	7



El grupo del personal laboral AP[5] es el más numeroso, tanto en hombres como en mujeres, y corresponde a personal de limpieza, brigada (peones) y consejes. No obstante, hay más mujeres que hombres, por tanto está más feminizado, con un porcentaje del 6,55% del total de la plantilla

5 Agrupaciones profesionales.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0CRX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 31 de 115

7. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS O ÁREAS DE TRABAJO MASCULINIZADA (POLICIA LOCAL) O FEMINIZADA (SERVICIOS SOCIALES).

A modo de ejemplo de un sector o área feminizado y masculinizado en el Ayuntamiento de Vinaròs veremos el personal por sexo de cada una de las áreas de Servicios Sociales y de personal de Policia Local.

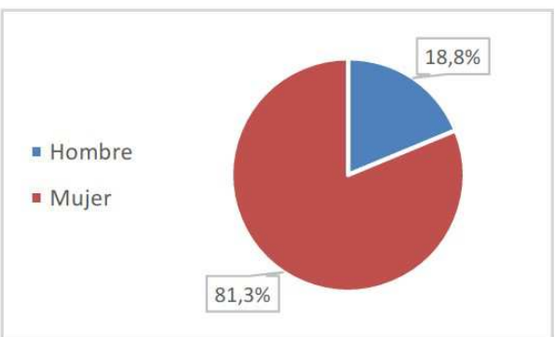
Si analizamos por áreas al personal de la plantilla, por ejemplo en el área de Servicios Sociales[6], existe un predominio del personal técnico y de administración femenino: con 81,3% de mujeres frente a un 18,8% de hombres en relación con el personal técnico y un 85,7% de mujeres frente a un 14,3% de hombres, en relación con el personal de administración.

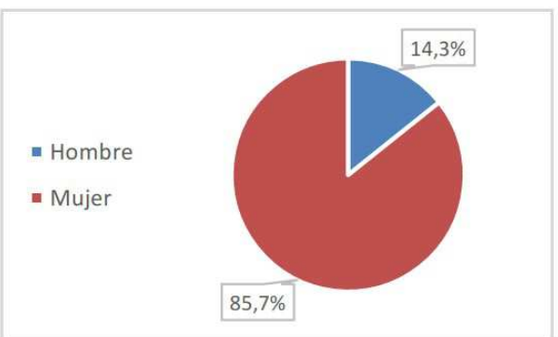
Personal Técnico

	N	%
Hombre	3	18,8
Mujer	13	81,3
NS/NC	-	-

Personal Administración

	N	%
Hombre	1	14,3
Mujer	6	85,7
NS/NC	-	-





En septiembre de 2019 el total del personal de administración es femenino.

Por otra parte, la mayoría del personal técnico se sitúa en Servicios Sociales de Vinaròs entre el rango de edad de los 40 a 49 años, con un 92,3%.

6 Según Estudio Línea Base de Servicios Sociales área de Benicarló y Vinaròs. UJI 2018

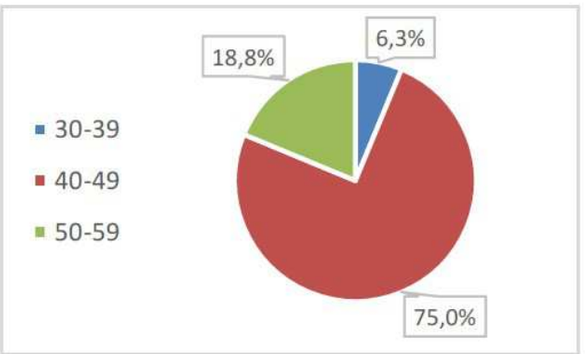
Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0C3X4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 32 de 115

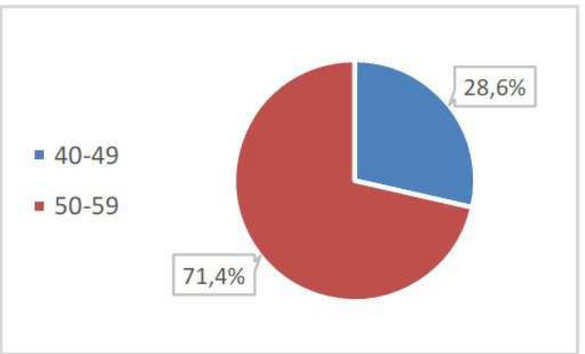
Personal Técnico

	N	%
18-29	-	-
30-39	1	7,7
40-49	12	92,3
50-59	3	23,1
≥60	-	-
NS/NC	-	-

Personal Administración

	N	%
18-29	-	-
30-39	-	-
40-49	2	28,6
50-59	5	71,4
≥60	-	-
NS/NC	-	-





Al contrario que en el área de servicios Sociales, las áreas de Policia Local[7] y Brigada, se encuentran altamente masculinizadas.

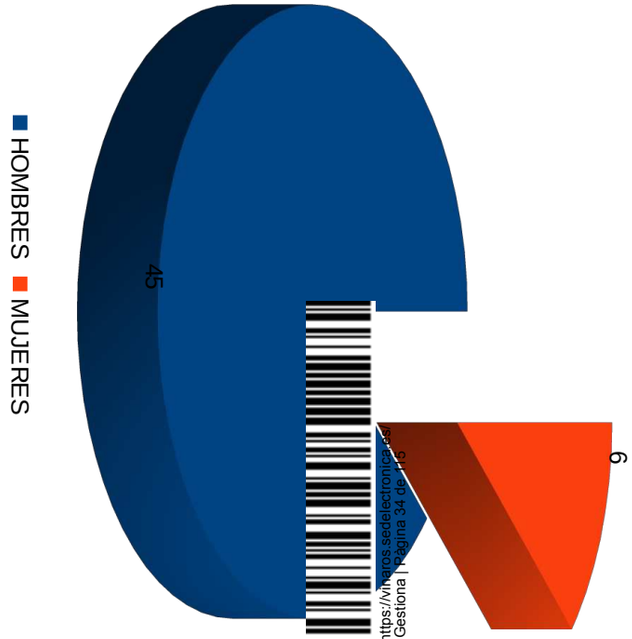
Plantilla Policia Local de Vinaròs a 01.03.2020

HOMBRES	45
MUJERES	6

La composición del personal perteneciente a Policia Local es de 51 personas y sólo el 13,33% del total de personas que compone la Policia Local de Vinaròs es femenino.

7 Datos aportados por la Policia Local de Vinaròs 2020.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 33 de 115



Codi Validació: 5KZCZJS3YH2HCXATRCJQS9KP7 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 34 de 115

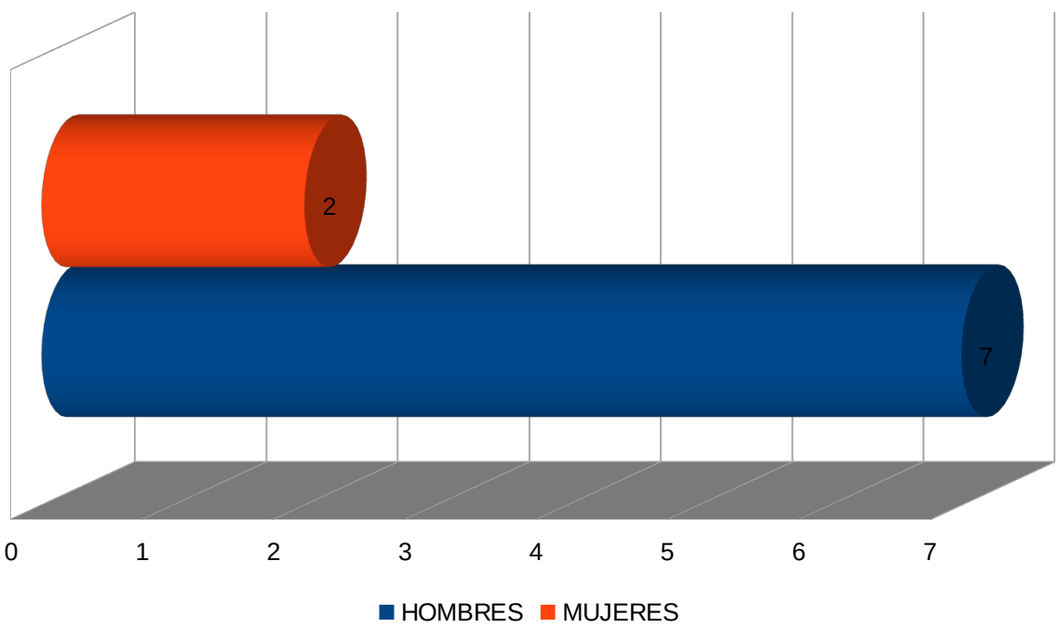
Codi Validació: 9K5HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 34 de 115

8. REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO.

Después de las últimas elecciones sindicales, la Junta de Personal está integrada por 7 hombres, representando el 77,78% y, por 2 mujeres, representando el 22,22% del total.

Composición de la Junta de Personal por sexo

		%
HOMBRES	7	22,22 %
MUJERES	2	77,78 %



Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDA | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 35 de 115

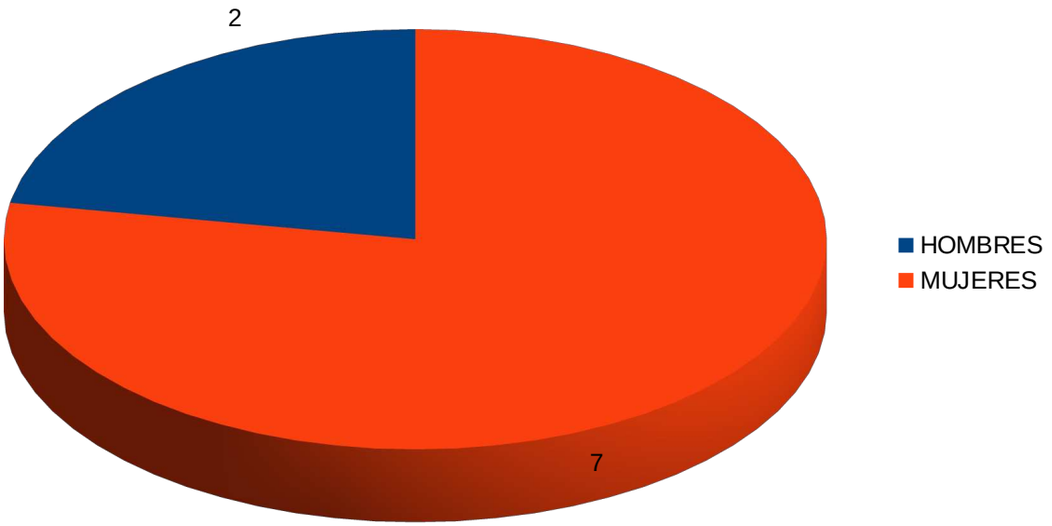
JUNTA DE PERSONAL			
SINDICATO	**CARGO**	**PUESTO EN PLANTILLA**	**SEXO**
USO-CV	PRESIDENTA	TÉCNICA DE GESTIÓN- INTERVENCIÓN	MUJER
USO-CV	PRESIDENTE	INFORMÁTICA (AYUDANTE INFORMÀTICO)	HOMBRE
USO-CV	VOCAL	TÉCNICO NUEVAS TÉCNOLOGIAS - INFORMÁTICA	HOMBRE
USO-CV	VOCAL	INGENIERO TÉCNICO INDUSTRIAL - ACTIVIIDADES	HOMBRE
SPPLB	VOCAL	POLICÍA LOCAL (AGENT POLICÍA LOCAL)	HOMBRE
STAS-IV	VOCAL	URBANISMO (TÉCNICA DE GESTIÓ)	MUJER
SIPOL	VOCAL	POLICÍA LOCAL (AGENTE DE POLICÍA)	HOMBRE
CCOO	VOCAL	POLICÍA LOCAL (OFICIAL POLICÍA)	HOMBRE
CSIF	VOCAL	POLICÍA LOCAL (OFICIAL POLICÍA)	HOMBRE

En relación con el Comité de Empresa, ocurre todo lo contrario, dado que hay más presencia femenina que masculina.

Composición del Comité de Empresa por sexo

		%
HOMBRES	2	22,22 %
MUJERES	7	77,78 %

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDA | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 36 de 115



COMITÉ DE EMPRESA

SINDICATO	CARGO	PUESTO EN PLANTILLA	SEXO
UGT	PRESIDENTE	TÉCNICO SEAFI (SERV. SOCIALES)	HOMBRE
CCOO	SECRETARIA	AUX. ADM (SERV. SOCIALES)	MUJER
UGT	VOCAL	PERSONAL DE LIMPIEZA	MUJER
UGT	VOCAL	PERSONAL DE LIMPIEZA	MUJER
UGT	VOCAL	BRIGADA MUNICIPAL – OFICIAL PRIMERA CONDUCTOR	HOMBRE
STAS-IV	VOCAL	A. DEPORTES (MONITOR CONSERJE INSTALACIONES ESPORTIVAS)	MUJER
STAS-IV	VOCAL	PERSONAL DE LIMPIEZA	MUJER
CCOO	VOCAL	A. DEPORTES (MONITOR CONSERJE INSTALACIONES ESPORTIVAS)	MUJER
CCOO	VOCAL	TRABAJADORA SOCIAL - CRIS	MUJER

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0C3X4TRDJ4Z29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 37 de 115

En relación con el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, existen 2 mujeres como delegadas de prevención y 1 hombre y, como representantes de la administración local, dos regidores y una regidora.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD			
SINDICATO/ PARTIDO	**CARGO**	**PUESTO**	**SEXO**
UGT	DELEGADA DE PREVENCIÓN	PERSONAL DE LIMPIEZA	MUJER
CCOO	DELEGADA DE PREVENCIÓN	PSICÓLOGA	MUJER
SPPLB	DELEGADO DE PREVENCIÓN	POLICÍA LOCAL (AGENTE POLICÍA LOCAL)	HOMBRE
PSOE	REPRESENTANTE. ADMINISTRACIÓN	REGIDOR DE GOBERNACIÓN Y RECURSOS HUMANOS	HOMBRE
PSOE	REPR. ADM.	REGIDOR DE URBANISMO, DEPORTES Y SALUD	HOMBRE
PSOE	REPR. ADM.	REGIDORA DE OBRAS Y SERVICIOS	MUJER

Composición de la Comité de Seguridad y Salud por sexo

		%
HOMBRES	3	50,00 %
MUJERES	3	50,00 %

Codi Validació: 9KZ3J3X8XTH2H6C3K4TRRDA228KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 38 de 115

Codi Validació: 5KZCZJS3YH2HCXATRCJQS9KP7 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 39 de 115

Codi Validació: 9K5HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 39 de 115

9. REPRESENTACIÓN POLÍTICA DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS.

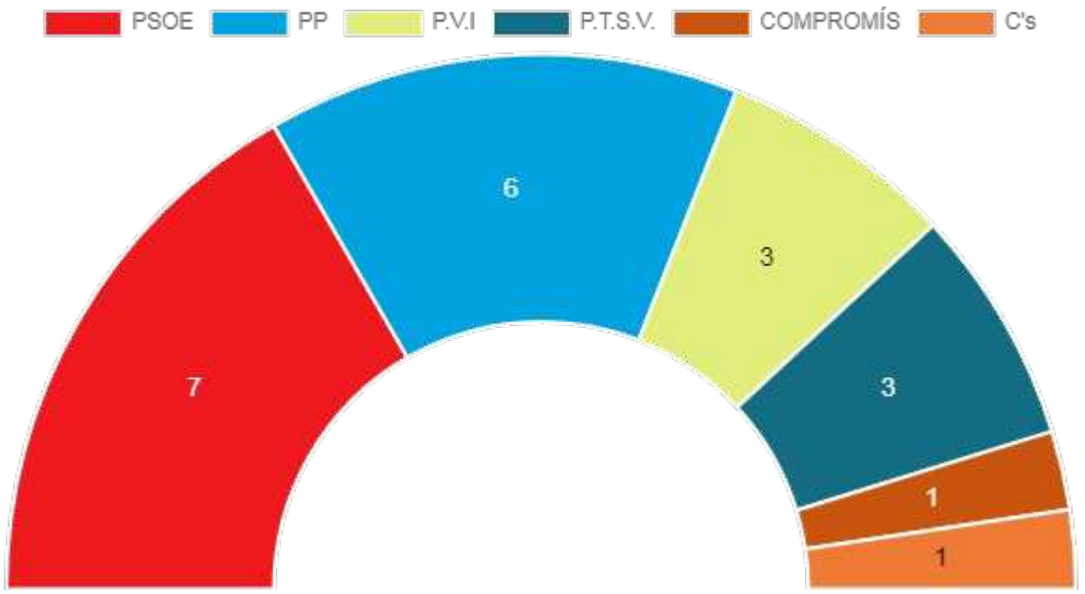
EQUIPO DE GOBIERNO:

EQUIPO DE GOBIERNO MUNICIPAL		
PARTIDO	**CARGO**	**SEXO**
PSOE	Alcalde presidente	HOMBRE
PSOE	Concejal de Promoció de la Ciutat, Interés Turístic, Projecció Festiva i Relacions Institucionals	HOMBRE
PSOE	Concejal de Urbanisme, Esport i Salut	HOMBRE
PSOE	Concejal de Governació i Recursos Humans	HOMBRE
PSOE	Concejala de Hacienda, Industria y Empleo	MUJER
PSOE	Concejala de Infància i Educació	MUJER
PSOE	Concejala de Obres i Serveis	MUJER
Totes i Tots Som Vinaròs	Concejala de Desenvolupament Local (Agricultura, Pesca i Comerç) i Cultura i Patrimoni	MUJER
Totes i Tots Som Vinaròs	Concejala de Política Social y Joventut	MUJER
Totes i Tots Som Vinaròs	Concejal de Transició Ecològica, Govern Obert i Innovació Digital	HOMBRE

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDA | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 40 de 115

CORPORACIÓN MUNICIPAL:

Resultado de las últimas elecciones municipales de 26 de mayo de 2019[8]:



Actualmente:

PARTIDOS	NÚMERO DE CONCEJALAS/ES	PORCENTAJE
PSOE	7	33,30 %
PP	6	28,50 %
TTSV	3	14,30 %
COMPROMÍS	1	4,80 %
CIUDADANOS	1	4,80 %
PVI	2	9,50 %
REGIDOR NO ADSCRITO	1	4,80 %
TOTAL	**21**	**100,00 %**

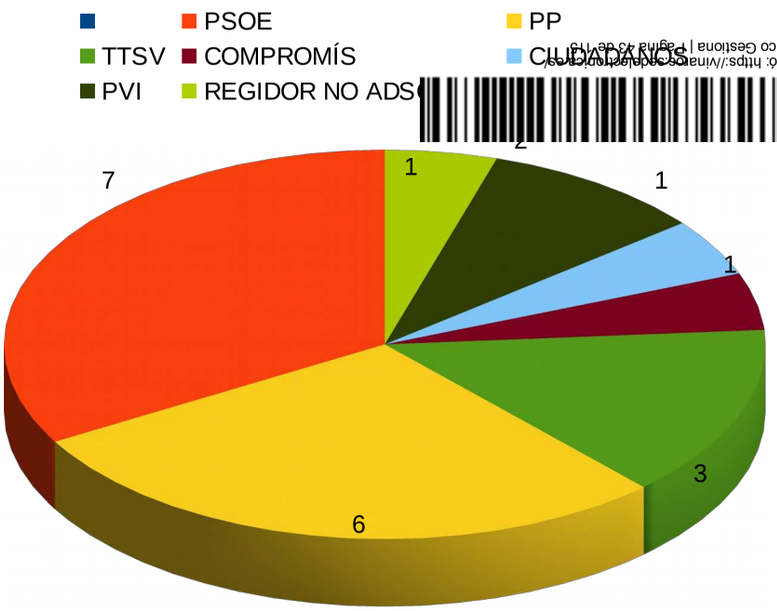
8 Extraido de la página web del Ayuntamiento de Vinaròs.

