

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE COCENTAINA 2019 - 2023



Asesoría técnica: Irene López Redondo

Patrocinado por la Diputación de Alicante

Septiembre 2019

PRESENTACIÓN

Nuestro compromiso con las contestanes y los constestans está basado en garantizar sus derechos y libertades, siendo la igualdad y el respeto dos valores fundamentales para garantizar una convivencia armónica y civilizada. Esto exige que todas las políticas municipales estén encaminadas a luchar y prevenir cualquier discriminación, ya sea por causa de género, orientación sexual, clase social, etnia o religión. Por todo esto consideramos que el **I Plan de Igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Cocentaina** es una herramienta diseñada para erradicar las posibles desigualdades dentro de la misma organización local, y para poder diseñar las acciones que genera para el pueblo.

Estoy convencida que la implantación del **I Plan de Igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Cocentaina** no sólo es beneficiosa para los trabajadores y las trabajadoras de esta administración, sino que de su implantación responsable derivará políticas que beneficiarán a toda la población y contribuirán a eliminar los efectos nocivos del machismo. Como alcaldesa y como mujer aspiro a que Cocentaina continúe siendo un ejemplo de Ayuntamiento donde mujeres y hombres tienen los mismos derechos y son lo que deben ser: IGUALES. Un Ayuntamiento que hace tiempo rompió el techo de cristal y que debe continuar esforzándose para conseguir una sociedad más justa e igualitaria, estamos en el camino de conseguirla.



MIREIA ESTEPA OLCINA - ALCALDESA DE COCENTAINA

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. Marco legal.....	6
3. Áreas de intervención.....	9
3.1 Cultura corporativa.....	10
3.2 Categoría laboral y formación.....	13
3.3 Acceso y condiciones de trabajo.....	17
3.4 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	20
3.5 Lenguaje y comunicación no sexista.....	22
3.6 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	24
3.7 Violencia de género	27
4. Despliegue del plan.....	30
4.1 Cronograma.....	31
5. Seguimiento y evaluación.....	34
6. Anexos.....	35

1. INTRODUCCIÓN

La organización y funcionamiento del ayuntamiento, por su cercanía a la ciudadanía, constituye un marco ejemplar para diseñar y ejecutar acciones que cumplan con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Actualmente la igualdad está reconocida a nivel jurídico. Las leyes ofrecen un tratamiento igual a hombres y mujeres, no obstante, para su consecución debe mantenerse una vigilancia constante y una promoción de forma activa por las instituciones, a partir de una doble estrategia que es denominada estrategia dual o mainstreaming. Esta estrategia atiende a una igualdad en el acceso, pero también en los resultados, esto implica la necesidad de considerar las diferencias entre las condiciones de vida y necesidades de las mujeres y los hombres en todas las fases de la intervención pública. Esta estrategia se muestra como imprescindible debido a que la posición subordinada de las mujeres en la política, la sociedad, la economía y la cultura, no desaparece automáticamente con la aprobación de leyes que establezcan que toda la ciudadanía, con independencia de su sexo, tiene los mismos derechos y son iguales ante la ley. Existe, por tanto, igualdad de formal pero es necesario alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Ley 9/2003, de 2 de Abril, para la igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que las administraciones públicas deberán impulsar los cambios necesarios, crear estructuras de cooperación interdepartamental al más alto nivel departamental, y desarrollar métodos y herramientas que hagan posible la integración de la estrategia de transversalidad de género dentro de cada departamento administrativo; facilitando la formación adecuada a responsables políticos, al personal técnico y creando instrumentos de evaluación, garantizando así la calidad de toda política y/o actuación del Gobierno desde el punto de vista de la igualdad.

Con la elaboración e implantación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de Cocentaina se pretende, no solo cumplir las leyes, sino dar un paso más allá y realizar una apuesta en firme para contribuir a la eliminación de los desequilibrios que impiden el avance de sus ciudadanas en igualdad de condiciones.