Codi Validació: 9KZ3J3JK2BXTH2H0G3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 41 de 115

CORPORACIÓN MUNICIPAL		
PARTIDO	**CARGO**	**SEXO**
PSOE	Alcalde presidente	HOMBRE
	Concejal de Promoció de la Ciutat, Interés Turístic, Projecció Festiva i Relacions Institucionals	HOMBRE
	Concejal de Urbanisme, Esport i Salut	HOMBRE
	Concejal de Governació i Recursos Humans	HOMBRE
	Concejala de Hacienda, Industria y Empleo	MUJER
	Concejala de Infància i Educació	MUJER
	Concejala de Obres i Serveis	MUJER
Totes i Tots Som Vinaròs	Concejala de Desenvolupament Local (Agricultura, Pesca i Comerç) i Cultura i Patrimoni	MUJER
	Concejala de Política Social y Joventut	MUJER
	Concejal de Transició Ecològica, Govern Obert i Innovació Digital	HOMBRE
PP	Concejal -Portavoz	HOMBRE
	Concejal	HOMBRE
	Concejal	HOMBRE
	Concejal	HOMBRE
	Concejala	MUJER
	Concejala	MUJER
Partit Vinaròs Independent	Concejala	MUJER
Partit Vinaròs Independent	Concejala	MUJER
Compromis	Concejala	MUJER
Ciudadanos	Concejal	HOMBRE
Regidor no adscrito	Concejal	HOMBRE

Codi Validació: 9KZ3J3X8XTH2H6CXX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 42 de 115

Corporación municipal:



Codi Validació: 5KZCZJS3YH2HCXATRCJOS9KP7 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 43 de 115

Codi Validació: 9K5HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 43 de 115

10. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Es importante que los planes de igualdad contemplen entre otras, materias de actuación relacionadas con el acceso al empleo, entendido como el proceso de selección y contratación, en igualdad de condiciones (art. 46.2 LOI). La especial atención a esta materia por parte de la Ley de Igualdad está relacionada con la segregación laboral vertical y horizontal en las administraciones públicas.

El artículo 51 Ley de Igualdad "Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional... c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional."

Art. 53 LOI "Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos."

Art. 55 LOI "La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo"

Las normas básicas acerca de los procedimientos de selección de personal al servicio de la Administración Local están recogidas en los Art. 100 a Art. 102 de la Ley 7/1985 de 2 de Abril (Reguladora de las Bases del Régimen Local) y deben completarse con lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

La legislación aplicable además de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LBRL), el 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 (TREBEP), el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Art. 100 de la Ley 7/1985 de 2 de Abr (Reguladora de las Bases del Régimen Local), es competencia de cada Corporación local la selección de los funcionarios con la excepción de los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

En relación con el ámbito de selección y contratación de personal, en el Ayuntamiento de Vinaròs se garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0C3X4TRRDA2S9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 44 de 115

En las administraciones locales en general, el actual sistema de acceso al empleo público desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, tiene un problema estructural derivado de la alta tasa de empleo temporal.

Desde una perpectiva de género en el Ayuntamiento de Vinaròs, no existen impedimentos de ningún tipo para la posible incorporación de las mujeres a la organización, aunque ello no impide una segregación horizontal y vertical de género derivada de la propia segregación social estructural, como hemos comentado anteriomente.

En el Ayuntamiento de Vinarós no se realizan informes de impacto de género con carácter previo a las convocatorias de empleo público, que facilitaría la puesta en marcha de acciones positivas para equilibrar la representación de las mujeres en el organigrama del ayuntamiento, especialmente en determinadas categorías y áreas de la organización donde las mujeres están subrepresentadas.

La carrera profesional y a la promoción interna están recogidos en el Real Decreto Ley. 5/2015 de 30 octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En la actualidad, el Ayuntamiento, no tiene un sistema de evaluación de personal para la promoción interna o programas formativos orientados directamente a la promoción interna ni tiene un plan o programa de carrera o líneas generales definidas.

Actualmente está en licitación el servicio para la elaboración de una relación de puestos de trabajo en el Ayuntamiento y sería conveniente incluir la perpectiva de género en dicha elaboración.

Por otra parte, en relación con las ofertas de empleo público 2018 y 2019, actualmente en marcha y las previstas para los próximos años, van a permitir muy probablemente un aumento de las empleadas públicas con plaza en propiedad y la consiguiente disminución de la temporalidad que afecta a más a mujeres.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0G3RK4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 45 de 115

PROPUESTAS EN PROCESOS SELECTIVOS, OFERTAS DE EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA:

A nivel normativo, debemos destacar lo previsto en :

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en su artículo 55, establece la necesidad de elaborar un informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público, estableciendo que «La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género**,** salvo en casos de urgencia, y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo».

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana: El artículo 42 Buenas prácticas de las Administraciones Públicas 45, «Igualdad en la promoción interna», indica que se harán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso a las mujeres a la promoción interna …Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Las medidas propuestas como mejora de los procesos de selección y promoción interna en el empleo público, son los siguientes:

- ✔ Análisis de los puestos de trabajo y de las pruebas de selección desde una perspectiva de género, eliminando, en su caso, criterios de selección que puedan resultar discriminatorios para las mujeres(informe de impacto de género)[9]

- ✔ Composición equilibrada de los tribunales de selección[10].

- ✔ Inclusión de conocimientos en materia de género en las pruebas de selección o temario de oposiciones de empleo público, concretando los contenidos y materiales de referencia que serán exigibles.

- ✔ Promocionar interna: revisar la plantilla desde una perspectiva de género, con la finalidad de establecer objetivos relacionados con la mejora de la participación y promoción interna desde la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

9. Estos informes se emiten atendiendo a los datos previos a la convocatoria, y son interesantes para la toma de decisiones sobre la aplicación de acciones concretas relacionadas con la infrarrepresentación femenina en la organización, especialmente en determinadas categorías.

10.Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre (art. 60 TREBEP). Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas (art. 53 LOI).

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H6C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 46 de 115

11. RETRIBUCIONES-IGUALDAD SALARIAL.

En otro orden de cosas, la **igualdad retributiva** según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), establece en su artículo 51.f como criterio de actuación para todas las Administraciones Públicas "Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo".

La retribuciones **salaria**les del personal están recogidas en diversas normas, tales como el 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 y Estatuto de los Trabajadores (artículos 26 a 32).

A pesar de la objetividad, los datos ponen de manifiesto que existe una brecha salarial de género en las administraciones locales que aumenta significativamente en los sectores más feminizados como sanidad o Servicios Sociales, así como también existe una segregación vertical donde vemos como la presencia de mujeres disminuye. Aun así, en las administraciones públicas las condiciones salariales y la aplicación de la normativa laboral son más objetivas y generalizadas que en el sector privado empresarial.
Según los datos del INE[11], de los 2.523.167 empleados públicos que hay en España el 55,29% son mujeres que cobran una ganancia media de 27.305,84 anuales, frente a los 29.827,97 que cobran sus compañero varones (44,71%) Lo que supone una diferencia salarial de género de más de 2.500 euros a favor de los varones[12]. Una de las causas que explica la brecha salarial de género se encuentra en el grado de feminización de los distintos sectores o áreas.

Cuando hablamos de Brecha Salarial de Género, hacemos referencia a las retribuciones inferiores que perciben las mujeres con relación a sus compañeros hombres. La Brecha Salarial, además de injusta es persistente en el tiempo y se da en todos los países con mayor o menor medida. Es uno de los más flagrantes ejemplos de la desigualdad de género junto con el empleo público a tiempo parcial y afecta a las retribuciones presentes y futuras, pues la desigualdad en las cotizaciones va a afectar negativamente en las futuras prestaciones o pensiones de jubilación.

Los artículos 22 y 27 del 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 se refiere a las retribuciones tanto de personal funcionarial como laboral.

Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios (de carrera).
1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas (sueldo, trienios y extraordinarias) y complementarias.
2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
3. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario/a.

Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.
Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.

11 Junio de 2017.
12 Según Estudio La brecha salarial en las administraciones públicas. Febrero 2018. Ugt.

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 47 de 115

Por otra parte, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Fija en su artículo 28 la igualdad de remuneración por razon de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa

Los convenios colectivos y los planes de igualdad son dos herramientas fundamentales para minimizar la brecha salarial de género, mejorando las condiciones laborales en los sectores más feminizados, reduciendo la elevada incidencia del empleo precario y neutralizando decisiones que acaban alimentando la brecha salarial como complementos salariales, clasificación profesional, promociones, etc. Por otro lado, se debe garantizar, tal y como lo recomienda la Unión Europea datos **actualizados** laborales por sexo, de forma que se pueda realizar un análisis continuo de la evolución de la brecha salarial

No existen apenas estudios sobre la brecha salarial en la administración pública y menos en la municipal. Los pocos estudios realizados apuntan a que la brecha salarial entre hombres y mujeres que trabajan en las administraciones públicas en España se sitúa en un 14%, por encima de Alemania (7,7%) o los países nórdicos (8%).

Hay una impresión de que en la administración pública no existe discriminación salarial, sin embargo en las mismas trabajan hombres y mujeres y son un reflejo de nuestra sociedad, por tanto se reproducen los mismos estereotipos y discriminaciones presentes en las empresas y organizaciones privadas[13], si bien con una intensidad menor.

Como propuesta y pese a no existir diferencias apreciables en las retribuciones de las mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs, sí que seria conveniente realizar un estudio, al menos anual sobre las retribuciones medias de la plantilla por sexo, analizando más en profundidad, los complementos asignados.

Las diferencias salariales se encuentra en la asignación de complementos (sobretodo en el complemento específico) para cada categoría laboral. Estos complementos se asignan en base a conceptos muy diversos: peligrosidad, penosidad, asignación de funciones, tareas especiales etc, y algunas veces varían en función de solicitudes de colectivos concretos. Al ser las variables que arrojan los datos más desfavorecedores para las mujeres, sería recomendable revisar estos complementos estudiando la inclusión de la perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo municipales.

13 Tratado en área de Empleo del I Plan de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Vinaròs.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0C3K4TRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 48 de 115

Relación de sueldo y complemento de destino del año 2019 aplicada al **personal funcionarial** del Ayuntamiento de Vinaròs:

SALARIOS MENSUALES PERSONAL FUNCIONARIAL 2019

	Enero – Junio (incremento 2,25% respecto retribuciones 2018)		Julio – Diciembre (incremento 2,50% respecto retribuciones 2018)		TOTAL ANUAL 2019 (12 mensualidades)	
	Sueldo	Trienios	Sueldo	Trienios	Sueldo	Trienios
A1	1.177,08 €	45,29 €	**1.179,96 €**	**45,41 €**	14.142,24 €	544,20 €
A2	1.017,79 €	36,93 €	**1.020,28 €**	**37,03 €**	12.228,42 €	443,76 €
B	889,68 €	32,41 €	**891,86 €**	**32,49 €**	10.689,24 €	389,40 €
C1	764,19 €	27,95 €	**766,06 €**	**28,02 €**	9.181,50 €	335,82 €
C2	636,01 €	19,02 €	**637,57 €**	**19,07 €**	7.641,48 €	228,54 €
E y Agrupaciones profesiona	582,11 €	14,32 €	**583,54 €**	**14,36 €**	6.993,90 €	172,08 €

IMPORTES PAGAS EXTRAS PERSONAL FUNCIONAR

	Junio		Diciembre		TOTAL PAGAS EXTRAS	
	Sueldo	Trienios	Sueldo	Trienios	Sueldo	Trienios
A1	726,35 €	27,95 €	728,13 €	**28,02 €**	1.454,48	55,97
A2	742,29 €	26,93 €	744,11 €	**27,00 €**	1.486,40	53,93
B	768,94 €	28,02 €	770,83 €	**28,09 €**	1.539,77	56,11
C1	660,48 €	24,14 €	662,10 €	**24,20 €**	1.322,58	48,34
C2	630,21 €	18,84 €	631,76 €	**18,89 €**	1.261,97	37,73
E y Agrupaciones profesiona	582,11 €	14,32 €	583,54 €	**14,36 €**	1.165,65	28,68

COMPLEMENTO DESTINO 2019

NIVEL	Cuantía mensual		TOTAL ANUAL 2019 (12 mensualidades)
	Enero – Junio	Julio – diciembre	
30	1.028,17	**1.030,69 €**	12.353,16 €
29	922,22	**924,48 €**	11.080,20 €
28	883,46	**885,63 €**	10.614,54 €
27	844,65	**846,72 €**	10.148,22 €
26	741,04	**742,86 €**	8.903,40 €
25	657,46	**659,07 €**	7.899,18 €
24	618,67	**620,19 €**	7.433,16 €
23	579,94	**581,36 €**	6.967,80 €
22	541,12	**542,45 €**	6.501,42 €
21	502,40	**503,63 €**	6.036,18 €
20	466,68	**467,83 €**	5.607,06 €
19	442,86	**443,95 €**	5.320,86 €
18	419,02	**420,05 €**	5.034,42 €
17	395,18	**396,15 €**	4.747,98 €
16	371,41	**372,32 €**	4.462,38 €
15	347,54	**348,39 €**	4.175,58 €
14	323,74	**324,54 €**	3.889,68 €
13	299,88	**300,62 €**	3.603,00 €
12	276,04	**276,72 €**	3.316,56 €
11	252,20	**252,82 €**	3.030,12 €
10	228,41	**228,97 €**	2.744,28 €
9	216,51	**217,04 €**	2.601,30 €
8	204,55	**205,06 €**	2.457,66 €
7	192,65	**193,13 €**	2.314,68 €
6	180,73	**181,18 €**	2.171,46 €
5	168,82	**169,24 €**	2.028,36 €
4	150,96	**151,33 €**	1.813,74 €
3	133,12	**133,45 €**	1.599,42 €
2	115,25	**115,54 €**	1.384,74 €
1	97,40	**97,64 €**	1.170,24 €

Codi Validació: 9KZ3JXSRXTH2H6CRX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 49 de 115

Relación de sueldo y complemento de destino del año 2019 aplicada al **personal laboral** del Ayuntamiento de Vinaròs[14]

SALARIOS MENSUALES LABORALES 2019

		Enero – Junio	Julio – Diciembre	TOTAL ANUAL (12 mensualidades)		Enero – Junio	Julio – Diciembre	TOTAL ANUAL (12 mensualidades)
	Sueldo 2018	Sueldo (+ 2,25% respecto 2018)	Sueldo (+2,50% respecto 2018)	Sueldo	Trienios 2018	Trienios(+2,25% respecto 2018)	Trienios (+ 2,50% respecto 2018)	Trienios
A1	1.145,11 €	1.170,87	**1.173,74 €**	14.067,68 €	44,03 €	45,02 €	**45,13**	540,91
A2	971,84 €	993,71	**996,14 €**	11.939,05 €	35,23 €	36,02 €	**36,11**	432,80
B	843,44 €	862,42	**864,53 €**	10.361,66 €	30,71 €	31,40 €	**31,48**	377,27
C1	724,46 €	740,76	**742,57 €**	8.899,99 €	26,47 €	27,07 €	**27,13**	325,18
C2	592,37 €	605,70	**607,18 €**	7.277,27 €	17,69 €	18,09 €	**18,13**	217,32
AAgrupaciones profesionales (EBEP)	540,82 €	552,99	**554,34 €**	6.643,97 €	13,29 €	13,59 €	**13,62**	163,27

IMPORTES PAGAS EXTRAS LABORALES 2019

	Junio		Diciembre		TOTAL PAGAS EXTRAS	
	Sueldo (+ 2,25% respecto 2018)	Trienios(+2,25% respecto 2018)	Sueldo (+2,50% respecto 2018)	Sueldo (+2,50% respecto 2018)	Sueldo	Trienios
A1	1.170,87 €	45,02 €	**1.173,74 €**	**45,13 €**	2.344,61 €	**90,15**
A2	993,71 €	36,02 €	**996,14 €**	**36,11 €**	1.989,84 €	**72,13**
B	862,42 €	31,40 €	**864,53 €**	**31,48 €**	1.726,94 €	**62,88**
C1	740,76 €	27,07 €	**742,57 €**	**27,13 €**	1.483,33 €	**54,20**
C2	605,70 €	18,09 €	**607,18 €**	**18,13 €**	1.212,88 €	**36,22**
AAgrupaciones profesionales (EBEP)	552,99 €	13,59 €	**554,34 €**	**13,62 €**	1.107,33 €	**27,21**

COMPLEMENTO DESTINO 2019

NIVEL	Cuantía mensual		TOTAL ANUAL (12 mensualidades)
	Enero – Junio	Julio – Diciembre	
30	1.028,17	**1.030,69 €**	12.353,16 €
29	922,22	**924,48 €**	11.080,20 €
28	883,46	**885,63 €**	10.614,54 €
27	844,65	**846,72 €**	10.148,22 €
26	741,04	**742,86 €**	8.903,40 €
25	657,46	**659,07 €**	7.899,18 €
24	618,67	**620,19 €**	7.433,16 €
23	579,94	**581,36 €**	6.967,80 €
22	541,12	**542,45 €**	6.501,42 €
21	502,40	**503,63 €**	6.036,18 €
20	466,68	**467,83 €**	5.607,06 €
19	442,86	**443,95 €**	5.320,86 €
18	419,02	**420,05 €**	5.034,42 €
17	395,18	**396,15 €**	4.747,98 €
16	371,41	**372,32 €**	4.462,38 €
15	347,54	**348,39 €**	4.175,58 €
14	323,74	**324,54 €**	3.889,68 €
13	299,88	**300,62 €**	3.603,00 €
12	276,04	**276,72 €**	3.316,56 €
11	252,20	**252,82 €**	3.030,12 €
10	228,41	**228,97 €**	2.744,28 €
9	216,51	**217,04 €**	2.601,30 €
8	204,55	**205,06 €**	2.457,66 €
7	192,65	**193,13 €**	2.314,68 €
6	180,73	**181,18 €**	2.171,46 €
5	168,82	**169,24 €**	2.028,36 €
4	150,96	**151,33 €**	1.813,74 €
3	133,12	**133,45 €**	1.599,42 €
2	115,25	**115,54 €**	1.384,74 €
1	97,40	**97,64 €**	1.170,24 €

14 Según área de recursos Humanos del Ayuntamiento de Vinaròs.

Codi Validació: 9KZ3JXSRXTH2H0C3RX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 50 de 115

12. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es el derecho de todas las personas a decidir sobre el uso del tiempo, dentro de los límites que las obligaciones laborales y familiares imponen.
Para lograr un equilibrio adecuado entre los distintos ámbitos de la vida privada y profesional es necesaria una mayor implicación y corresponsabilidad de todos los agentes sociales involucrados, incluyendo las personas que conforman los hogares, el sector privado y las Administraciones Públicas.

Es importante desplazar la visión única del ámbito familiar como nicho de responsabilidades que han de compatibilizarse con el trabajo, en favor de un equilibrio de estos dos aspectos con otros como el ocio, la educación, la participación ciudadana, etc., es decir con el ámbito personal de las personas.

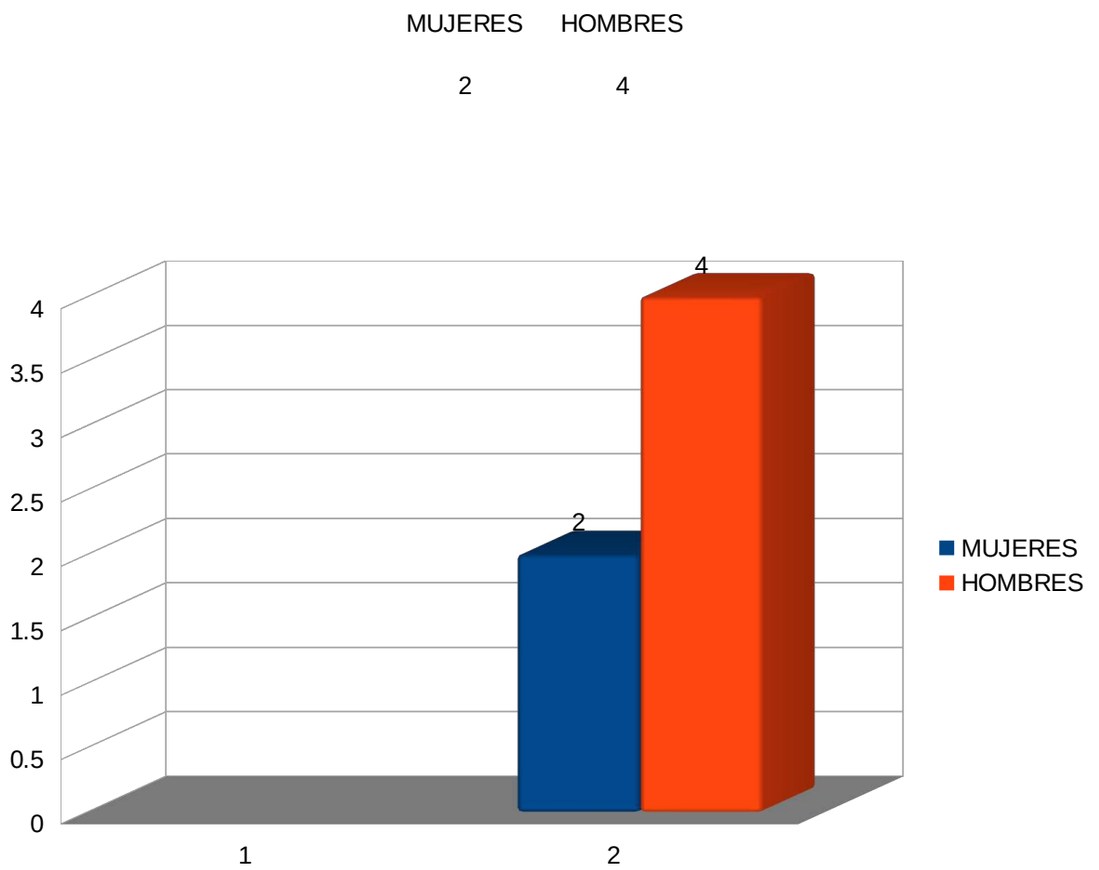
En la actualidad, la conciliación no se entiende sino en relación a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como equilibrio real en nuestra sociedad. La corresponsabilidad supone la asunción equitativa, por parte de mujeres y hombres, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados.

La masiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado está actuando como una revolución en el concepto de familia y en las relaciones entre mujeres y hombres. Sin embargo, estos cambios no han venido acompañados de un reparto equitativo de las tareas del hogar y del cuidado de las personas dependientes.
La corresponsabilidad no es “ayudar en casa”, sino “compartir en casa”. Los hombres se están implicando de forma lenta en las tareas domésticas y en el cuidado de menores y personas dependientes. El tiempo que los hombres dedican a las tareas domésticas continúa siendo la tercera parte del que dedican las mujeres.

Codi Validació: 9KZ3S1K3RXTH2H0C3RX4TRRDA2S9KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 51 de 115

En este orden de cosas, los permisos por conciliación durante el año 2018 solicitados por el personal de la plantilla de Vinaròs, han sido escasos.

Permisos por conciliación año 2018: maternidad y paternidad



Por una parte, los permisos por nacimiento, maternidad y paternidad, fueron solicitados por 4 hombres, el de paternidad y 2 mujeres, el de maternidad.

En relación con las excedencias por cuidado de menores, dependientes y/o discapacidad no consta ninguna solicitud por tal concepto durante 2018 y 2019.

Sin embargo si constan, durante el año 2019, solicitudes de reducción de jornada por cuidado de menores, concretamente 5 personas se encontraban en situación de reducción de jornada por este motivo, el 100% de las personas solicitantes han sido mujeres y ningún hombre. Durante este mismo año, hubo una reducción y una sucesiva ampliación de la jornada.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDA | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 52 de 115

Respecto a los datos proporcionados por el área de Recursos Humanos en relación al tipo de jornada de mujeres y hombres en el Ayuntamiento, cabe decir que los datos que se muestran se pueden explicar desde dos fenómenos. Por un lado, la mayor presencia de mujeres en las jornadas reducidas guarda relacion, en buena parte, por su mayor implicación en el trabajo de cuidados y, por tanto, en el acceso a las medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

La división sexual del trabajo, a través de la cual se ha asignado tradicionalmente a las mujeres el trabajo gratuito que acontece en el ámbito privado y a los hombres el trabajo remunerado en el mercado laboral, ha generado, no solamente una división de responsabilidades y tareas de mujeres y hombres, con diferente valor y reconocimiento social, sino también una división de espacios: el espacio privado y el espacio público, que es preciso superar.

Si la administración local han de desempeñar un papel clave en la sensibilización de la población de su territorio en materia de conciliación y corresponsabilidad[15], también con el personal que lo compone.
En este sentido es importante tener en cuenta las siguientes precisiones respecto a la conciliación:

SIGNIFICA	NO SIGNIFICA
Comunicación y negociación para buscar las mejores condiciones para las personas trabajadoras del Ayuntamiento.	España es uno de los países donde más horas se trabaja y, a la vez, donde la productividad por hora trabajada es peor.
Flexibilidad como mecanismo para cubrir las expectativas de la plantilla y el ayuntamiento como entidad contratante.	Disponibilidad total.
Una inversión. Las entidades locales que han aplicado políticas o medidas de corresponsabilidad a la larga obtienen grandes beneficios.	El tiempo y la presencia física ya no son criterios relevantes para medir el compromiso con la entidad
Un activo al incrementar la motivación, la implicación y el compromiso de la plantilla con los objetivos de la entidad local.	Trabajar menos.
	Disminuir la productividad.
	Rebajar responsabilidades.
	Dirigir solo las medidas para que las mujeres puedan conciliar.[16]

Conciliar significa ganar. La plantilla gana en bienestar, y el Ayuntamiento, en productividad.

15 A través de las medidas del área de conciliación del I Plan de Igualdad y Contra la Violencia de Género. Ayuntamiento de Vinaròs. 2020-2023

16 D. Conciliación FEMP.

Codi Validació: 9KZ3SJ3X8XTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 53 de 115

En este sentido, la puesta en marcha de medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral han venido a tratar de conciliar las responsabilidades que acontecen en uno y otro espacio. Sin embargo, por un lado, es preciso mejorar el cuadro de medidas a disposición del personal municipal (y la información actualizada sobre las mismas), a fin de que efectivamente la conciliación entre las diferentes responsabilidades sea real y efectiva; y por otro, tratar de que dichas medidas sean medidas de conciliación corresponsables y, por tanto, disfrutadas, en la misma proporción, en la medida de lo posible, por hombres y por mujeres. Como vemos la división de espacios, roles y estereotipos de género conlleva que sean las mujeres, mayoritariamente, quienes acceden a estas medidas, con el consiguiente efecto no deseado que ello genera en términos de alejamiento de las mujeres del mercado laboral, aunque sea de manera temporal, y su repercusión en la permanencia y en la promoción en el empleo y, en general, en la autonomía económica de las mujeres y en el avance del objetivo de la igualdad.

Algunos Ayuntamientos[17] han aprobado, en Mesa de Negociación, la aplicación concreta del **artículo 7.4 del Decreto 42/2019** de 22 de marzo del Consell en cuanto a lo que se refiere a la reducción de jornada laboral de una hora diaria sin disminución de retribuciones en los supuestos antes mencionados. En este sentido, sería conveniente plantear dicha aplicación (y análogas, en su caso previstas en este Decreto) al personal de la plantilla del Ayuntamiento de Vinaròs y dar un paso más en materia de conciliación familiar y laboral dentro de nuestra organización, por la vía de la negociación colectiva.

Además, las novedades introducidas por las nuevas normativas, como puede ser el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o el Decreto 42/2019, del Consell, como más importantes, hacen necesario dotar de información actualizada y necesaria a la plantilla de los permisos en materia de conciliación a los que puedan acogerse.

17 Como el Ayuntamiento de Castellón o Burjassot.

Codi Validació: 9KZ3JXR7H2K3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 54 de 115

13. FORMACIÓN DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS.

No existe, como tal, un Plan de formación dirigido a la plantilla, aunque si se tiene en cuenta la necesidad o sugerencias de formación del personal y el acceso a la formación continúa ofertada por Diputación de Castellón.

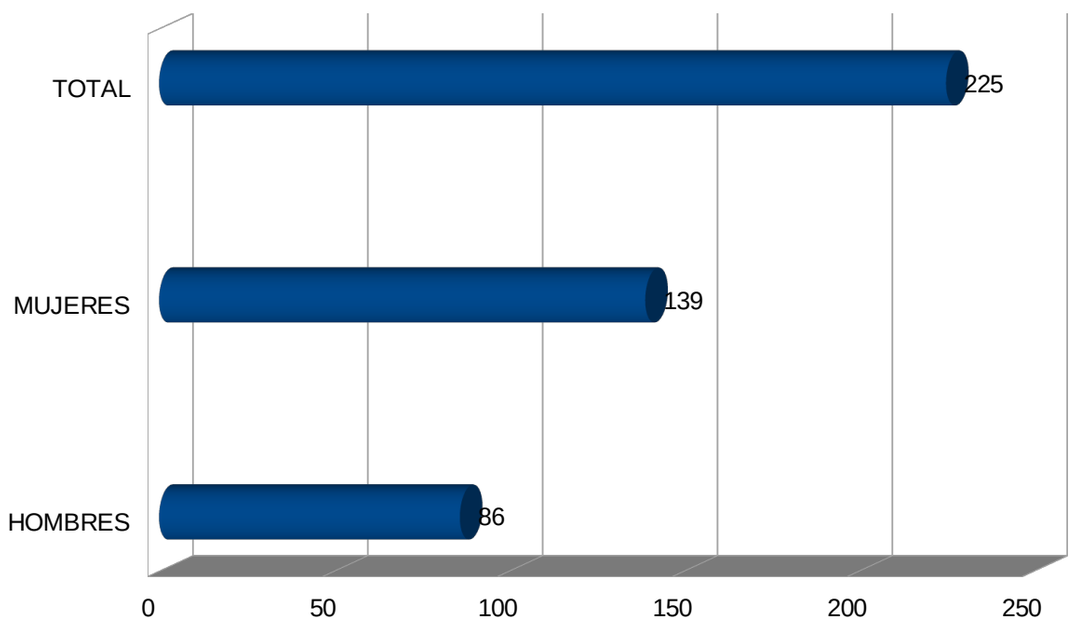
En concreto, la necesidad de formación y sensibilización sobre igualdad de género del personal del Ayuntamiento es importante y además, está desarrollada en las normas por su relevancia y éste desarrollo se puede encontrar actualmente bajo diferentes modalidades: formación básica general, dirigida al conjunto de las plantilla o cursos más específicos, que abordan aspectos de la igualdad de oportunidades en diferentes ámbitos como la educación, el empleo o la violencia de género, y que están dirigidos a departamentos o áreas de especiales características como el de servicios sociales, recursos humanos, Policia Local etc.

En el mes de mayo y junio de 2019 se realizó por el área de Política Social, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, un curso de sensibilización en matería de violencia de género con una asistencia de 225 personas, en la cual se trataron también materias relacionadas con la igualdad de oportunidades. Dicha formación estaba dirigida a la totalidad de la plantilla, en horario laboral y con opción de realizarse en horario de mañana y tarde para facilitar la asistencia.

Esta alta participación se tradujo en que la asistencia fue del casi 80% de la totalidad de la plantilla (concretamente 79,22%), por lo que hubo una alta participación de personas pertenecientes a la plantilla que asistieron al citado curso.

Formación: asistencia curso de sensibilización y prevención de la violencia de género
Mayo-Junio 2019

HOMBRES	86
MUJERES	139
TOTAL	225



Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0C3K4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 55 de 115

Por otra parte, dada su importancia hay que señalar que la referencia más significativa en la legislación en relación con la formación y sensibilización del personal, la podemos encontrar en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 51, referido a los criterios de actuación de las administraciones públicas, en su apartado *c) establece como uno de estos criterios el fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*

PROPUESTAS:
FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD

Es importante la impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo el personal, así como cursos para especializados dirigidos a determinados departamentos o áreas.

Actuaciones:

1. Implantar una oferta formativa relativa a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la oferta de formación continua.

Es necesaria la planificación de los cursos y poderla adaptar al desarrollo de los procesos previstos en las políticas de igualdad, así como para intervenir en la fijación de contenidos, la elaboración de materiales y la identificación de especialistas en la materia.

2. Adaptar métodos de formación a los habitualmente utilizados, como puede ser la formación on line.

3. Implantar diferentes niveles de conocimiento y especialización en la materia:

3.1 Nivel Básico: Con vocación de integrarse dentro de la oferta general y dirigidos a la práctica totalidad del personal al servicio de administración pública. Destacan en este nivel cursos sobre:
-Conceptos básicos sobre igualdad de oportunidades.
-Buenas prácticas de las Administraciones Públicas
-Conocimiento básico de las políticas de igualdad de oportunidades.
-Lenguaje no sexista administrativo.

3.2 Nivel avanzado: Dirigido a determinados niveles y profesionales que se enfrentan a procesos concretos de integración de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas. Las temáticas pueden ser:
-Esstrategias y herramientas de intervención de las políticas públicas
-Estadísticas e indicadores de género.
-Presupuestos con enfoque de género.
-Informes de impacto de género

3.3 Cursos especializados: Dirigidos a personal de servicios con necesidades específicas en el tratamiento e incorporación de la igualdad de oportunidades:
- cursos específicos sobre violencia de género dirigidos a personal policía local, servicios sociales, o personal de igualdad.

4. Incluir módulos de corta duración, que puedan ser integrados dentro de otros cursos de formación o en otros planes, como en el plan de riesgos laborales del Ayuntamiento.

Codi Validació: 9KZ3S1K8XTH2H0C3K4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 56 de 115

5. Considerar la formación como una herramienta de apoyo al desarrollo de otros procesos de integración de la igualdad de oportunidades.

Codi Validació: 5KZCZJS3YH2HCXATRCJQS9KP7 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 57 de 115

Codi Validació: 9K5HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 57 de 115

14. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.

El lenguaje que utilizamos además de ser un sistema de comunicación conforma nuestro sistema de pensamiento y distribuye la importancia de lo que señalamos o dejamos fuera. Así, lo nombrado se torna visible, es decir, existente y de primer orden, y lo no nombrado se invisibiliza, quedando fuera de nuestra percepción de las cosas. Es por esto que el esfuerzo por utilizar un lenguaje no sexista debe constituirse como una tarea básica y principal del Ayuntamiento de Vinaròs, así como el uso de imágenes, tanto a nivel interno como externo y, en general de la comunicación de la administración con la ciudadania.

Se ha analizado el lenguaje en normas y documentos administrativos y en el desarrollo de la comunicación con la ciudadanía, a través de las campañas o programas de cualquier área del Ayuntamiento y de sus redes sociales. En términos generales, se respeta el lenguaje inclusivo.

1. Decreto Alcaldía núm. 2991/2019, de 20 de noviembre de 2019, de constitución de una Bolsa de Trabajo de técnica/o auxiliar de turismo: https://bit.ly/2AjvVaW

2 Inscripción Fòrum connecta labora, 2 de marzo de 2020: https://bit.ly/37xKgN6

3. "Vinaròs Ciutat del Comerç" campaña para fomentar las compras, 18 de febrero de 2020: https://bit.ly/2Ya3x4l

4. Campaña de promoción de los servicios prestados por AVIVA, Agència de Promoció del Valencià, 29 de enero de 2020 : https://bit.ly/2YBYdFS

En relación con la normativa que hace referencia al lenguaje no sexista más importante se encuentra en:
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 14 establece, como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma Valenciana: El art. 48, el lenguaje no sexista en los escritos administrativos, dice «Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista»

No existe ninguna medida concreta dirigida al personal relativa al uso del lenguaje administrativo, imagen o comunicación no sexista ni a su potenciación, por lo que seria conveniente fijar algunas directrices o recomendaciones dirigidas a a cualquier persona que forme parte de la plantilla del Ayuntamiento.

Nos encontramos en la era de la administración electrónica, por eso hay que tener en cuenta no sólo el uso del lenguaje escrito sino también nuestra comunicación digital, iconográfica y en general la utilización de imágenes tanto en la pagina web del ayuntamiento o en sus redes sociales de comunicación con la ciudadania.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 58 de 115

PROPUESTAS:

1. Desarrollar acciones formativas dirigidas al personal del ayuntamiento sobre la importancia de la utilización no sexista del lenguaje y de la comunicación inclusiva.

2. Elaboración y difusión de un manual o guía de referencia que ofrezcan modelos de lenguaje y comunicación no sexista o publicar una seria de recomendaciones en torno al uso no sexista del lenguaje.

3. Garantizar la paridad en la frecuencia de aparición de hombres y mujeres en fotograficas o campañas o programas municipales, visibilizando tanto a hombres como a mujeres sin estereotipar según sexo.

4. Prestar especial atención a la publicación municipal de noticias relacionadas con la mujer y la violencia de género.

5. Compromiso del Ayuntamiento para la utilización no sexista del lenguaje o imagen interna o externa del Ayuntamiento.

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 59 de 115

15. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO- RIESGOS LABORALES.

Se entiende por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la entidad con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo[18]. Las desigualdades de género en el mercado de trabajo comportan que la exposición a los riesgos laborales sea diferente para las mujeres y los hombres, y por consiguiente, que la intervención preventiva en el ámbito de la seguridad y la salud laboral tenga que incorporar la perspectiva de género para ser efectiva.

La Prevención de Riesgos Laborales tiene su principal referencia normativa en la Constitución española, que establece en el Capítulo 3º del Título I, los principios rectores de la política social y económica, señalando en el artículo 40.2 que "...los poderes públicos (...) velarán por la seguridad e higiene en el trabajo...".

Este mandato constitucional es desarrollado principalmente en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (y Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma de la normativa de prevención de riesgos laborales) y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. habiéndose producido a partir de ellas un amplio desarrollo legislativo. La Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, se aplica también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

En este área existen también situaciones donde puede producirse discriminación, por ejemplo:

- Valoración de riesgos laborales desigual
- Embarazo o maternidad (lactancia y cuidado de hijas/os)
- Violencia en el ámbito laboral
- Derechos laborales de las empleadas públicas afectadas por la violencia de género

Violencia en el ambito laboral: La violencia contra las mujeres se ejerce en el ámbito laboral en forma de acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estas formas de violencia sexista se definen por primera vez en España en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en la que son calificadas como discriminación por razón de sexo, lo cual abre la puerta a la aplicación de las garantías propias de aquélla. En ella se establece la **obligatoriedad del tratamiento**, se relaciona dichas conductas con la salud de los y las trabajadoras y se modifican las normas procesales para facilitar que la ciudadanía pueda defenderse ante estas situaciones.

El Plan de Igualdad y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Vinaròs deben ser instrumentos básicos donde tienen que tener en cuenta la prevención y la detección del acoso sexual y por razón de sexo. Existe un Protocolo de actuación en caso de acoso laboral y violencia[19] en el trabajo del Ayuntamiento de Vinaròs, pero no un **protocolo de acoso sexual y acoso sexual por razón de sexo**, por lo que de manera urgente requiere su puesto en marcha.

Entre los principios del Protocolo de actuación en caso de acoso laboral y violencia del Ayuntamiento se encuentran los siguientes:

18 http://www.invassat.gva.es/es/que-es-prevencion-de-riesgos-laborales
19 Decreto 0840-2019 de 25 de marzo de 2019. Recogido en Anexos.

Codi Validació: 9KZ3S1K2RXTH2H6CRK4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 60 de 115

- ✗ Igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo (LGTBI), nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del ámbito laboral,
- ✗ diligencia y celeridad para atender cualquier situación de acoso de la que se tenga conocimiento, trato personalizado, con respeto y protección de la intimidad y dignidad para todas las personas afectadas,
- ✗ objetividad, transparencia e imparcialidad,
- ✗ medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de las personas implicadas,
- ✗ tolerancia cero frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria,
- ✗ prevención y lucha activa contra el acoso,
- ✗ formación en esta materia dirigida a sensibilizar a todo el personal, de forma especial al personal directivo.

Las modalidades que se especifican a continuación, y a su tratamiento desde una perspectiva preventiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive. Estas han de ser consideradas como:

1º Acoso sexual: "situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

2º Acoso por razón de sexo: situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

3º Mobbing o acoso moral en el trabajo, puede definirse como "toda conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento o actitud, que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o creando una degradación del clima laboral". Se trata de una de las conductas discriminatorias más difíciles de detectar, aunque conlleva graves efectos para la salud psicosocial de las trabajadoras

Diferentes estudios[20] han estiman que alrededor del 10% de las mujeres trabajadoras han sido victimas de alguna modalidad de acoso, en algún momento de su vida laboral. Desmitificando algunas de las creencias más generalizadas en este campo, se informaba que los sectores más afectados eran los de sanidad, educación, y Administración Pública.

Por su gravedad y el tratamiento específico que le da la legislación vigente, resulta fundamental que se establezcan, por un lado, medidas de prevención contra este tipo de discriminación que contribuyan a generar un entorno de trabajo libre de este tipo de discriminaciones, y protocolos de actuación en caso de que se detecten casos de acoso, por otro, principalmente las actuaciones dirigidas para las modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo. En el mismo se debe prever un procedimiento de denuncia y sanción, medidas preventivas, equipos o personas capacitadas y designadas para actuar en caso de que se produzcan situaciones de acoso sexual,

20 Estudio del Instituto de la Mujer, 2006.

Codi Validació: 9KZ3SXRTH2HGCXKTRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 61 de 115

acoso por razón de sexo y acoso mora y realizar campañas informativas y preventivas en los lugares de trabajo.