La definición de los objetivos, áreas de intervención y acciones comprendidas en este I Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ayuntamiento de Cocentaina, responde a los resultados obtenidos en el diagnóstico llevado a cabo sobre la situación actual de las mujeres y los hombres del Ayuntamiento de Cocentaina.

2. MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universalmente reconocido cuya proyección se ha ido plasmando y desarrollando paulatinamente a través de distinta y numerosa normativa internacional y que conforma el actual entramado jurídico de ámbito supranacional que delimita el marco de actuación y protección jurídica-internacional.

En el **ámbito de la Administración Local**, la **Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local** establece, en su artículo 25, la competencia municipal para promover para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal, y más específicamente, el artículo 28 de este mismo texto legal, prevé la competencia municipal en materia de promoción de la mujer.

En el **ámbito autonómico**, El **Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana**, en su **artículo 8.2** establece que los poderes públicos valencianos están vinculados por los derechos reconocidos por la Constitución Española, el Ordenamiento de la Unión Europea y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, individuales y colectivos, y velarán por su protección y respeto.

La **ley 10/2010 de 9 de Julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana**, incluye en su ámbito de aplicación a las administraciones locales de la Comunidad Valenciana (Art. 3). Además, establece en su Disposición Adicional undécima que: “Las administraciones públicas elaborarán y aprobarán planes de igualdad de género que contendrá un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional”.

A su vez, el **artículo 4.1 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres**, tiene por objeto establecer una serie de medidas y garantías dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, reflejando en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las entidades. Además, establece como principio rector de la acción administrativa la adopción de medidas para modificar los patrones socio-culturales de conducta, asignados en función de género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Y la **Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana**, en su artículo 31 implica expresamente a las administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, para que, en el ámbito de sus competencias, lleven a cabo estrategias de sensibilización social para la prevención y eliminación de la violencia sobre la mujer.

En el **ámbito nacional**, La **Constitución Española en su artículo 14** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone en su artículo 9, la obligación a los poderes públicos de que la igualdad sea efectiva. En cumplimiento del mandato constitucional se establecen una serie de medidas y garantías de tutela jurídica específicas en todos los órdenes (penal, civil, laboral y administrativo) frente a situaciones de desigualdad o discriminación.

En marzo de 2007, se publica la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (BOE núm. 71 de 23 de marzo). Esta ley tiene por objeto «...hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria». En su Art. 64 contempla los objetivos fijados en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en la ocupación pública, así como las estrategias y/o medidas a adoptar para su consecución. La consecución de dichas medidas se materializa en la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades, definidos en el Art. 46.

En el **ámbito internacional**, la igualdad como principio fundamental, viene recogida, reconocida y amparada en diversos textos internacionales. La **Convención sobre eliminación de toda clase de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979, reconoce este derecho, identifica y define la situación de discriminación y establece una serie de medidas y garantías para su eliminación y tutela jurídica. Con su ratificación, los Estados firmantes, adquirieron un compromiso común para la lucha contra la discriminación contra la mujer en todas sus manifestaciones. (España ratificó la Convención en 1983).

La **Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)** creada en 1946, consiguió que la Asamblea General de la ONU adoptara una serie de Convenciones relacionadas con los derechos políticos de las mujeres. En el año 1975 se declaró Año Internacional de la Mujer, y el Decenio de las Naciones Unidas de la Mujer comenzó en 1976 y terminó en 1985. Durante este tiempo se celebraron cuatro Conferencias Mundiales convocadas por la ONU con una gran importancia para el desarrollo de políticas de igualdad y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación. Son las siguientes:

- I Conferencia Mundial México (1975)
- II Conferencia Mundial Copenhague (1980)
- III Conferencia Mundial de Nairobi (1985)
- IV Conferencia Mundial de Beijing (1995)

De todas las Conferencias, la de **Beijing de 1995**, fue la que tuvo el mayor impacto en España por el nivel de participación social, por la preparación previa que se hizo en el país y porque España presidía, por entonces, la Unión Europea. A partir de esta conferencia se pone en relieve que la situación de la mujer es un tema en el que se tiene que implicar la sociedad a todos los niveles y en todas las etapas. Además, se considera por primera vez, que su tratamiento no puede ser sectorial, sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas (estrategia de mainstreaming o transversalidad de género).