Embarazo y maternidad:

La situación de embarazo o el uso de las medidas establecidas por la legislación en caso de lactancia y permisos para el cuidado de personas dependientes, sigue constituyendo una causa de discriminación en el mercado laboral. Desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo, estas discriminaciones se producen cuando se vulnera el derecho de las trabajadoras embarazadas a la adaptación del puesto de trabajo a sus necesidades específicas: de reorganización del tiempo de trabajo, ergonómicas, etc.

Medidas para adecuación del puesto, en caso necesario, a la situación de embarazo. Aplicación y uso de las medidas establecidas por la legislación en caso de lactancia y permisos para el cuidado de personas dependientes y una actualización de normativa dirigida a mujeres embarazadas o en situación de maternidad de similar manera a la que se haga en relación con los permisos de conciliación vistos en el apartado destinado a tal fin.

Valoración de riesgos laborales desigual:

Las desigualdades de género también condicionan la exposición a los riesgos laborales de los hombres, por ejemplo, presentan una mayor incidencia de lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo. Para mejorar la detección y la identificación de enfermedades laborales hay que introducir la perspectiva de género de manera transversal e impulsar estudios relacionados con el personal del Ayuntamiento.

Derechos laborales de las empleadas públicas afectadas por la violencia de género: en este sentido se trata de medidas de apoyo a víctimas de violencia de género. medidas y campañas informativas de sus derechos y preventivas en los lugares de trabajo.

PROPUESTAS:

Por tanto, el **objetivo general** es garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la salud y seguridad en el trabajo por parte de las mujeres y hombres empleados en el sector público, reconociendo las diferencias entre mujeres y hombres, eliminando posibles sesgos en la valoración de los riesgos laborales y adaptando las medidas preventivas en consecuencia. Y por otro detectar y dar una respuesta organizacional y efectiva al problema de la violencia de género en las relaciones laborales.

1. Realizar análisis periódicos de los factores implicados en la salud laboral de las mujeres, identificando impactos diferenciales, y riegos laborales específicos.

Establecer estrategias preventivas integrales y nos sesgadas, que incorporen la valoración de riesgos y el establecimiento de medidas efectivas para combatir las desigualdades en cuanto a salud laboral que pueden derivarse de la doble presencia, una organización del trabajo discriminatoria (estrés, sobrecarga, indefinición de funciones, existencias de tipo emocionalafectivo, etc.), y la situación de embarazo o ejercicio de la maternidad y el cuidado de personas dependientes.

Codi Validació: 9KZ3S1K3RXTH2H0C3K4TRRDA4Z39KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 62 de 115

2. Elaborar un protocolo de actuación específico para la prevención y atención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y acoso sexual de acuerdo a los requerimientos legales en la materia, y difundirlo entre todo el personal del Ayuntamiento.

3. Actualización de la normativa en materia de lactancia y derechos de maternidad de las empleadas públicas del Ayuntamiento por un lado y de los derechos de las victimas de violencia de género así como campañas dirigidas a su prevención.

Codi Validació: 9KZ3SJKSRXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 63 de 115

IX. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD:

El objetivo general es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el ámbito de las relaciones laborales del Ayuntamiento de Vinaròs, incorporando la transversalidad de género en la gestión municipal de recursos humanos y eliminando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, desglosado de la manera siguiente:

1) Impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos municipales y garantizar la ausencia de procedimientos discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción, salud laboral y retribución salarial.

2) Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente la derivada por la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.

3) Facilitar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a todas las empleadas y empleados.

4) Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

5) Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para proteger a toda la plantilla de cualquier comportamiento no desado de naturaleza sexual o vinculadas a su sexo así como la violencia de género.

6) Impulsar en todos los departamentos o servicios del Ayuntamiento el uso efectivo de la comunicación igualitaria tanto en el interior de la organización como hacia fuera, lo que tiene que reflejarse en la utilización de unas imágenes y un lenguaje oral o escrito no sexista.

7) Garantizar la transversalidad de la perspectiva de género entre todas las áreas municipales del Ayuntamiento bajo el principio de igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones.

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0C3K4TRRDA2S9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 64 de 115

X. EJES DE INTERVENCIÓN. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados en este I Plan de Igualdad, se distribuyen las acciones concretas a desarrollar en distintos ejes de intervención, cada uno de ellos cuenta con sus objetivos específicos, las áreas responsables de cada una de las acciones, la calendarización y el seguimiento de dichas acciones.

En total, el I Plan de Igualdad de empleadas y empleados del Ayuntamiento de Vinarós cuenta con **26 acciones** concretas que se desarrollarán a través de los 8 ejes en los que se organiza este Plan de Igualdad:

EJE 1: TRANSVERSABILIDAD
EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
EJE 3: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
EJE 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
EJE 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONDICIONES DE TRABAJO
EJE 6: VIOLENCIA DE GÉNERO
EJE 7: RETRIBUCIONES.
EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL

Los objetivos específicos según los ejes de intervención son los siguientes:

EJE 1: TRANSVERSABILIDAD

Objetivo específico: Integrar el principio de igualdad en el Ayuntamiento y especificamente en la Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos [1]

1. Dotar de mecanismos para desagregar por sexo los datos y estadísticas en todas las actividades o registros que se lleven a cabo desde la Concejalia de Gobernación y Recursos Humanos (solicitudes de permisos de conciliación, formación etc.)

2. Comunicar el Plan de Igualdad a todo el personal una vez aprobado.

3. Proponer un sistema de buzón de sugerencias o similar para que se puedan aportar ideas por parte del personal de la plantilla relacionadas con la no discrminación o prevención de la violencia de género.

4. Adaptar con lenguaje inclusivo a cualquier comunicación, propuesta, circular etc. dirigida a la plantilla del Ayuntamiento.

EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Garantizar e introducir la igualdad de género en el acceso al empleo, selección y clasificación profesional

1. Todas las convocatorias recogerán en las respectivas bases, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

2. Redacción de las convocatorias de empleo público con un lenguaje neutro o no sexista.

1 Medida acorde con lo previsto en el área de Trasnversabilidad del Borrador de I Plan de Igualdad y contra la Violencia de Género 2020-2023 del Ayuntamiento de Vinaròs(pendiente de aprobación)

Codi Validació: 9KZ3S1K2RXTH2H0CRX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 65 de 115

3. Incluir en el temario de acceso público a puestos de trabajo, funcionarial o laboral, materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, en función de la plaza ofertada.

4. Valorar introducir como mérito en las convocatorias de empleo público cursos en materia de género e igualdad homologados por una administración pública, en función de la plaza ofertada.

5. En la redacción de la relación de puestos de trabajo (RPT) debe incluirse la perpectiva de género en cuanto al lenguaje igualitario como respecto a las funciones profesionales y descripción de los puestos de trabajo.

EJE 3: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo específico: . Favorecer tanto la presencia equilibrada o constitución paritaria de los trIbunales como el acceso de las mujeres a los puestos masculinizados.

1. Velar, en la medida de lo posible, por la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%), en los tribunales de selección.[2]

2. Estudiar la posibilidad como medida de acción positiva, en caso de empate, el acceso de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas y en las bolsas que, en su caso, se constituyan y que se corresponda con puestos masculinizados.[3]

EJE 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo específico: Facilitar recursos formativos sobre igualdad dirigidos a la especialización del personal e introducir la perpectiva de género en la promoción del personal.

1. Detección de necesidades de formación desagregado por sexo y por departamentos.

2.Incluir formación sobre género e igualdad de oportunidades anualmente dirigida a toda la plantilla reconocido como formación continuada y, a efectos de productividad.

3. Incluir formación específica en igualdad para área de política social, deportes, contratación, policia local y área de gobernación y recursos humanos del Ayuntamiento, para mejorar la incorporación de la igualdad en sus programas y proyectos (informes de impacto de género, presupuestos con enfoque de género etc.).

4. Desarrollo de un sistema de promoción objetivo y sin sesgo de género.

5. Formación a todo el personal del Ayuntamiento sobre directrices en el uso del lenguaje inclusivo administrativo.[4]

6. Prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación o violencia de género.

---

2. Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgámica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define la composición equilibrada: **como 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.*** Dicha acción está prevista en el I Plan de Igualdad y contra la Violencia de Género 2020-2023 (pendiente de aprobación).

3. Certificat de la sessió de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Vinaròs de data **19 de juny de 2020,** per tots els representants amb dret a vot de la Mesa (UGT, CCOO, STA i CCOO i representants municipals) es dóna per negociat el PLA D'IGUALTAT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE VINARÒS, al qual s'incorporarà el següent: "En relació amb les mesures relatives al desempat en els processos de selecció i valoració en la fase de concurs en els procediments de promoció interna del fet de ser víctima de violència de gènere, les quals han suscitat més debat, *s'acorda que es deixarà com a propostes a estudiar, tal i com figura en el Pla d'Igualtat, i la implementació de les quals està preveista per al 2023, i s'afegirà en el cas del desempat en els processos de selecció que s'estudiarà que aquest es dirimisca a favor del col·lectiu que estiga infrarepresentat en la categoria corresponent*."

4. Medida prevista en el I Plan de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Vinaròs (pendiente de aprobación).

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H6CRK4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 66 de 115

EJE 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo específico: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal y el uso y disfrute de los mecanismo legales destinados a tal fin.

1. Dar a conocer a todo el personal mediante circular las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral legalmente existentes periodicamente actualizadas .

2. Estudiar la posibilidad de incluir entre las prestaciones sociales del fondo social del personal del Ayuntamiento de Vinaròs, una línea de subvención para guardería para el personal que tenga la condición de familia monoparental, acreditando que la persona solicitante no puede acogerse a otra prestación por el mismo concepto.

3. Valorar la aplicación mediante negociación colectiva de medidas de conciliación relativas a reducciones de jornada en los supuestos previstos en Decreto 42/2019, del Consell.

EJE 6: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo específico: compromiso y prevención contra la violencia de género

1. Estudiar la posibilidad de valorar más a las mujeres víctimas de violencia de género en la baremación de puntos de concurso en las convocatorias de acceso y promoción interna a puestos de trabajo municipales.[5]

2. Dar a conocer a todo el personal mediante una guía interna las medidas en materia de violencia de género dirigida a empleadas públicas (permisos y licencias, movilidad interna o interadministrativa, etc.)

EJE 7: RETRIBUCIONES.

Objetivo específico: velar por la igualdad retributiva entre mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento

1. Estudio detallado sobre las retribuciones del personal del ayuntamiento desagregado por sexo (estructura salarial fija y variable)

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL

Objetivo específico: Promover acciones de prevención de riesgos laborales y mejorar la respuesta institucional frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Aprobar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo del Ayuntamiento de Vinaròs.

5. Certificat de la sessió de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Vinaròs de data **19 de juny de 2020,** per tots els representants amb dret a vot de la Mesa (UGT, CCOO, STA i CCOO i representants municipals) es dóna per negociat el PLA D'IGUALTAT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE VINARÒS, al qual s'incorporarà el següent: "En relació amb les mesures relatives al desempat en els processos de selecció i valoració en la fase de concurs en els procediments de promoció interna del fet de ser víctima de violència de gènere, les quals han suscitat més debat, *s'acorda que es deixarà com a propostes a estudiar, tal i com figura en el Pla d'Igualtat, i la implementació de les quals està preveista per al 2023, i s'afegirà en el cas del desempat en els processos de selecció que s'estudiarà que aquest es dirimisca a favor del col·lectiu que estiga infrarepresentat en la categoria corresponent.*"

Codi Validació: 9KZ3J1K2RXTFH2G3K4TRRDA2S9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 67 de 115

2. Incluir entre la oferta formativa en materia de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género (prevención de la violencia de género o abusos sexistas, liderazgo, autoestima o empoderamiento etc)[6]

3. Integrar la perpectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales en el Ayuntamiento (lenguaje no sexista, datos desagregados por sexo etc).

6. Medida prevista en el Plan de Igualdad y contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Vinaròs.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 68 de 115

XI. TABLA DE ACCIONES Y ÁREAS MUNICIPALES IMPLICADAS

EJE 1: TRANSVERSABILIDAD	
OBJETIVO ESPECÍFICO: Integrar el principio de igualdad en el Ayuntamiento y especificamente en la Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos	
MEDIDAS	**ÁREAS IMPLICADAS**
1. Dotar de mecanismos para desagregar por sexo los datos y estadísticas en todas las actividades o registros que se lleven a cabo desde la Concejalia de Gobernación y Recursos Humanos (solicitudes de permisos de conciliación, formación etc.)	Concejalia de Gobernación y Recursos Humanos
2. Comunicar el Plan de Igualdad a todo el personal una vez aprobado.	Concejalia de Gobernación y Recursos Humanos Concejalía de Política Social y Juventud.
3. Proponer un sistema de buzón de sugerencias o similar para que se puedan aportar ideas por parte del personal de la plantilla relacionadas con la no discrminación o prevención de la violencia de género.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.
4. Adaptar con lenguaje inclusivo a cualquier comunicación, propuesta, circular etc. dirigida a la plantilla del Ayuntamiento.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos

Codi Validació: 9K2BSJXSRXTHPHQEXKATRRDJ2S9MT5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 69 de 115

EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de género en el acceso al empleo, selección y clasificación profesional	
MEDIDAS	**ÁREAS IMPLICADAS**
5. Todas las convocatorias recogerán en las respectivas bases, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.
6. Redacción de las convocatorias de empleo público con un lenguaje neutro o no sexista	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.
7. Incluir en el temario de acceso público a puestos de trabajo, funcionarial o laboral, materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, en función de la plaza ofertada.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.
8. Valorar introducir como mérito en las convocatorias de empleo público cursos en materia de género e igualdad homologados por una administración pública, en función de la plaza ofertada.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.
9. En la redacción de la relación de puestos de trabajo (RPT) debe incluirse la perpectiva de género en cuanto al lenguaje igualitario como respecto a las funciones profesionales y descripción de los puestos de trabajo.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.

Codi Validació: 9KZGSJXSRXTHPQ3KATRRQJZ9MT5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 70 de 1

EJE 3: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	
OBJETIVO ESPECÍFICO: Favorecer tanto la presencia equilibrada o constitución paritaria de los trIbunales como el acceso de las mujeres a los puestos masculinizados.	
MEDIDAS	**ÁREAS IMPLICADAS**
10. Velar, en la medida de lo posible, por la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%[1]), en los tribunales de selección y en los que se formen con ocasión de la concesión de subvenciones, premios, becas o ayudas, de cualquier área del Ayuntamiento.	Todas las áreas o departamentos.
11. Estudiar la posibilidad como medida de acción positiva, en caso de empate, el acceso de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas y en las bolsas que, en su caso, se constituyan y que se corresponda con puestos masculinizados.[2]	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.

1.Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define la composición equilib[illegible] **[illegible]mo 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.***

2. Certificat de la sessió de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Vinaròs de data **19 de juny de 2020,** per tots els representants amb dret a vot de la Mesa [illegible]O, STA i CCOO i representants municipals) es dóna per negociat el PLA D'IGUALTAT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE VINARÒS, al qual s'incorporarà el següent: "En relació a[illegible]ures relatives al desempat en els processos de selecció i valoració en la fase de concurs en els procediments de promoció interna del fet de ser víctima de violència de gènere, les quals han suscitat més debat, *s'ac[illegible]deixarà com a propostes a estudiar, tal i com figura en el Pla d'Igualtat, i la implementació de les quals està preveista per al 2023, i s'afegirà en el cas del desempat en els processos de selecció que s'estudiarà[illegible]es dirimisca a favor del col·lectiu que estiga infrarepresentat en la categoria corresponent.*"

Codi Validació: [illegible] | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 71 de 115

EJE 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	
OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar recursos formativos sobre igualdad dirigidos a la especialización del personal e introducir la perpectiva de género en la promoción del personal.	
MEDIDAS	**ÁREAS IMPLICADAS**
12. Detección de necesidades de formación desagregado por sexo y por departamentos.	Todas las áreas o departamentos.
13. Incluir formación sobre género e igualdad de oportunidades anualmente dirigida a toda la plantilla reconocido como formación continuada y, a efectos de productividad.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos. Concejalía de Política Social y Juventud.
14. Incluir formación específica en igualdad para área de política social, deportes, contratación, policia local y área de gobernación y recursos humanos del Ayuntamiento, para mejorar la incorporación de la igualdad en sus programas y proyectos (informes de impacto de género, presupuestos con enfoque de género etc.)	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos. Concejalía de Política Social y Juventud.
15. Desarrollo de un sistema de promoción objetivo y sin sesgo de género.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.
16. Formación a todo el personal del Ayuntamiento sobre directrices en el uso del lenguaje inclusivo administrativo.	Concejalía de Política Social y Juventud Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.
17. Prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación o violencia de género.	Todas las áreas o departamentos.

Codi Validació: 9KZSJXSRXTHPQ3XATRRZJZ9MT5 | Verificació: https://winaro.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 72 de 115

EJE 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONDICIONES DE TRABAJO	
OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal y el uso y disfrute de los mecanismo legales destinados a tal fin.	
MEDIDAS	**ÁREAS IMPLICADAS**
18. Dar a conocer a todo el personal mediante circular las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral legalmente existentes periodicamente actualizadas.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.
19. Estudiar la posibilidad de incluir entre las prestaciones sociales del fondo social del personal del Ayuntamiento de Vinaròs, una línea de subvención para guardería para el personal que tenga la condición de familia monoparental, acreditando que la persona solicitante no puede acogerse a otra prestación por el mismo concepto.	Todas las áreas o departamentos.
20. Valorar la aplicación mediante negociación colectiva las medidas de conciliación relativas a reducciones de jornada en los supuestos previstos en Decreto 42/2019, del Consell.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.

Codi Validació: 9K2GSJXSRXTHPH0E3K4TRRDJ4Z3SMT5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 73 de 115

EJE 6: VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO ESPECÍFICO: compromiso y prevención contra la violencia de género	
MEDIDAS	**ÁREAS IMPLICADAS**
21. Dar a conocer a todo el personal mediante una guía interna las medidas en materia de violencia de género dirigida a empleadas públicas (permisos y licencias, movilidad interna o interadministrativa, etc.)	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos. Concejalía de Política Social y Juventud.
22. Estudiar la posibilidad de valorar más a las mujeres víctimas de violencia de género en la baremación de puntos de concurso en las convocatorias de acceso y promoción interna a puestos de trabajo municipales.[3]	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos. Concejalía de Política Social y Juventud.

3. Certificat de la sessió de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Vinaròs de data **19 de juny de 2020,** per tots els representants amb dret a vot de la Mesa [illegible], STA i CCOO i representants municipals) es dóna per negociat el PLA D'IGUALTAT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE VINARÒS, al qual s'incorporarà el següent: "En relació a [illegible]ures relatives al desempat en els processos de selecció i valoració en la fase de concurs en els procediments de promoció interna del fet de ser víctima de violència de gènere, les quals han suscitat més debat, *s'ac[illegible]deixarà com a propostes a estudiar, tal i com figura en el Pla d'Igualtat, i la implementació de les quals està preveista per al 2023, i s'afegirà en el cas del desempat en els processos de selecció que s'estudiarà[illegible]es dirimisca a favor del col·lectiu que estiga infrarepresentat en la categoria corresponent.*"

Codi Validació: [illegible] | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 74 de 115

EJE 7: RETRIBUCIONES.	
OBJETIVO ESPECÍFICO: velar por la igualdad retributiva entre mujeres y hombres de la plantilla del Ayuntamiento	
MEDIDAS	**ÁREAS IMPLICADAS**
23. Estudio detallado sobre las retribuciones del personal del ayuntamiento desagregado por sexo (estructura salarial fija y variable)	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.

Codi Validació: 9K2BSJXSRXTHPR0EXKATRRDJ | Verificació: https://winaros.seidelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 75 de 115

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL.	
OBJETIVO ESPECÍFICO: Promover acciones de prevención de riesgos laborales y mejorar la respuesta institucional frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
MEDIDAS	**ÁREAS IMPLICADAS**
24. Aprobar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo del Ayuntamiento de Vinaròs.	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos. Concejalía de Política Social y Juventud.
25. Incluir entre la oferta formativa en materia de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género (prevención de la violencia de género o abusos sexistas, liderazgo, autoestima o empoderamiento etc)	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos. Concejalía de Política Social y Juventud.
26. Integrar la perpectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales en el ayuntamiento (lenguaje no sexista, datos desagregados por sexo)	Concejalía de Gobernación y Recursos Humanos.