En el **ámbito europeo**, la igualdad entre hombres y mujeres es reconocida por la Unión Europea como un derecho fundamental. La eliminación de la desigualdad, se convierte en un objetivo común a integrarse dentro de las políticas de actuación y del ordenamiento jurídico tanto de la Unión como de sus estados miembros. Actualmente se encuentra contemplado en los artículos 2 y 3 del **Tratado de la Unión Europea**, en los artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la UE** y en los artículos 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales**. Transponer las Directivas comunitarias dio un impulso a las políticas públicas de género de nuestro país. De modo que no sólo se respaldó el establecimiento del derecho a la igualdad, sino también se transformaron y se modernizaron fundamentalmente las políticas de empleo, al imprimirles una nueva forma de concebir a las mujeres como trabajadoras.

En el año 2010, en conmemoración de los 15 años de la Conferencia de Beijing y del 30º Aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, la Comisión Europea adoptó en marzo de 2010, la **Carta de la Mujer**, renovando así su compromiso por la igualdad de género e insistiendo en la transversalidad de género en todas las políticas.

3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Cocentaina 2019-2023 se estructura en 7 áreas, que a su vez están incluidas en los 3 ejes transversales, con el objetivo que todas las dimensiones de la igualdad de oportunidades tengan cabida dentro del Plan.

Las áreas son:

- Cultura corporativa
- Categoría laboral y formación
- Acceso y condiciones de trabajo
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de Género

Los ejes en los que se enmarca el plan son:

Aplicar la perspectiva de género de manera transversal: que implica, por un lado, el incremento de la información sobre la situación de igualdad de oportunidades en el ayuntamiento de Cocentaina. Por otro lado, implica el análisis, diseño y evaluación de políticas públicas bajo la perspectiva de género.

Garantizar la paridad de género: evaluar y diseñar estrategias para garantizar la paridad de género en los organismos municipales (corporación local, puestos de trabajo, mesa de negociación, consejos, comisiones, etc.)

Propiciar la corresponsabilidad: generar políticas y espacios que permitan a las personas trabajadoras del ayuntamiento de Cocentaina conciliar su vida personal, familiar y laboral, con la finalidad de disminuir las discriminaciones que produce el desigual reparto de las tareas de cuidado.

Fomentar las nuevas masculinidades: mostrar y valorizar las nuevas formas de ser hombre más acordes y respetuosas con las nuevas formas de ser mujer.

3.1 CULTURA CORPORATIVA

INTRODUCCIÓN

Una de las mayores dificultades que encontramos a la hora de promover políticas de igualdad, es **conseguir la transversalidad de la perspectiva de género en todas las acciones que se deseen llevar a cabo dentro del ayuntamiento**. Por ello es imprescindible una estrecha colaboración entre la coordinación política y entre las personas trabajadoras para asegurar la implementación de las acciones, así como un buen funcionamiento de los diferentes equipos de trabajo.

La **integración de la perspectiva de género** en todas las decisiones y actuaciones es uno de los aspectos esenciales de dicho plan. El ayuntamiento debe de ser referente y propiciar sus buenas prácticas, para que de forma progresiva alcance la igualdad real y efectiva.

Es por esta razón que el Ayuntamiento de Cocentaina va a aplicar la transversalidad de género en la organización y gestión municipal a través de la implantación del presente plan, que recoge las acciones encaminadas a subsanar las necesidades encontradas en la fase de diagnóstico.