Codi Validació: 9K2GSJXSRXTHPHQEXKATRRQJQ39MMT5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 76 de 115

XII. TABLA CRONOGRAMA DE ACCIONES:

EJE 1: TRANSVERSABILIDAD				
MEDIDAS	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
1. Dotar de mecanismos para desagregar por sexo los datos y estadísticas en todas las actividades o registros que se lleven a cabo desde la Concejalia de Gobernación y Recursos Humanos (solicitudes de permisos de conciliación, formación etc.)				
2. Comunicar el Plan de Igualdad a todo el personal una vez aprobado.				
3. Proponer un sistema de buzón de sugerencias o similar para que se puedan aportar ideas por parte del personal de la plantilla relacionadas con la no discrminación o prevención de la violencia de género.				
4. Adaptar con lenguaje inclusivo a cualquier comunicación, propuesta, circular etc. dirigida a la plantilla del Ayuntamiento.				

Codi Validació: 9K2GSJXSRXTHPH0E2K4TRRDJQ3SMT5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 77 de 115

EJE 2: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023
5. Todas las convocatorias recogerán en las respectivas bases, una referencia al deber de los tribunales o comisiones de selección de velar, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.				
6. Redacción de las convocatorias de empleo público con un lenguaje neutro o no sexista				
7. Incluir en el temario de acceso público a puestos de trabajo, funcionarial o laboral, materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, en función de la plaza ofertada.				
8. Valorar introducir como mérito en las convocatorias de empleo público cursos en materia de género e igualdad homologados por una administración pública, en función de la plaza ofertada.				
9. En la redacción de la relación de puestos de trabajo (RPT) debe incluirse la perpectiva de género en cuanto al lenguaje igualitario como respecto a las funciones profesionales y descripción de los puestos de trabajo.				

Codi Validació: 9K2GSJXSRXTHPR0EXKATRRDJ4Z9MT5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 78 de 115

EJE 3: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.				
MEDIDAS	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
10. Velar, en la medida de lo posible, por la presencia equilibrada entre mujeres y hombres (60%/40%[1]), en los tribunales de selección y en los que se formen con ocasión de la concesión de subvenciones, premios, becas o ayudas, de cualquier área del Ayuntamiento.				
11. Estudiar la posibilidad como medida de acción positiva, en caso de empate, el acceso de mujeres en aquellos puestos de trabajo donde estén subrepresentadas y en las bolsas que, en su caso, se constituyan y que se corresponda con puestos masculinizados.[2]				

1.Disposición Adicional 1ª de la Ley Orgámica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define la composición equilib[illegible] **mo 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.***

2. Certificat de la sessió de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Vinaròs de data **19 de juny de 2020,** per tots els representants amb dret a vot de la Mesa [illegible]O, STA i CCOO i representants municipals) es dóna per negociat el PLA D'IGUALTAT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE VINARÒS, al qual s'incorporarà el següent: "En relació a[illegible]ures relatives al desempat en els processos de selecció i valoració en la fase de concurs en els procediments de promoció interna del fet de ser víctima de violència de gènere, les quals han suscitat més debat, *s'ac[illegible]deixarà com a propostes a estudiar, tal i com figura en el Pla d'Igualtat, i la implementació de les quals està preveista per al 2023, i s'afegirà en el cas del desempat en els processos de selecció que s'estudiarà[illegible]es dirimisca a favor del col·lectiu que estiga infrarepresentat en la categoria corresponent.*"

Codi Validació: [illegible] | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 79 de 115

EJE 4: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

MEDIDAS	2020	2021	2022	2023
12. Detección de necesidades de formación desagregado por sexo y por departamentos.				
13. Incluir formación sobre género e igualdad de oportunidades anualmente dirigida a toda la plantilla reconocido como formación continuada y, a efectos de productividad.				
14. Incluir formación específica en igualdad para área de política social, deportes, contratación, policia local y área de gobernación y recursos humanos del Ayuntamiento, para mejorar la incorporación de la igualdad en sus programas y proyectos (informes de impacto de género, presupuestos con enfoque de género etc.)				
15. Desarrollo de un sistema de promoción objetivo y sin sesgo de género.				
16. Formación a todo el personal del Ayuntamiento sobre directrices en el uso del lenguaje inclusivo administrativo.				
17. Prioridad o acceso preferente en los cursos de formación a quienes se incorporen tras un permiso o excedencia relacionada con la conciliación o violencia de género.				

Codi Validació: 9K2GSJXSRXTHPP0EXKTRRDJQ3SMT5 | Verificació: https://winaros.sede.electronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 80 de 115

EJE 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONDICIONES DE TRABAJO				
MEDIDAS	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
18. Dar a conocer a todo el personal mediante circular las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral legalmente existentes periodicamente actualizadas.				
19. Estudiar la posibilidad de incluir entre las prestaciones sociales del fondo social del personal del Ayuntamiento de Vinaròs, una línea de subvención para guardería para el personal que tenga la condición de familia monoparental, acreditando que la persona solicitante no puede acogerse a otra prestación por el mismo concepto.				
20. Valorar la aplicación mediante negociación colectiva las medidas de conciliación relativas a reducciones de jornada en los supuestos previstos en Decreto 42/2019, del Consell.				

Codi Validació: 9K2BSJXSRXTHPH0EXK4TRRDJ | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 81 de 115

EJE 6: VIOLENCIA DE GÉNERO				
MEDIDAS	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
21. Dar a conocer a todo el personal mediante una guía interna las medidas en materia de violencia de género dirigida a empleadas públicas (permisos y licencias, movilidad interna o interadministrativa, etc.)				
22. Estudiar la posibilidad de valorar más a las mujeres víctimas de violencia de género en la baremación de puntos de concurso en las convocatorias de acceso y promoción interna a puestos de trabajo municipales.[3]				

3. Certificat de la sessió de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Vinaròs de data **19 de juny de 2020,** per tots els representants amb dret a vot de la Mesa [illegible], STA i CCOO i representants municipals) es dóna per negociat el PLA D'IGUALTAT DE LES EMPLEADES I EMPLEATS DE L'AJUNTAMENT DE VINARÒS, al qual s'incorporarà el següent: "En relació a [illegible]ures relatives al desempat en els processos de selecció i valoració en la fase de concurs en els procediments de promoció interna del fet de ser víctima de violència de gènere, les quals han suscitat més debat, *s'ac[illegible]deixarà com a propostes a estudiar, tal i com figura en el Pla d'Igualtat, i la implementació de les quals està preveista per al 2023, i s'afegirà en el cas del desempat en els processos de selecció que s'estudiarà[illegible]es dirimisca a favor del col·lectiu que estiga infrarepresentat en la categoria corresponent.*"

Codi Validació: [illegible] | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 82 de 115

EJE 7: RETRIBUCIONES.				
MEDIDAS	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
23. Estudio detallado sobre las retribuciones del personal del ayuntamiento desagregado por sexo (estructura salarial fija y variable)				

Codi Validació: 9K5HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 83 de 115

EJE 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL.				
MEDIDAS	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**
24. Aprobar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo del Ayuntamiento de Vinaròs.				
25. Incluir entre la oferta formativa en materia de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género (prevención de la violencia de género o abusos sexistas, liderazgo, autoestima o empoderamiento etc)				
26. Integrar la perpectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales en el ayuntamiento (lenguaje no sexista, datos desagregados por sexo)				

Codi Validació: 9K2BSJXSRXTHPH0EXK4TRRDJ4Z3SMT5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 84 de 115

XIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

En el seguimiento y la evaluación del I Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Vinaròs se analizará el cumplimiento final de los objetivos previstos en cada uno de los ejes de intervención.

Para ello, la Comisión de Igualdad tendrá que definir un proceso de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas definidas en el Plan, así como herramientas de recogida de información se van a utilizar para que faciliten información desagregada por sexo sobre los resultados del Plan.

Igualmente tendrá que precisar los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto a corto como a medio y largo plazo.

Objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Identificar, en su caso, nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en el Ayuntamiento de acuerdo con el compromiso adquirido.

Ejes:

- Evaluación de resultados: grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- Evaluación del proceso: nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, el grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, el tipo de dificultades y soluciones emprendidas y los cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación de impacto: analizando los posibles cambios en la cultura del Ayuntamiento y la reducción de desequilibrios de participación de mujeres y hombres.

Temporización:

Se realizará una evaluación anual y una evaluación final, al terminar la vigencia del Plan de Igualdad.

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0C3X4TRRDA2S9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 85 de 115

XIV: ANEXOS

1) CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS. BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓ Nº147, DE 08/12/2005

2) ACUERDO DE RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL FUNCIONARIO. BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓ Nº15, DE 04/02/2006.

3) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJOR APROBADO POR DECRETO DE ALCALDÍA NÚM. 840/2019, DE FECHA 25-03-2019.

4) GLOSARIO ALFABÉTICO.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 86 de 115

1)

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VINAROS (CODIGO CONVENIO 1201842) (BOLETÍN OFICIAL DE CASTELLÓN NÚM. 147 DE 08/12/2005)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral del AYUNTAMIENTO DE VINARÒS (Código Convenio 1201842), que fue suscrito con fecha 18 de octubre de 2005, de una parte por la representación del Ayuntamiento y, de otra por la representación de sus trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90 párrafos 2º y 3º del del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y del Real Decreto 1. 040/81, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), para su depósito.

TERCERO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellon, 17 de noviembre de 2005. EL DIRECTOR TERRITORIAL DE EMPLEO Y TRABAJO, Fdo.: Juan Tarancón Fandos.

CONVENI COLLECTIU 2005- 2006 CONVENI COL· LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE VINARÒS

A Vinaròs, reunits els components designats per l'Ajuntament de Vinaròs a aquest efecte i els representants del sindicat de Comissions Obreres, integrants de la Mesa de Negociació subscriuen i donen la seua total conformitat al present CONVENI COL· LECTIU

CAPÍTOL I.- QÜESTIONS GENERALS

Article

1.- Àmbit d'aplicació.

1.

1.- Les normes contingudes en el present Conveni Col· lectiu seran d'aplicació al personal subjecte a una relació jurídica de dret laboral (personal laboral) de l'Ajuntament de Vinaròs.

1. 2.- Es consideraran incorporades a aquest Conveni les interpretacions que s'adopten com a conseqüència dels treballs que s'encomanen a comissions o grups de treball específics, prèvia assumpció d’aquestes per part de la Comissió Paritària.

1.

3.- En el cas que en els àmbits estatal o autonòmic s'aprovaren, per acords negociats o normes jurídiques generals, qualsevol que siga el seu rang, determinacions distintes a les recollides o pactades, o altres que no figuren en aquest Conveni, que suposaren una condició més beneficiosa per als empleats públics d'aquesta Corporació, aquestes seran objecte d'estudi individualitzat per la Mesa de Negociació. Els pactes que s’hi pogueren adoptar formaran part inseparable d'aquest Conveni, com a annexos.

Article 2.- Vigència del Conveni

2.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2K3X4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 87 de 115

1.- El present Conveni tindrà vigor amb efectes des del primer de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2006, prorrogat, per anys sencers, si tres mesos abans no és denunciat per qualsevol de les parts signants.

Una vegada denunciat i fins que no s'assolisca un altre Conveni que el substituïsca, continuarà en vigor el present Conveni, en la seua totalitat. No obstant això, les retribucions experimentaran un increment igual, com a mínim, al previst en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any.

2.2.- Una vegada signat el present Conveni, serà sotmés a l'aprovació en el primer Ple que celebre aquest Ajuntament.
2.3.- En el cas que, per acte de l'autoritat governativa, i/o, si s'escau, de la jurisdiccional, s'impedisca la vigència del present Conveni, quedaria sense efecte exclusivament en les parts afectades i el contingut d'aquestes hauria de ser reconsiderat en un termini no superior a quinze dies des de la notificació de la nul· litat.

Article 3.- Comissió Paritària.

3.

1.- La Comissió Paritària, que es constituirà dins dels quinze dies següents a l'aprovació del present Conveni, integrada per un representant de cadascun dels sindicats que participen en la negociació del Conveni, i igual nombre de membres de la Corporació, vetllarà en tot moment pel fidel compliment, aplicació i interpretació de les condicions pactades en aquest text.

Els membres de la Comissió Paritària podran utilitzar els serveis d'assessors, un per membre, amb veu però sense vot.

3.2.- Aquesta Comissió assumirà les funcions d'interpretació, estudi i vigilància dels pactes, seguiment i aplicació de tots els termes que integren aquest instrument jurídic i els seus annexos, i durant la totalitat de la vigència. En especial, la Comissió intervindrà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col· lectiu derivat de la interpretació o aplicació del que disposa el present Conveni així com els individuals als quals es puguen sotmetre expressament els interessats.

Aquesta facultat s'entén sense perjudici de les competències per a resoldre que estan legalment atribuïdes als distints òrgans decisoris municipals.

3.3.- En cas que la representació de la Corporació i la dels sindicats de la Comissió Paritària no arriben a acord respecte de les matèries de la seua competència, podran nomenar un mediador. El seu nomenament haurà de ser per unanimitat. Si alguna de les parts no accepta el nomenament haurà de motivarho en l'acta de la reunió corresponent.

3.4.- La proposta d'interpretació de la Comissió Paritària, o del mediador designat per aquesta, si s'escau, tindrà el caràcter d'interpretació autèntica d'aquest acord, i s'elevarà a l'òrgan competent per a la resolució de l'assumpte de què es tracte.

3.5.- La Comissió Paritària es reunirà quan ho sol· licite, almenys, un dels sindicats signants que participen en la negociació o quan la convoque la Presidència i, en qualsevol cas, una vegada cada tres mesos per a lliurar els llistats de productivitat i cursos de formació.

3.6.- Eventualment, a aquesta Comissió podran assistir aquelles persones que, segons els temes que siguen tractats i per raó del seu càrrec institucional o de representació laboral, la Comissió considere convenient.

3.7.- Prèvia consulta a aquesta Comissió, totes les condicions establertes en el present Conveni, en cas de dubte, hauran de ser interpretades i aplicades en la forma que resulte més beneficiosa per al personal d'aquest Ajuntament d'acord amb els principis legals vigents.

CAPÍTOL II.- CALENDARI, JORNADA I HORARI LABORAL

Article 4.- Calendari laboral. El calendari laboral és l'instrument tècnic a través del qual es realitza la distribució de la jornada i la fixació dels horaris de treball del personal al servei de l'Ajuntament. S'establirà d'acord amb la normativa legal d'aplicació.

Article 5.- Jornada laboral La jornada laboral dins dels límits establerts en les disposicions vigents aplicables, es determinarà en el còmput d'hores i en distribució diària i setmanal per la naturalesa, característiques específiques i exigències del funcionament dels distints serveis.

Article 6.- Horari.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H6CRK4TRRC | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 88 de 115

6.

1.- La jornada es prestarà, amb caràcter general, de dilluns a divendres, ambdós inclusivament.

El personal de serveis burocràtics o unitats d'índole similar podrà optar per la flexibilitat de la jornada, sempre que existisca rellotge de control horari al seu centre de treball. L'entrada podrà realitzarse entre les 7 i les 9 hores i la sortida fins a les 20 hores, tenint en compte que serà obligatòria la permanència al centre corresponent de 9 a 14 hores. Per a la resta del personal l'horari general serà de 8 a 15 hores, sense perjudici de l'atenció a les circumstàncies de cada col· lectiu.

La diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de realitzar el personal per raó del lloc que ocupe i l'efectivament prestada, per al personal amb flexibilitat d'horari, podrà ser objecte de recuperació dintre del mateix mes natural en què s'haja produït, i en cas de no recuperarse es descomptarà en la nòmina del mes següent.

6.2.- S'exceptua de l'horari general la setmana de Festes de Sant Joan i Sant Pere, en què l'horari serà de 9 a 14 hores.

Article 7.- Justificació d'absències

7.

1.- En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les següents situacions:

a) Absències aïllades d'un o dos dies: el personal comunicarà l'absència i la raó d'aquesta a la unitat de personal o òrgan o persona responsable, fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. Es podrà requerir justificant de l'absència expedit pel facultatiu competent. En tot cas, de no produirse amb posterioritat la justificació pertinent, podrà descomptarse de la nòmina el dia o dies d'absència.

b) Absència de tres o més dies: el personal haurà de presentar l'informe mèdic de baixa en el termini de tres dies comptats a partir del dia de l'expedició. Els informes de confirmació hauran de ser lliurats al centre de treball cada set dies. Si no es lliuren els justificants corresponents es descomptaran en la nòmina els dies d'absència.

7. 2.- Si les absències, fins i tot justificades, són reiterades, els representants sindicals i la direcció corresponent valoraran la situació, a instància de qualsevol de les parts, i proposaran conjuntament la solució adequada al cas.

7. 3.- En el cas de llicència per maternitat no serà necessària la presentació d'informes intermedis o de confirmació de baixa.

CAPÍTOL III.- VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES.

Article 8. Vacances, permisos i llicències Les vacances, permisos, llicències i situacions administratives del personal s'aplicaran d'acord amb la normativa vigent.

CAPÍTOL IV.- DRETS SOCIALS

Article 9.- Drets passius La Corporació es compromet a agilitzar els tràmits en la concessió de drets passius. La Corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i n'informarà als representants dels treballadors.

Article 10.- Trasllat de lloc de treball.

10.

1.- S'entén per capacitat física disminuïda la definida en el Reial decret llei 1/94, de 20 de juny pel qual s'aprova el Text refós de la Seguretat Social.

Tot el personal afectat per algun d'aquests apartats serà destinat a un treball adequat a les seues condicions tan prompte com siga possible i percebent les retribucions del lloc de treball que ocupava.

En les situacions en què la capacitat disminuïda o alteració de la salut no arribe a la invalidesa per a l'acompliment del seu lloc de treball habitual, la Comissió Paritària estudiarà l'adequació del personal afectat al seu lloc de treball.

10.2.- La Mesa de Negociació desenvoluparà i concretarà l'aplicació d'aquest Article.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0CXKTRRDAZ9KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 89 de 115

10.3.- En tot el que resulte legalment possible, s'aplicarà a tots els treballadors d'aquest Ajuntament un règim equivalent al legalment establert per a la segona activitat de la Policia Local, atenent les peculiaritats de les distintes funcions.

10.4.- Durant l'embaràs, quan existisca risc, per mínim que aquest siga, per a la salut de la mare o del fetus, i sempre prèvia prescripció facultativa, es tindrà dret al canvi de lloc de treball mentre dure el risc, sense que existisca minva en la percepció de les retribucions. Així mateix, les treballadores tindran dret al canvi de la jornada nocturna a la diürna, acompanyant a la sol· licitud la recomanació mèdica.

El que disposa el paràgraf anterior serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la mare o del fill o filla i si així ho certifica el metge que assistisca facultativament a la treballadora.

Article 1

1.- Vestuari

11. 1.- La Corporació dotarà al personal de la roba i calçat adequats per a l'acompliment de les seues funcions, sempre que per les característiques del treball es necessiten. L’empleat estarà obligat a la seua utilització durant la jornada de treball i sota la seua responsabilitat.

11. 2.- La roba i el calçat o uniforme estaran subjectes a la millor idoneïtat al lloc de treball, i tindran en compte les condicions de seguretat que el lloc requerisca. 11. 3.- La periodicitat, quantitat i qualitat de la roba i calçat de treball, serà la que reglamentàriament es determine amb la participació dels representants sindicals.

Article 12.- Assistència jurídica i responsabilitat El personal tindrà dret a l'assistència i defensa lletrada quan siga exigida responsabilitat amb motiu d'actes derivats de l'acompliment de les funcions que tinga encomanades. La Corporació es compromet a cobrir, bé directament, bé indirectament, els següent supòsits.

- Defensa especialitzada davant jutjats i tribunals.

- Prestació de les fiances que foren assenyalades.

- Abonament de les costes processals i indemnitzacions per responsabilitat civil que procedisquen, en els termes que vinguen a determinarse.

Article 13.- Reconeixement mèdic. Anualment s'efectuarà un reconeixement mèdic a tots els empleats de l'Ajuntament, el resultat del qual es posarà en coneixement de cada empleat. Aquest reconeixement tindrà el caràcter de voluntari.

CAPÍTOL V.- CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 14.- Oferta d'ocupació pública. Serà objecte de negociació entre l'Administració i la Mesa de Negociació, la preparació dels plans d'oferta pública d'ocupació, que estarà composta per les vacants que no puguen ser cobertes amb el personal existent en l'Ajuntament.

Article 15.- Selecció de personal de carrera Es garanteix la presència d'almenys un membre proposat per la representació sindical del personal, amb veu i vot, en tots els tribunals encarregats de resoldre les convocatòries de selecció del personal.

Article 16.- Selecció del personal interí El sistema de selecció de personal serà amb caràcter ordinari el de superació de proves selectives o oposició i, quan s'estime més convenient, d'acord amb la legislació vigent, s'utilitzarà el de concurs oposició segons la naturalesa de les funcions a realitzar.

Es garanteix la presència d'almenys un membre proposat per la representació sindical del personal, amb veu i vot, en tots els tribunals encarregats de resoldre les convocatòries de selecció del personal.

Article 17.- La promoció interna En cas d'optarse pel concurs oposició com a mitjà d’accés a la promoció interna, en la fase de concurs es podrà tenir en compte com a mèrits entre d’altres, la possessió d'un determinat nivell, la valoració de les funcions desenvolupades en l'últim lloc de treball, els cursos de formació i perfeccionament superats, sempre que aquests capaciten per al desenvolupament de les funcions del nou lloc, i l'antiguitat.

Aquestes convocatòries es podran realitzar independentment de les de nou ingrés. L'adscripció del personal als llocs de treball s'efectuarà amb caràcter definitiu segons l'ordre obtingut en les proves de selecció i d'acord amb les peticions dels interessats.

Codi Validació: 9KZ3J3X8XTH2H0CRX4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 90 de 115

Article 18.- Millora d'ocupació.

18.

1.- Quan existisca urgent necessitat de proveir llocs de treball i no puguen ser coberts interinament o reglamentàriament,

el personal que reunisca els requisits de titulació establerts en la classificació d'un lloc de treball vacant, integrat en un grup superior de titulació, podran ocuparlo temporalment fins a la provisió reglamentària, la reincorporació del titular o l'amortització del lloc, mitjançant nomenament provisional per millora d'ocupació, amb reserva del seu lloc de treball, d'acord amb el caràcter amb què l'ocupara.

18.2.- El personal amb nomenament provisional per millora d'ocupació es trobarà en servei actiu en el grup de titulació a què pertanyia, percebrà les retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball que ocupe temporalment, i en cap cas podrà prendre's en consideració el grup de titulació d'aquest lloc a l'efecte de perfeccionament de triennis ni del nivell de complement de destinació per a la consolidació del grau personal. 18.3.- El nomenament provisional per millora d'ocupació es realitzarà mitjançant procediment que consistirà, almenys, en la superació d'una prova objectiva i en la valoració del currículum de la persona interessada, amb la finalitat de garantir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Article 19.- Provisió de llocs de treball

19.

1.- L'adscripció provisional a un lloc de treball de categoria inferior de personal de nivell superior serà estudiada en la Mesa de Negociació i la duració serà la mínima imprescindible.

Quan l'adscripció siga de personal de categoria inferior a una categoria superior, la duració serà la mínima imprescindible i se li abonaran les diferències salarials que existisquen entre la seua categoria i la que ocupe.

19.2.- La redistribució d'efectius que comporte la mobilitat del personal assignat a determinats llocs de treball d'un o diversos serveis, només podrà durse a terme com a conseqüència d'una millor organització o reestructuració dels serveis, i caldrà donarne compte a la Mesa de Negociació.

19.3.- La representació sindical participarà en les comissions de valoració corresponents, en els termes legalment establerts.

Article 20.- Adaptació del règim jurídic del personal de l'Ajuntament a la naturalesa dels llocs que ocupa. L'Ajuntament iniciarà el procés de funcionarització del personal laboral, d'acord amb la naturalesa dels llocs que ocupen i de conformitat amb el que disposa la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública. El procés de funcionarització es realitzarà per a aquells llocs que així s'acorde en la Mesa de Negociació i així s'aprove per l'òrgan competent.

Article 2

1.- Permutes amb personal d'altres entitats locals. Es podrà procedir a la permuta entre personal quan concórreguen els requisits establerts en la legislació autonòmica, sempre que hi haja informe favorable del Servei on s'ocupe el lloc, que cap dels dos treballadors es trobe sotmés a expedient disciplinari, i que el treballador de l'altra entitat local, en el cas que pertanya al Cos de Policia se sotmeta a l'examen mèdic psicotècnic que s'exigeix per a l'accés a la plaça que pretén ocupar.

Article 22.- Permutes entre personal de la Corporació. Amb l'informe favorable del servei d'origen i del de destinació, i a petició de les persones interessades, es podrà procedir a la permuta de destinació sempre que concórreguen els següents requisits:

- Que els llocs de treball siguen d'igual naturalesa, grup de titulació, circumstàncies, funcions, forma de provisió i retribucions.

- Que el nivell dels llocs de treball no siga 24 o superior. L'adscripció serà amb el caràcter que posseïren en el seu lloc d'origen.

Article 23.- Formació Es constituirà una Comissió de Formació, a l'empara de la Mesa de Negociació, que s'encarregarà de l'elaboració, gestió i control dels plans de formació que elabora la pròpia Corporació per als seus empleats. La Comissió vetllarà per un repartiment proporcional i adequat dels cursos entre els empleats.

Codi Validació: 9KZ3S1K2RXTH2H0CRX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 91 de 115

Quan els cursos de formació o perfeccionament, programats per l'Ajuntament, una altra Administració Pública o una altra Institució, concertats o no, amb aquestes, es realitzen durant la jornada laboral es garanteix la no recuperació del temps emprat en aquests cursos, i que l'assistència als dits cursos no puga generar en cap cas la percepció de gratificacions per serveis extraordinaris, excepte quan el curs es realitze fora de l'horari laboral i amb assistència imposada per la Corporació.

La Corporació abonarà les despeses d'inscripció i matrícula, així com les despeses que per desplaçaments s'originen, quan el curs se celebre fora de la localitat de conformitat amb la legislació vigent, com si d'una indemnització per raó del Servei es tractara, sempre que el curs se celebre dins del territori nacional i l'assistència al curs haja estat aprovada per la Corporació. En qualsevol cas, serà requisit imprescindible que la realització del curs haja estat informada favorablement pel responsable del servei on desenvolupe les seues funcions el peticionari i que la petició per a realitzar el curs haja estat anterior a la inscripció. L'obligació d'abonament de despeses quedarà limitada a les 40 hores anuals de curs a les quals el treballador té dret; la càrrega econòmica de la resta d'hores correspondrà al treballador, tret d'aquells cursos que hagen estat imposats per l'Ajuntament.

L'Ajuntament realitzarà cursos de capacitació professional o de reciclatge per a adaptació a nous llocs de treball derivats de la política de modernització dels seus serveis.

En els pressupostos anuals de la Corporació es destinarà una partida per a formació que compte, exclusivament, amb recursos propis, amb independència de subvencions d'altres institucions. Els empleats públics disposaran dels permisos necessaris, i durant el temps indispensable, per a assistir a congressos, cursos, jornades o seminaris de caràcter científic, tècnic, professional, col· legial, associatiu o sindical, sempre que estiguen relacionats amb les funcions del lloc de treball, que l'absència del treballador no cause detriment en el servei i que compte amb l'aprovació de la Comissió de Formació.

Article 24.- Relació de llocs de treball. Anualment la Corporació procedirà a l'aprovació de la Relació de llocs de treball (RLT) que contindrà, d'acord amb les necessitats dels serveis, l'enumeració de la totalitat dels llocs existents en l'organització, ordenats per grup de titulació, complement de destinació i complement específic, amb expressió de:

a) Denominació i característiques essencials

b) Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades.

c) Requisits exigits per a l'accés i sistema de provisió

d) Nombre de dotació de llocs. La Corporació, una vegada confeccionada la RLT en donarà compte a la Mesa de Negociació, a fi de procedir a la negociació de:

a) Preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública, que conjugarà la racionalització dels efectius de personal existents amb la consolidació de l'ocupació temporal

b) Determinació dels programes i fons per a l'acció de promoció interna, formació i perfeccionament.

CAPÍTOL VI.- CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 25.- Retribucions bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques del personal al servei de l'Ajuntament seran les fixades per la Llei General de Pressupostos per al personal al servei del sector públic. Aquestes retribucions bàsiques, incloses les dues pagues extraordinàries, experimentaran com a mínim l'increment que, si escau, fixe la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Les retribucions complementàries (complements de destinació i complement específic) seran les fixades en la relació de llocs de treball que, prèvia negociació, s'aprove per a cada exercici econòmic.

Article 26.- Complement de productivitat.

26.

1.- Una vegada constatat, a través dels distints caps de servei o responsables de les corresponent unitats, l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interés o iniciativa amb què el personal ocupe el seu lloc de treball, es podrà retribuir a

Codi Validació: 9KZG3JK2RXTH2H6GRX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 92 de 115

aquest amb un complement de productivitat, l'abonament del qual s'efectuarà preferentment en les nòmines de març, juny, setembre i desembre. 26.2.- La Corporació es compromet a estudiar que, amb la finalitat de donar suport la millora de la prestació dels serveis i de dotar d'una major eficàcia a la gestió de l'Administració, aconseguint un increment en la qualitat de l'ocupació pública, en els pressupostos es consigne un apartat, el fons del qual serà equivalent al nombre de treballadors per la fórmula de valoració, destinat entre altres fins a incentivar la millora de la productivitat mitjançant instruments d'avaluació dels coneixements i acompliment de les funcions derivades de la modernització de l'administració i de l'aplicació de noves tecnologies als llocs de treball. La valoració d'aquests fons serà el resultant de la següent fórmula: Vf = (A5) x 120 euros. On (Vf) és la valoració del fons anual per a cada treballador i (A) és l'antiguitat reconeguda de cada treballador.

Els instruments d'avaluació es pactaran entre la Corporació i els representants del Personal, i tindran en compte el grau d'adaptació de cada treballador a les noves tecnologies i el seu aprofitament en el lloc de treball. L'import d'aquest fons a cada treballador en concepte de millora de productivitat tindrà caràcter mensual, i la seua actualització es negociarà anualment.

Article 27.- Serveis Extraordinaris.

27.

1.- Tenen la consideració de serveis extraordinaris, els realitzats fora de la jornada normal per a cada servei, tindran el caràcter de voluntaris i s’hauran de compensar a raó d'una hora i quarantacinc minuts de gaudi per cada hora realitzada per aquest concepte, quan els serveis extraordinaris s'hagen realitzat en jornada diürna; de dues hores quan s'hagen realitzat en festiu o en nocturn; i de dues hores i quinze minuts quan concórreguen les circumstàncies de nocturnitat i festivitat.

27. 2.- Excepcionalment i amb la prèvia autorització de l'Ajuntament o òrgan delegat, el personal tindrà dret a l'abonament, si escau, de serveis extraordinaris, sota el concepte retributiu de gratificació, segons el següent barem:

Esta norma contiene tablas, si desea consultarlas pulse AQUI

27. 3.- El personal que realitze serveis extraordinaris des de les 22.00 hores del 24 de desembre fins a les 06.00 hores del dia 26 de desembre o des de les 22.00 hores del dia 31 de desembre fins a les 14.00 hores del dia 1 de gener, rebrà una gratificació de 150 .

27. 4.- Les compensacions econòmiques establertes per als serveis extraordinaris s'incrementaran anualment en un percentatge igual a l'IPC anual.

27. 5.- En qualsevol cas els serveis extraordinaris seran voluntaris, excepte en els supòsits de força major, cas fortuït o estricta necessitat motivada, que tindran caràcter d'obligatoris.

27. 6.- Als sols efectes de l’establert en aquest Article els dissabtes tindran la consideració de festius.

Article 28.- Assistència a jutjats i tribunals. Quan els empleats de l'Ajuntament hagen de comparéixer als jutjats per motius derivats de l'acompliment de les seues funcions, fora de la jornada laboral, rebran una compensació equivalent a tres hores de serveis extraordinaris si compareixen a Vinaròs, a cinc hores si compareixen a Castelló i a les hores realment emprades si la compareixença és en qualsevol altra ciutat. Tot això sense perjudici de la compensació per les despeses ocasionades.

Quan en el gaudi de les vacances un empleat es veja obligat, per raons del servei, a assistir a dependències judicials per a realitzar qualsevol compareixença, independentment del pagament de les despeses que se’n deriven (viatges, dietes i hores extres); es perllongaran les vacances tants dies com haja estat afectat per l'assumpte en qüestió, siga quin siga el temps emprat per a resoldre l'assumpte de què es tracte.

La compareixença a judici, de qui presta servei la nit anterior, implicarà el dret a un descans mínim de 7 hores, des de l'hora de finalització del servei fins a l'hora de comparéixer en el Tribunal, si aquesta es produeix als jutjats de Vinaròs, i de 8 hores si es produeix als jutjats de Castelló o altres, prèvia comunicació a la Prefectura o cap del servei.

DISPOSICIONS FINALS

Primera.- En tot allò no previst en aquest Conveni, regiran les normes establertes en la legislació vigent.

Codi Validació: 9KZG3JK2RXTH2H0GRX4TRRD | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 93 de 115

Segona.- En els conflictes que puguen plantejarse en 'interpretarse aquest Conveni, s'atendrà al que estableix l'art. 38 de la Llei 9/87, de 12 de maig quant a arbitratge.

Tercera.- Del present Conveni es donarà trasllat als caps de servei i caps d'unitats administratives, els quals en responen de l'aplicació en tot allò que afecte les seues atribucions.

Quarta.- Es consideraran incorporats a aquest Conveni, tots aquells acords conseqüència de la negociació entre els sindicats i la Corporació, i una vegada aprovats per l'òrgan competent.

Cinquena.- A l'efecte d'aplicació del present Conveni, es considerarà també cònjuge la parella de l'empleat o empleada quan com a tal conste en el corresponent registre de parelles de fet.

Sisena.- Les quantitats econòmiques consignades en el present acord seran objecte d'actualització anual, conforme a les variacions que experimente l'IPC estatal.

Setena.- L'eficàcia d'aquest Conveni està condicionada a la seua aprovació pel Ple de la Corporació i la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA Queden derogats tots els acords i resolucions municipals que s'oposen al que estableix aquest Conveni.

I en prova de conformitat amb el contingut d'aquest Conveni, els representants abans esmentats d'ambdues parts, signen el document a la ciutat de Vinaròs el dia 18 d'octubre de 2005. C11677

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRCA | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 94 de 115

2)

ACUERDO DE RELACIONES LABORALES DEL PERSONAL FUNCIONARIO. BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓ Nº15, DE 04/02/2006.

ADMINISTRACIÓ AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ

SERV. DETRABAJOY SEG. LABORAL (S.M.A.C.)

DEPÓSITO DE CONVENIOS

Habiéndose recibido en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Dirección Territorial el ACUERDO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VINARÒS realizado por el Pleno de la Corporación, para su depósito, de acuerdo con lo previsto en el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 17 de junio (B. O. E. n.º 144), se procede a la publicación de dicho texto para general conocimiento. Castellón, a 17 de enero de 2006.- El Director Territorial de Empleo y Trabajo Juan Tarancón Fandos.

VICENTE GUILLAMÓN FAJARDO, Secretario General del Ayuntamiento de Vinaròs, CERTIFICO: En la sesión ordinaria celebrada por el Pleno de la Corporación el día 13 de diciembre de 2005, se adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

4.- APROBACIÓN DEL CONVENIO DE RELACIONES PERSONAL FUNCIONARIO 2005- 2006.- Visto el dictamen favorable de la Comisión Informativa de Gobernación celebrada el día 8 de noviembre de 2005.

Visto el informe jurídico emitido por el TAG atación en fecha 3 de noviembre de 2005.

No obstante el informe de fiscalización núm. 1272/2005 emitido por el Interventor Municipal en fecha 30 de noviembre de 2005.

A la vista de ello, el Pleno de la Corporación por unanimidad ACUERDA

Primero.- Aprobar el acuerdo de relaciones laborales del personal funcionario de la Corporación para el periodo 2005- 2006.

Segundo.- El convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2005, respecto del personal que en la entrada en vigor del mismo esté prestando sus servicios.

Tercero.- Publicar el contenido del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y para que conste, expido la presente certificación de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde, y sin perjuicio de lo señalado en el art. 206 del R. D. 2568/86, en Vinaròs, a 20 de diciembre de 2005.- El Secretario.- V.º B.º El Alcalde, Javier Balada Ortega.

(18/10/05) ACORD COL· LECTIU 2005- 2006

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0C3K4TRRDA228KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 95 de 115

ACORD COL· LECTIU DEL PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE VINARÒS A Vinaròs, reunits els components designats per l'Ajuntament de Vinaròs a aquest efecte i els representants del sindicat de Comissions Obreres, integrants de la Mesa General de Negociació subscriuen i donen la seua total conformitat al present

ACORD CAPÍTOL I.- QÜESTIONS GENERALS

Article 1.- Àmbit d'aplicació de l'Acord.

1. 1.- Les normes contingudes en el present Acord seran d'aplicació als empleats públics de l'Ajuntament de Vinaròs, qualsevol que siga la seua relació jurídica amb l'Ajuntament. No obstant això, atesa la seua naturalesa no serà d'aplicació al personal de confiança o assessorament.

1. 2.- Es consideraran incorporades a aquest Acord les interpretacions que s'adopten com a conseqüència dels treballs que s'encomanen a comissions o grups de treball específics, prèvia assumpció d'aquestes per part de la Comissió Paritària.

1. 3.- En el cas que en els àmbits estatal o autonòmic s'aprovaren, per acords negociats o normes jurídiques generals, qualsevol que siga el seu rang, determinacions distintes a les recollides o pactades, o altres que no figuren en aquest Acord, que suposaren una condició més beneficiosa per als empleats públics d'aquesta Corporació, aquestes seran objecte d'estudi individualitzat per la Mesa de Negociació. Els pactes que s'hi pogueren adoptar formaran part inseparable d'aquest Acord, com a annexos.

Article 2.- Vigència de l'Acord

2.1.- El present Acord tindrà vigor amb efectes des del primer de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2006, prorrogat, per anys sencers, si tres mesos abans no és denunciat per qualsevol de les parts signants.

Una vegada denunciat i fins que no s'assolisca un altre acord que el substituïsca, continuarà en vigor el present Acord, en la seua totalitat. No obstant això, les retribucions experimentaran un increment igual, com a mínim, al previst en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada any.

2.2.- Una vegada signat el present Acord, serà sotmés a l'aprovació en el primer Ple que celebre aquest Ajuntament.

2.3.- En el cas que, per acte de l'autoritat governativa, i/o, si s'escau, de la jurisdiccional, s'impedisca la vigència del present Acord, quedaria sense efecte exclusivament en les parts afectades i el contingut d'aquestes hauria de ser reconsiderat en un termini no superior a quinze dies des de la notificació de la nul· litat.

Article 3.- Comissió Paritària.

3.1.- La Comissió Paritària, que es constituirà dins dels quinze dies següents a l'aprovació del present Acord, integrada per un representant de cadascun dels sindicats que participen en la negociació de l'Acord, i igual nombre de membres de la Corporació, vetllarà en tot moment pel fidel compliment, aplicació i interpretació de les condicions pactades en aquest text.

Codi Validació: 9KZ3J1K2RXTH2H0CRX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 96 de 115

Els membres de la Comissió Paritària podran utilitzar els serveis d'assessors, un per membre, amb veu però sense vot.

3.2.- Aquesta Comissió assumirà les funcions d'interpretació, estudi i vigilància dels pactes, seguiment i aplicació de tots els termes que integren aquest instrument jurídic i els seus annexos, i durant la totalitat de la vigència. En especial, la Comissió intervindrà amb caràcter previ a la interposició de qualsevol conflicte col· lectiu derivat de la interpretació o aplicació del que disposa el present Acord així com els individuals als quals es puguen sotmetre expressament els interessats.

Aquesta facultat s'entén sense perjudici de les competències per a resoldre que estan legalment atribuïdes als distints òrgans decisoris municipals.

3.3.- En cas que la representació de la Corporació i la dels sindicats de la Comissió Paritària no arriben a acord respecte de les matèries de la seua competència, podran nomenar un mediador. El seu nomenament haurà de ser per unanimitat. Si alguna de les parts no accepta el nomenament haurà de motivarho en l'acta de la reunió corresponent.

3.4.- La proposta d'interpretació de la Comissió Paritària, o del mediador designat per aquesta, si s’escau, tindrà el caràcter d'interpretació autèntica d'aquest acord, i s'elevarà a l'òrgan competent per a la resolució de l'assumpte de què es tracte.

3.5.- La Comissió Paritària es reunirà quan ho sol· licite, almenys, un dels sindicats signants que participen en la negociació o quan la convoque la Presidència i, en qualsevol cas, una vegada cada tres mesos per a lliurar els llistats de productivitat i cursos de formació.

3.6.- Eventualment, a aquesta Comissió podran assistir aquelles persones que, segons els temes que siguen tractats i per raó del seu càrrec institucional o de representació laboral, la Comissió considere convenient.

3.7.- Prèvia consulta a aquesta Comissió, totes les condicions establertes en el present Acord, en cas de dubte, hauran de ser interpretades i aplicades en la forma que resulte més beneficiosa per al personal d'aquest Ajuntament d'acord amb els principis legals vigents.

CAPÍTOL II.- CALENDARI, JORNADA I HORARI LABORAL

Article 4.- Calendari laboral. El calendari laboral és l'instrument tècnic a través del qual es realitza la distribució de la jornada i la fixació dels horaris de treball del personal al servei de l'Ajuntament. S’establirà d’acord amb la normativa legal d’aplicació.

Article 5.- Jornada laboral La jornada laboral dins dels límits establerts en les disposicions vigents aplicables, es determinarà en el còmput d'hores i en distribució diària i setmanal per la naturalesa, característiques específiques i exigències del funcionament dels distints serveis.

Article 6.- Horari.

6.1.- La jornada es prestarà, amb caràcter general, de dilluns a divendres, ambdós inclusivament.

Codi Validació: 9KZ3J3K8XTH2H0C3K4TRRDA2Z9KM | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 97 de 115

El personal de serveis burocràtics o unitats d'índole similar podrà optar per la flexibilitat de la jornada, sempre que existisca rellotge de control horari al seu centre de treball. L'entrada podrà realitzarse entre les 7 i les 9 hores i la sortida fins a les 20 hores, tenint en compte que serà obligatòria la permanència al centre corresponent de 9 a 14 hores. Per a la resta del personal l'horari general serà de 8 a 15 hores, sense perjudici de l'atenció a les circumstàncies de cada col· lectiu.

La diferència en còmput setmanal entre la jornada que haja de realitzar el personal per raó del lloc que ocupe i l'efectivament prestada, per al personal amb flexibilitat d'horari, podrà ser objecte de recuperació dintre del mateix mes natural en què s'haja produït, i en cas de no recuperarse es descomptarà en la nòmina del mes següent. 6.2.- S'exceptua de l'horari general la setmana de Festes de Sant Joan i Sant Pere, en què l'horari serà de 9 a 14 hores.

Article 7.- Justificació d'absències

7. 1.- En els casos de malaltia o incapacitat temporal es regulen les següents situacions:

a) Absències aïllades d'un o dos dies: el personal comunicarà l'absència i la raó d'aquesta a la unitat de personal o òrgan o persona responsable, fins a una hora després de l'inici de la jornada, excepte causes justificades que ho impedisquen. Es podrà requerir justificant de l'absència expedit pel facultatiu competent. En tot cas, de no produirse amb posterioritat la justificació pertinent, podrà descomptarse de la nòmina el dia o dies d'absència.

b) Absència de tres o més dies: el personal haurà de presentar l'informe mèdic de baixa en el termini de tres dies comptats a partir del dia de l'expedició. Els informes de confirmació hauran de ser lliurats al centre de treball cada set dies. Si no es lliuren els justificants corresponents es descomptaran en la nòmina els dies d'absència. 7. 2.- Si les absències, fins i tot justificades, són reiterades, els representants sindicals i la direcció corresponent valoraran la situació, a instància de qualsevol de les parts, i proposaran conjuntament la solució adequada al cas.

7. 3.- En el cas de llicència per maternitat no serà necessària la presentació d'informes intermedis o de confirmació de baixa.

CAPÍTOL III.- VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES.

Article 8. Vacances, permisos i llicències Les vacances, permisos, llicències i situacions administratives del personal s'aplicaran d'acord amb la normativa vigent.

CAPÍTOL IV.- DRETS SOCIALS

Article 9.- Drets passius La Corporació es compromet a agilitzar els tràmits en la concessió de drets passius. La Corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i n'informarà als representants dels treballadors.

Article 10.- Trasllat de lloc de treball.

10. 1.- S'entén per capacitat física disminuïda la definida en el Reial decret llei 1/94, de 20 de juny pel qual s'aprova el Text refós de la Seguretat Social.

Codi Validació: 9KZ3S1K2RXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 98 de 115

Tot el personal afectat per algun d'aquests apartats serà destinat a un treball adequat a les seues condicions tan prompte com siga possible i percebent les retribucions del lloc de treball que ocupava.

En les situacions en què la capacitat disminuïda o alteració de la salut no arribe a la invalidesa per a l'acompliment del seu lloc de treball habitual, la Comissió Paritària estudiarà l'adequació del personal afectat al seu lloc de treball.

10.2.- La Mesa de Negociació desenvoluparà i concretarà l'aplicació d'aquest article. 10.3.- En tot el que resulte legalment possible, s'aplicarà a tots els treballadors d'aquest Ajuntament un règim equivalent al legalment establert per a la segona activitat de la Policia Local, atenent les peculiaritats de les distintes funcions.

10.4.- Durant l'embaràs, quan existisca risc, per mínim que aquest siga, per a la salut de la mare o del fetus, i sempre prèvia prescripció facultativa, es tindrà dret al canvi de lloc de treball mentre dure el risc, sense que existisca minva en la percepció de les retribucions. Així mateix, les treballadores tindran dret al canvi de la jornada nocturna a la diürna, acompanyant a la sol· licitud la recomanació mèdica.

El que disposa el paràgraf anterior serà també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball pogueren influir negativament en la salut de la mare o del fill o filla i si així ho certifica el metge que assistisca facultativament a la treballadora.

Article 11.- Vestuari

11. 1.- La Corporació dotarà al personal de la roba i calçat adequats per a l'acompliment de les seues funcions, sempre que per les característiques del treball es necessiten. L'empleat estarà obligat a la seua utilització durant la jornada de treball i sota la seua responsabilitat.

11. 2.- La roba i el calçat o uniforme estaran subjectes a la millor idoneïtat al lloc de treball, i tindran en compte les condicions de seguretat que el lloc requerisca.

11. 3.- La periodicitat, quantitat i qualitat de la roba i calçat de treball, serà la que reglamentàriament es determine amb la participació dels representants sindicals.

Article 12.- Assistència jurídica i responsabilitat El personal tindrà dret a l'assistència i defensa lletrada quan siga exigida responsabilitat amb motiu d'actes derivats de l'acompliment de les funcions que tinga encomanades. La Corporació es compromet a cobrir, bé directament, bé indirectament, els següent supòsits.

- Defensa especialitzada davant jutjats i tribunals.

- Prestació de les fiances que foren assenyalades.

- Abonament de les costes processals i indemnitzacions per responsabilitat civil que procedisquen, en els termes que vinguen a determinarse.

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0CXK4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 99 de 115

Article 13.- Reconeixement mèdic. Anualment s'efectuarà un reconeixement mèdic a tots els empleats de l'Ajuntament, el resultat del qual es posarà en coneixement de cada empleat. Aquest reconeixement tindrà el caràcter de voluntari.

CAPÍTOL V.- CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 14.- Oferta d'ocupació pública. Serà objecte de negociació entre l'Administració i la Mesa de Negociació, la preparació dels plans d'oferta pública d'ocupació, que estarà composta per les vacants que no puguen ser cobertes amb el personal existent en l'Ajuntament.

Article 15.- Selecció de personal de carrera Es garanteix la presència d'almenys un membre proposat per la representació sindical del personal, amb veu i vot, en tots els tribunals encarregats de resoldre les convocatòries de selecció del personal.

Article 16.- Selecció del personal interí El sistema de selecció de personal serà amb caràcter ordinari el de superació de proves selectives o oposició i, quan s'estime més convenient, d'acord amb la legislació vigent, s'utilitzarà el de concurs oposició segons la naturalesa de les funcions a realitzar.

Es garanteix la presència d'almenys un membre proposat per la representació sindical del personal, amb veu i vot, en tots els tribunals encarregats de resoldre les convocatòries de selecció del personal.

Article 17.- La promoció interna En cas d'optarse pel concurs oposició com a mitjà d’accés a la promoció interna, en la fase de concurs es podrà tenir en compte com a mèrits entre d’altres, la possessió d'un determinat nivell, la valoració de les funcions desenvolupades en l'últim lloc de treball, els cursos de formació i perfeccionament superats, sempre que aquests capaciten per al desenvolupament de les funcions del nou lloc, i l'antiguitat.

Aquestes convocatòries es podran realitzar independentment de les de nou ingrés. L'adscripció del personal als llocs de treball s'efectuarà amb caràcter definitiu segons l'ordre obtingut en les proves de selecció i d'acord amb les peticions dels interessats.

Article 18.- Millora d'ocupació.

18.1.- Quan existisca urgent necessitat de proveir llocs de treball i no puguen ser coberts interinament o reglamentàriament, el personal que reunisca els requisits de titulació establerts en la classificació d'un lloc de treball vacant, integrat en un grup superior de titulació, podran ocuparlo temporalment fins a la provisió reglamentària, la reincorporació del titular o l'amortització del lloc, mitjançant nomenament provisional per millora d'ocupació, amb reserva del seu lloc de treball, d'acord amb el caràcter amb què l’ocupara.

18.2.- El personal amb nomenament provisional per millora d'ocupació es trobarà en servei actiu en el grup de titulació a què pertanyia, percebrà les retribucions bàsiques i complementàries del lloc de treball que ocupe temporalment, i en cap cas podrà prendre's en consideració el grup de titulació d'aquest lloc a l'efecte de perfeccionament de triennis ni del nivell de complement de destinació per a la consolidació del grau personal. 18.3.- El nomenament provisional per millora d'ocupació es realitzarà mitjançant procediment que consistirà, almenys, en la superació d'una prova objectiva i en la valoració del currículum de la persona interessada, amb la finalitat de garantir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Article 19.- Provisió de llocs de treball

Codi Validació: 9KZ3SJK8XTH2H6CRK4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 100 de 115

19.1.- L'adscripció provisional a un lloc de treball de categoria inferior de personal de nivell superior serà estudiada en la Mesa de Negociació i la duració serà la mínima imprescindible.

Quan l'adscripció siga de personal de categoria inferior a una categoria superior, la duració serà la mínima imprescindible i se li abonaran les diferències salarials que existisquen entre la seua categoria i la que ocupe.

19.2.- La redistribució d'efectius que comporte la mobilitat del personal assignat a determinats llocs de treball d'un o diversos serveis, només podrà durse a terme com a conseqüència d'una millor organització o reestructuració dels serveis, i caldrà donarne compte a la Mesa de Negociació.

19.3.- La representació sindical participarà en les comissions de valoració corresponents, en els termes legalment establerts.

Article 20.- Adaptació del règim jurídic del personal de l'Ajuntament a la naturalesa dels llocs que ocupa. L'Ajuntament iniciarà el procés de funcionarització del personal laboral, d'acord amb la naturalesa dels llocs que ocupen i de conformitat amb el que disposa la Llei de mesures per a la reforma de la funció pública. El procés de funcionarització es realitzarà per a aquells llocs que així s'acorde en la Mesa de Negociació i així s'aprove per l'òrgan competent.

Article 21.- Permutes amb personal d'altres entitats locals. Es podrà procedir a la permuta entre personal quan concórreguen els requisits establerts en la legislació autonòmica, sempre que hi haja informe favorable del Servei on s'ocupe el lloc, que cap dels dos treballadors es trobe sotmés a expedient disciplinari, i que el treballador de l'altra entitat local, en el cas que pertanya al Cos de Policia se sotmeta a l'examen mèdic psicotècnic que s'exigeix per a l'accés a la plaça que pretén ocupar.

Article 22.- Permutes entre personal de la Corporació. Amb l'informe favorable del servei d'origen i del de destinació, i a petició de les persones interessades, es podrà procedir a la permuta de destinació sempre que concórreguen els següents requisits:

- Que els llocs de treball siguen d'igual naturalesa, grup de titulació, circumstàncies, funcions, forma de provisió i retribucions.

- Que el nivell dels llocs de treball no siga 24 o superior. L'adscripció serà amb el caràcter que posseïren en el seu lloc d'origen.

Article 23.- Formació Es constituirà una Comissió de Formació, a l'empara de la Mesa de Negociació, que s'encarregarà de l'elaboració, gestió i control dels plans de formació que elabora la pròpia Corporació per als seus empleats. La Comissió vetllarà per un repartiment proporcional i adequat dels cursos entre els empleats.

Quan els cursos de formació o perfeccionament, programats per l'Ajuntament, una altra Administració Pública o una altra Institució, concertats o no, amb aquestes, es realitzen durant la jornada laboral es garanteix la no recuperació del temps emprat en aquests cursos, i que l'assistència als dits cursos no puga generar en cap cas la percepció de gratificacions per serveis extraordinaris, excepte quan el curs es realitze fora de l'horari laboral i amb assistència imposada per la Corporació.

Codi Validació: 9KZ3S1K2RXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 101 de 115

La Corporació abonarà les despeses d'inscripció i matrícula, així com les despeses que per desplaçaments s'originen, quan el curs se celebre fora de la localitat de conformitat amb la legislació vigent, com si d'una indemnització per raó del Servei es tractara, sempre que el curs se celebre dins del territori nacional i l'assistència al curs haja estat aprovada per la Corporació. En qualsevol cas, serà requisit imprescindible que la realització del curs haja estat informada favorablement pel responsable del servei on desenvolupe les seues funcions el peticionari i que la petició per a realitzar el curs haja estat anterior a la inscripció. L'obligació d'abonament de despeses quedarà limitada a les 40 hores anuals de curs a les quals el treballador té dret; la càrrega econòmica de la resta d'hores correspondrà al treballador, tret d'aquells cursos que hagen estat imposats per l'Ajuntament.

L'Ajuntament realitzarà cursos de capacitació professional o de reciclatge per a adaptació a nous llocs de treball derivats de la política de modernització dels seus serveis.

En els pressupostos anuals de la Corporació es destinarà una partida per a formació que compte, exclusivament, amb recursos propis, amb independència de subvencions d'altres institucions. Els empleats públics disposaran dels permisos necessaris, i durant el temps indispensable, per a assistir a congressos, cursos, jornades o seminaris de caràcter científic, tècnic, professional, col· legial, associatiu o sindical, sempre que estiguen relacionats amb les funcions del lloc de treball, que l'absència del treballador no cause detriment en el servei i que compte amb l'aprovació de la Comissió de Formació.

Article 24.- Relació de llocs de treball. Anualment la Corporació procedirà a l'aprovació de la Relació de llocs de treball (RLT) que contindrà, d'acord amb les necessitats dels serveis, l'enumeració de la totalitat dels llocs existents en l'organització, ordenats per grup de titulació, complement de destinació i complement específic, amb expressió de:

a) Denominació i característiques essencials

b) Grup o grups de classificació i retribucions bàsiques i complementàries assignades.

c) Requisits exigits per a l'accés i sistema de provisió

d) Nombre de dotació de llocs. La Corporació, una vegada confeccionada la RLT en donarà compte a la Mesa de Negociació, a fi de procedir a la negociació de:

a) Preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública, que conjugarà la racionalització dels efectius de personal existents amb la consolidació de l'ocupació temporal

b) Determinació dels programes i fons per a l'acció de promoció interna, formació i perfeccionament.

CAPÍTOL VI.- CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 25.- Retribucions bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques del personal al servei de l'Ajuntament seran les fixades per la Llei General de Pressupostos per al personal al servei del sector públic. Aquestes retribucions bàsiques, incloses les dues pagues extraordinàries, experimentaran com a mínim l'increment que, si escau, fixe la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H6CRX4TRRDA4Z29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 102 de 115

Les retribucions complementàries (complements de destinació i complement específic) seran les fixades en la relació de llocs de treball que, prèvia negociació, s'aprove per a cada exercici econòmic.

Article 26.- Complement de productivitat.

26.1.- Una vegada constatat, a través dels distints caps de servei o responsables de les corresponent unitats, l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interés o iniciativa amb què el personal ocupe el seu lloc de treball, es podrà retribuir a

aquest amb un complement de productivitat, l'abonament del qual s'efectuarà preferentment en les nòmines de març, juny, setembre i desembre.

26.2.- La Corporació es compromet a estudiar que, amb la finalitat de donar suport la millora de la prestació dels serveis i de dotar d'una major eficàcia a la gestió de l'Administració, aconseguint un increment en la qualitat de l'ocupació pública, en els pressupostos es consigne un apartat, el fons del qual serà equivalent al nombre de treballadors per la fórmula de valoració, destinat entre altres fins a incentivar la millora de la productivitat mitjançant instruments d'avaluació dels coneixements i acompliment de les funcions derivades de la modernització de l'administració i de l'aplicació de noves tecnologies als llocs de treball.

La valoració d'aquests fons serà el resultant de la següent fórmula:

Vf = (A5) x 120 euros.

On (Vf) és la valoració del fons anual per a cada treballador i (A) és l'antiguitat reconeguda de cada treballador.

Els instruments d'avaluació es pactaran entre la Corporació i els representants del Personal, i tindran en compte el grau d'adaptació de cada treballador a les noves tecnologies i el seu aprofitament en el lloc de treball. L'import d'aquest fons a cada treballador en concepte de millora de productivitat tindrà caràcter mensual, i la seua actualització es negociarà anualment.

Article 27.- Serveis Extraordinaris.

27. 1.- Tenen la consideració de serveis extraordinaris, els realitzats fora de la jornada normal per a cada servei, tindran el caràcter de voluntaris i s’hauran de compensar a raó d'una hora i quarantacinc minuts de gaudi per cada hora realitzada per aquest concepte, quan els serveis extraordinaris s'hagen realitzat en jornada diürna; de dues hores quan s'hagen realitzat en festiu o en nocturn; i de dues hores i quinze minuts quan concórreguen les circumstàncies de nocturnitat i festivitat.

27. 2.- Excepcionalment i amb la prèvia autorització de l'Ajuntament o òrgan delegat, el personal tindrà dret a l'abonament, si escau, de serveis extraordinaris, sota el concepte retributiu de gratificació, segons el següent barem:

GRUP	HORA NORMAL	HORA FESTIVA	HORA NOCTURNA NORMAL O FESTIVA
A	24	+20%	+60%
B	20		
C, D, E	15		

Codi Validació: 9KZ3JX8XTH2H0CXK4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 103 de 115

27. 3.- El personal que realitze serveis extraordinaris des de les 22.00 hores del 24 de desembre fins a les 06.00 hores del dia 26 de desembre o des de les 22.00 hores del dia 31 de desembre fins a les 14.00 hores del dia 1 de gener, rebrà una gratificació de 150 Euros.

27. 4.- Les compensacions econòmiques establertes per als serveis extraordinaris s'incrementaran anualment en un percentatge igual a l'IPC anual.

27. 5.- En qualsevol cas els serveis extraordinaris seran voluntaris, excepte en els supòsits de força major, cas fortuït o estricta necessitat motivada, que tindran caràcter d'obligatoris.

27. 6.- Als sols efectes de l'establert en aquest article els dissabtes tindran la consideració de festius. Article 28.- Assistència a jutjats i tribunals. Quan els empleats de l'Ajuntament hagen de comparéixer als jutjats per motius derivats de l'acompliment de les seues funcions, fora de la jornada laboral, rebran una compensació equivalent a tres hores de serveis extraordinaris si compareixen a Vinaròs, a cinc hores si compareixen a Castelló i a les hores realment emprades si la compareixença és en qualsevol altra ciutat. Tot això sense perjudici de la compensació per les despeses ocasionades.

Quan en el gaudi de les vacances un empleat es veja obligat, per raons del servei, a assistir a dependències judicials per a realitzar qualsevol compareixença, independentment del pagament de les despeses que se'n deriven (viatges, dietes i hores extres); es perllongaran les vacances tants dies com haja estat afectat per l'assumpte en qüestió, siga quin siga el temps emprat per a resoldre l'assumpte de què es tracte.

La compareixença a judici, de qui presta servei la nit anterior, implicarà el dret a un descans mínim de 7 hores, des de l'hora de finalització del servei fins a l'hora de comparéixer en el Tribunal, si aquesta es produeix als jutjats de Vinaròs, i de 8 hores si es produeix als jutjats de Castelló o altres, prèvia comunicació a la Prefectura o cap del servei.

DISPOSICIONS FINALS

Primera.- En tot allò no previst en aquest Acord, regiran les normes establertes en la legislació vigent.

Segona.- En els conflictes que puguen plantejarse en 'interpretarse aquest Acord, s'atendrà al que estableix l'art. 38 de la Llei 9/87, de 12 de maig quant a arbitratge.

Tercera.- Del present Acord es donarà trasllat als caps de servei i caps d'unitats administratives, els quals en responen de l'aplicació en tot allò que afecte les seues atribucions.

Quarta.- Es consideraran incorporats a aquest Acord, tots aquells acords conseqüència de la negociació entre els sindicats i la Corporació, i una vegada aprovats per l'òrgan competent.

Cinquena.- A l'efecte d'aplicació del present Acord, es considerarà també cònjuge la parella de l'empleat o empleada quan com a tal conste en el corresponent registre de parelles de fet.

Sisena.- Les quantitats econòmiques consignades en el present acord seran objecte d'actualització anual, conforme a les variacions que experimente l'IPC estatal.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3RK4TRRDA4Z29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 104 de 115

Setena.- L'eficàcia d'aquest Acord està condicionada a la seua aprovació pel Ple de la Corporació i la seua publicació en el Butlletí Oficial de la Província.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats tots els acords i resolucions municipals que s'oposen al que estableix aquest Acord.

I en prova de conformitat amb el contingut d'aquest Acord, els representants abans esmentats d'ambdues parts, signen el document a la ciutat de Vinaròs el dia..... de..... de 2005.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RXTH2H0C3K4TRRDA | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 105 de 115

3)PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJOR APROBADO POR DECRETO DE ALCALDÍA NÚM. 840/2019, DE FECHA 25-03-2019.

Ajuntament de Vinaròs

Codi Validació: 5KZCZJS3YH2HCXATRCJQS9KP7 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 106 de 115

Alcalde-President
Data Signatura : 26/03/2019
HASH: f9f4328a271a909bf85c9ca6461ac46a

ANUNCIO

Que por Decreto de Alcaldía núm. 840/2019, de fecha 25-03-2019 se ha aprobado el protocolo de actuación en caso de acoso y violencia en el trabajo para los empleados del Ayuntamiento de Vinaròs, y que se transcribe a continuación:

«DECRETO

En la relación con la Propuesta de Acuerdo del Concejal de Recursos Humanos y Contratación de aprobación de un protocolo de actuación en caso de acoso y violencia en el trabajo para los empleados del Ayuntamiento de Vinaròs.

En la sesión del Comité de Seguridad y Salud de fecha, 15 de enero de 2019, se reparte el protocolo de actuación en caso de acoso y violencia en el trabajo, se realizan varios cambios en el mismo, se otorga 5 días hábiles a los delegados para que incorporen más cambios y se comunica que se trasladará a la Mesa de Negociación para su aprobación.
En fecha 25 de febrero de 2019, se recibe un requerimiento de Inspección del Trabajo, para la aprobación del protocolo de acoso de toda la entidad, con notificación a los empleados.

En fecha 7 de marzo de 2019, se presenta para su aprobación por la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento el protocolo, al cuál se introducen diversos cambios en la sesión, y se acuerda que se dará traslado a los sindicatos del protocolo con los cambios citados y si en 5 días no se manifiesta nada en contra, se dará por negociado el protocolo y se trasladará al órgano competente para su aprobación.

Ningún sindicato ha manifestado nada en contra del protocolo, tras los cambios introducidos y acordados en la Mesa de Negociación, y diversos sindicatos y los representantes de la Junta de Personal (sesión de 14/03/2019) han indicado que estar de acuerdo con el protocolo tras las modificaciones introducidas

Visto del informe de la técnica de Personal de fecha 25 de marzo de 2019.

La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) estable el derecho de todos los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los artículos 36 y 38 de la LPRL, establecen las materias sobre las cuáles tienen que ser consultados los delegados de prevención y la competencias del Comité de Seguridad y Salud.

Considerando lo dispuesto en los artículos 36, 37.1, apartado j) y 38 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP).

En virtud de las atribuciones que ostenta la Alcaldía Presidencia, de conformidad con el artículo 21.1.h) de la LRBRL.

RESUELVO:

Primero: Aprobar el Protocolo de actuación en caso de acoso laboral y violencia en el trabajo del Ayuntamiento de Vinaròs, que tendrá vigencia desde el día siguiente al de adopción del presente acuerdo y cuyo tenor literal es el siguiente:

Codi Validació: 9K5HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 106 de 115

Ajuntament de Vinaròs

“PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Codi Validació: 5KZCZJS3YH2HCXATRCJOS9KP7 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 107 de 115

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Cualquier conducta violenta en el trabajo constituye un acto que envilece a quien/-es la ejercen, genera daños a las víctimas y deteriora el clima laboral de las instituciones. Ante este tipo de actuaciones el Ajuntament de Vinaròs tiene la obligación de ofrecer una respuesta única e integral frente al problema. Dichas actuaciones, derivadas del posible acaecimiento de conductas de acoso de las que puedan materializarse daños para la seguridad y salud del personal empleado público, deben estar dotadas de rigor, cautela y confidencialidad.

La Administración tiene la obligación de ser cuidadosa y proteger también los derechos de las personas acusadas, respetando la presunción de inocencia y evitando que las actuaciones preventivas sean interpretadas como prueba de culpabilidad. Se debe prevenir el daño injusto y el riesgo para la salud de la persona acusada, o de terceros, derivado de las denuncias por acoso y las actuaciones derivadas de las mismas. Junto a ello, deben evitarse las denuncias falsas, que causan un mal uso de los recursos de la Administración y ocasionan un claro perjuicio en las personas denunciadas. Las denuncias falsas dificultan la eficacia de los servicios y generan riesgos añadidos.

Reafirmando lo expuesto y con el fin de asegurar que todo el personal empleado público del Ajuntament de Vinaròs disfrute de un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso, destacamos a continuación los siguientes principios que deberán ser atendidos y promovidos por las diferentes personas responsables de los distintos departamentos del Ajuntament, en todas sus actuaciones y en especial en las desarrolladas en aplicación de este protocolo:

- Igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo (LGTBI), nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del ámbito laboral.
- Diligencia y celeridad para atender cualquier situación de acoso de la que se tenga conocimiento.
- Trato personalizado, con respeto y protección de la intimidad y dignidad para todas las personas afectadas. Todas las actuaciones de este protocolo se llevarán con sigilo y estricto respeto a lo previsto en la Ley de protección de datos.
- Presunción de inocencia.
- Objetividad, transparencia e imparcialidad.
- Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de las personas implicadas.
- Tolerancia cero frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.
- Prevención y lucha activa contra el acoso, destinando los recursos necesarios para ello, y para adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas, que procedan.
- Asegurar la impartición de formación en esta materia dirigida a sensibilizar a todo el personal, de forma especial al personal directivo y mandos

Codi Validació: 9K6HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 107 de 115

intermedios.

Asimismo, en las actuaciones a que se refiere este protocolo se garantizarán los siguientes derechos:

Codi Validació: 5KZCZJS3YH2HCXATRCJQS9KP7 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 108 de 115

- A recibir respuesta a la queja y/o
- A no sufrir represalias, ninguna de las partes implicadas, tanto las personas que efectúen una queja y/o denuncia, como quien acuda como testigo, ayude o participe en la investigación.
- A la asistencia de una persona representante de los trabajadores y trabajadores o de un asesor o asesora.
- A la protección de la salud de la víctima de manera integral.

En definitiva, se velará para que el procedimiento de este protocolo ante una denuncia de acoso en el entorno laboral sea ágil y rápido, otorgue credibilidad y en todo momento proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. También garantizará la protección de la víctima en lo relativo a la seguridad y la salud, teniendo en cuenta las consecuencias físicas o psicológicas que pudieran derivarse.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1) ESCRITO DE DENUNCIA DEL TRABAJADOR/A, DIRECTAMENTE O A TRAVÉS DE SU REPRESENTANTE, EN EL QUE SE PONGAN DE MANIFIESTO LOS HECHOS QUE PUDIERAN SER CONSTITUTIVOS DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO/VIOLENCIA EN EL TRABAJO. PARA PRESERVAR LA INTIMIDAD, EL ESCRITO PODRÁ PRESENTARSE ANTE SUPERIOR JERÁRQUICO DEL TRABAJADOR/A, DELEGADOS DE PREVENCIÓN/ O DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.

2) Remisión inmediata al COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD del escrito de denuncia presentado, quien decidirá si se inicia o no la tramitación del asunto según lo previsto en el apartado siguiente.

3) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN, si la denuncia ha sido admitida a trámite:

ÁMBITO DE APLICACIÓN

A los efectos de este protocolo, se considerará acoso laboral a toda una serie de conductas indeseables e inaceptables, acaecidas en el entorno laboral, que implican situaciones definidas como acoso moral, sexual o por razón de sexo, discriminatorio y otras situaciones de violencia laboral.

INICIO EXPEDIENTE INFORMATIVO:

1º.- Designación de uno o varios de los miembros del Comité o de uno o varios empleados de la Corporación o un empleado público de otra Administración propuestos por el Comité, para que lleven a cabo las actuaciones de investigación.

Se podrá constituir una Comisión permanente para llevar a cabo la instrucción este tipo de expedientes informativos que estará formada por un delegado de prevención, la técnica de Recursos Humanos y un trabajador designado, preferentemente del grupo A, a los cuales se les dará formación específica en está materia. La propuesta de constitución de está Comisión será del Comité de Seguridad y Salud y se aprobará por Decreto de Alcaldía.

Codi Validació: 9K6HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 108 de 115

Ajuntament de Vinaròs

Posibilidad de que les asistan profesionales externos: Médico del SPA, Técnico del SPA, Asesor laboral, etc.

Se podrá designar un secretario del expediente con el fin de facilitar su tramitación.

Codi Validació: 5KZCZJS3YH2HCXATRCJOS9KP7 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 108 de 115

TRAMITACIÓN (Análisis e investigación de los he

2º.- Traslado a la personas implicadas/ naturaleza y contenido de la denuncia presentada, concediéndole un plazo máximo para contestar a la misma de 5 días hábiles.

3º.- El/Los miembro/s del Comité o empleado/s designado/s o Comisión llevarán personalmente la investigación, pudiendo usar los medios que estime convenientes para esclarecer los hechos (testigos, entrevistas con los interesados, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad. Y, como resultado de ello, reportará a la Alcaldía un Informe preliminar sobre el caso instruido y las recomendaciones que estime pertinentes.

En el supuesto de que se detecten indicios racionales de cualquier tipo de acoso tipificado en el Código Penal, se comunicará de forma inmediata a la Fiscalía, suspendiéndose este procedimiento durante la tramitación de procedimiento judicial penal.

Asimismo, en el caso que se considere necesario por las especiales circunstancias que concurran podrán proponer medidas cautelares como el cambio de puesto. Las cuáles deberán ser ratificadas por el órgano competente.

4º.- Durante todo el procedimiento, tanto denunciante como denunciado pueden estar asistidos por una persona de su confianza que sea empleado del Ayuntamiento o un representante sindical.

5º.-Todo el personal del Ayuntamiento tiene la obligación de colaborar en el procedimiento (asistiendo a las citaciones, emitiendo los informes correspondientes, etc.).

FINALIZACIÓN:

6º.- Se tramitará el procedimiento con la mayor celeridad y, en todo caso, en el plazo máximo de 1 mes desde que se presentó la denuncia deberá darse por finalizada la investigación, elaborando y aprobando un informe en el que indique las conclusiones alcanzadas, circunstancias atenuantes o agravantes observadas. Dicho período podrá ampliarse por un mes más atendiendo a las circunstancias especiales que concurran, lo cuál deberá motivarse en el expediente.

Y a la vista de dicho informe, en su caso, se instará la apertura de procedimiento disciplinario contra el denunciado ante el órgano competente, omitiendo el nombre de la persona objeto del acoso. También podrá proponer la derivación de los afectados a cursos de formación, cambios de puestos de trabajo o, incluso, la mediación entre las partes para intentar solucionar el problema.

Si el procedimiento disciplinario no conlleva el traslado forzoso o el despido del trabajador denunciado, el Ayuntamiento deberá adoptar las medidas oportunas, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar su traslado, no pudiendo suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

En caso de que, tras la investigación realizada, se haya llegado a la conclusión de que la denuncia se ha realizado con mala fe o apoyándose en pruebas o testimonios falsos, la Alcaldía instará la adopción de las medidas disciplinarias que puedan ser de aplicación a la persona denunciante.

En el caso que se trate de una situación de violencia en el trabajo, en el informe se propondrán medidas de actuación al respecto.

7º.- Al Comité de Seguridad y Salud, se le dará también traslado de lo actuado, y debe

Codi Validació: 9K5HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 109 de 115

supervisar la imposición y cumplimiento efectivo de la sanción que llegara a imponerse o medidas propuestas. Y, en todo caso, debe darse traslado de lo actuado a las partes afectadas.

Codi Validació: 5KZCZJS3YH2HCXATRCJOS9KP7 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 110 de 115

NORMAS SUPLETORIAS

Para aquellas cuestiones no previstas en el presente Protocolo, se aplicará supletoriamente lo previsto en el Protocolo de actuación frente a la violencia en la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella (Resolución de 26 de noviembre de 2015, BOE nº295, de fecha 10 de diciembre de 2015), así como el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (Resolución de 5 de mayo de 2011, BOE nº130, de fecha 1 de junio de 2011)."

Segundo: Dar traslado al Comité de Seguridad y Salud y representantes de los trabajadores. Así como a la empresa encargada la Prevención de Riesgos del Ayuntamiento (UNIMAT PREVENCIÓN SL) para su incorporación como anexo del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento.

Tercero: Comunicar y trasladar el Protocolo de actuación a los empleados municipales.

Cuarto: Publicar en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Vinaròs, para general y publico conocimiento.»

Enric Pla Vall

Codi Validació: 9K6HSK2RTFPCHR4RPP4Z25AM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 110 de 115

4) GLOSARIO ALFABÉTICO:

GLOSARIO ALFABÉTICO DE TÉRMINOS MENCIONADOS EN ESTE PLAN

Se muestra una relación de términos *básicos* de igualdad que han sido mencionados a lo largo del desarrollo de este I Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento de Vinaròs.[1]

ACCIÓN POSITIVA: Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la empresa, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa). La Ley de Igualdad menciona las acciones positivas de la siguiente manera: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

ACOSO SEXUAL: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

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.

AGENTE SOCIALIZADOR. Son instituciones, grupos, asociaciones y organizaciones que directa o indirectamente contribuyen al proceso de socialización de las personas. Los principales agentes socializadores son la familia, la escuela, el grupo de iguales, los medios de comunicación y el sistema religioso.

ANÁLISIS POR GÉNERO. Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres, debido a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

ANDROCENTRISMO. Consideración del hombre como centro del universo y equiparación de la humanidad con el hombre - varón. Una consecuencia del androcentrismo es la ocultación de las mujeres, su falta de definición y la no consideración de sus realidades.

AUDITORÍA DE GÉNERO. Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género. (Comisión Europea, 1998).

BARRERAS DE GÉNERO. Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO. Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CIUDADANÍA. Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan. “Ese conjunto de derechos” ha ido transformándose y evolucionando paralelamente al desarrollo de la sociedad, fundamentalmente a lo largo de los últimos tres siglos. En este sentido, Marshall distingue tres etapas: “Una ciudadanía civil” en el s. XVIII vinculada a la libertad y los derechos de propiedad, “Una ciudadanía política” propia de siglo XIX ligada al derecho al voto y al derecho a la organización social y política, y por último, en el siglo XX, una “ciudadanía social” relacionada con los sistemas educativos y el Estado del Bienestar. El concepto de ciudadanía alcanza su máxima expresión en el derecho a acceder en condiciones de igualdad a la representación (sufragio activo y pasivo).La representación política en condiciones de paridad está lejos de su plena realización, Por lo tanto se habla de la necesidad de la incorporación de la mujer a la plena ciudadanía.

CONCILIACIÓN. Con este término se alude a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación

1 Similar al glosario realizado en el I Plan de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Vinaròs.

Codi Validació: 9KZ3S1K2RXTH2H0C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://vinaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 111 de 115

del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad), etc.

COEDUCACIÓN. Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la Igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CORRESPONSABILIDAD. La distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN. Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DATOS DESAGREGADOS POR SEXO. Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".

DISCRIMINACIÓN. Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia… Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, al parecer neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente por un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE. Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA. Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social. Aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o eliminar las prácticas discriminatorias en contra las mujeres o algunos grupos étnicos o raciales. Se pretende aumentar la representación de éstos, a través de un tratamiento preferencial para los mismos y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerado como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL. Termino que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

ECONOMÍA DEL CUIDADO. La parte de la actividad humana, tanto material como social, que está ligada al proceso del cuidado de la mano de obra presente y futura, y de la población humana en general, incluyendo las tareas domésticas de aprovisionamiento de alimentos, ropa y cobijo. La reproducción social es la provisión de

Codi Validació: 9KZ3S1K2RTFH2HG3RX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 112 de 115

todas estas necesidades a través de la economía, tanto si son componentes remunerados como si no lo son. (Alexander, P. y Baden, S., 2002).

EMPODERAMIENTO: Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

EQUIDAD: Justicia en el tratamiento de hombres y mujeres atendiendo a sus necesidades específicas respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

ESPACIO DOMÉSTICO. Se identifica con el ámbito reproductivo, con el espacio tradicionalmente considerado de la "inactividad" donde tiene lugar la crianza, los afectos y las tareas domésticas y de cuidado de la vida humana, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.

ESPACIO PRIVADO. Es el espacio y el tiempo propio e individual de cada persona, donde se cultiva para proyectarse luego en el ámbito público. Es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres, tradicionalmente, se confunde con lo doméstico.

ESPACIO PÚBLICO. Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

ESTADÍSTICAS DESAGREGADAS POR SEXO. Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo.

ESTEREOTIPO. Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DE GÉNERO. Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

FEMINISMO: conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA. Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres.

GÉNERO: Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO o IGUALDAD REAL. Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

Codi Validació: 9KZ3J3K2RTH2H6CRK4TRRDA2Z9KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 113 de 115

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

IGUALDAD DE TRATO. La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

INDICADORES DE GÉNERO: Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo género.

MACHISMO: Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO. Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

MICROMACHISMO. Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

PATRIARCADO: La antropología ha definido el patriarcado como un sistema de organización social en el cuál los puestos clave de poder, tanto político, como religioso, social y militar se encuentran, de forma exclusiva y generalizada, en manos de los hombres.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales. Dependiendo de su ámbito territorial de actuación existen Planes de Igualdad comunitarios, estatales, regionales y locales. Así mismo, en España atendiendo a la legislación vigente, existen planes de igualdad de empresas, que intentan erradicar las distintas discriminaciones laborales que puedan darse en las mismas por razón de sexo.

ROLES DE GÉNERO. Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL. Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.)

SEGREGACIÓN VERTICAL. Concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección. SEXO: Elementos que constituyen las diferencias entre machos o hembras. En las personas se refiere a las diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres que hacen posible la reproducción. Son universales y coinciden en todo tiempo y cultura.

SEXISMO: Se suele llamar sexismo a la discriminación de las personas según su sexo en lugar de por sus méritos individuales, aunque el término también puede aludir a todas las diferenciaciones sistémicas basadas en el sexo de los individuos.

Codi Validació: 9KZ3S1K8XTH2H6C3K4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 114 de 115

SISTEMA SEXO-GÉNERO. Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género. El género y, en consecuencia, las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de deconstrucción.

SUELO PEGAJOSO. Son las barreras (prejuicios empresariales, responsabilidades de cuidado y domésticas) que mantienen a la mujer atrapada en la base de la pirámide económica.

TECHO DE CRISTAL. Es una barrera invisible que pueden encontrar las mujeres en un momento determinado en su desarrollo laboral, de modo que una vez llegado a este punto, muy pocas mujeres derriban dicha barrera, estancando, la mayoría, su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

VIOLENCIA DOMÉSTICA: Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia: recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

Codi Validació: 9KZ3JXSRXTH2K3RX4TRRDAZ29KM5 | Verificació: https://winaros.sedelectronica.es/
Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 115 de 115