OBJETIVO GENERAL 1

Fomentar la transversalidad de género en el conjunto de la organización y gestión municipal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	INDICADORES	PERIODICIDAD
1.1 Poner en marcha la implantación del presente plan de igualdad	1.1.1 Difusión y presentación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Cocentaina	Alcaldía, Igualdad y resto de áreas municipales	<ul style="list-style-type: none"> Nº de presentaciones realizadas Nº de asistentes/as segregado por sexo 	Puntual

	1.1.2 Creación de una Comisión de Igualdad para implantar el plan de igualdad	Alcaldía, Igualdad, Recursos Humanos y Representantes sindicales	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de reuniones convocadas / año • Porcentaje de miembros que asisten a cada reunión sobre el total de los/as componentes • Nº de informes emitidos • Grado de cumplimiento de objetivos por área • Grado de cumplimiento de objetivos por año 	Permanente
	1.1.3 Crear una partida presupuestaria anual para implantar el presente plan	Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> • Total de ingresos anuales destinados a dicha partida presupuestaria 	Permanente
	1.1.4 Elaborar y difundir un mensaje institucional para todas las personas trabajadoras sobre la importancia de la igualdad en la cultura y en los valores corporativos, así como la obligatoriedad del cumplimiento de las medidas del presente plan	Alcaldía e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido del mensaje institucional • Nº de personas que reciben el mensaje segregadas por sexo 	Puntual
	1.1.5 Elaborar y difundir una instrucción desde Alcaldía a	Alcaldía	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido de la instrucción 	Puntual

	todos los departamentos sobre la obligatoriedad del cumplimiento de las medidas del presente plan		<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que reciben el mensaje segregado por sexo 	
1.2 Sensibilizar al personal sobre temas relacionados con la igualdad	1.2.1 Crear campañas de sensibilización y concienciación para todas las personas trabajadoras sobre conceptos básicos relacionados con la igualdad, como es el feminismo y la importancia del trabajo por lograr una igualdad real y efectiva	Comunicación e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de campañas realizadas • Nº de actividades realizadas • Nº de participantes segregado por sexo • Grado de satisfacción 	Puntual
	1.2.2 Formación para todas las personas trabajadoras, dentro del horario laboral, sobre la importancia de las medidas de discriminación positiva y del uso de las imágenes y del lenguaje no sexista	Secretaría, Recursos Humanos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos de formación impartidos • Nº de horas y contenidos de cada curso impartido • Nº de participantes • % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as • Grado de satisfacción 	Puntual

3.2 CATEGORÍA LABORAL Y FORMACIÓN

INTRODUCCIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo), establece en su artículo 16 que “los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”. En este sentido, el Ayuntamiento de Cocentaina es un ejemplo a seguir, ya que los más altos cargos de esta organización recaen sobre mujeres principalmente.

Sin embargo, se han encontrado muestras de segregación horizontal en algunos de los departamentos de este organismo. Por lo que, tal y como establece esta misma ley en su artículo 43: “de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”; se deben establecer medidas para disminuir este tipo de segregación.

OBJETIVO GENERAL 2

Disminuir la segregación horizontal en la plantilla del personal

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	INDICADORES	PERIODICIDAD
2.1 Fomentar el acceso de mujeres a los departamentos masculinizados	2.1.1 Incluir cláusulas de responsabilidad social bajo la perspectiva de género en las bases generales de los procesos selectivos de oficiales especializados/as	Secretaría, Recursos Humanos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de valoración en procesos selectivos • Puntuación correspondiente al sexo infrarrepresentado en la categoría laboral que se oferta • % de convocatorias en las que se incluyen las cláusulas de responsabilidad social 	Permanente
	2.1.2 Incluir cláusulas de responsabilidad social bajo la perspectiva de género en las bases generales de los procesos selectivos de agente de policía local y de promociones internas a oficial de policía local	Secretaría	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de valoración en promociones y procesos selectivos • Puntuación correspondiente al sexo infrarrepresentado en 	Permanente

			<p>la categoría laboral que se oferta</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de convocatorias en las que se incluyen las cláusulas de responsabilidad social 	
<p>2.2 Fomentar el acceso de hombres a los departamentos feminizados</p>	<p>2.2.1 Incluir cláusulas de responsabilidad social bajo la perspectiva de género en las bases generales de los procesos selectivos de administrativo/a</p>	<p>Secretaría, Recursos Humanos e Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de valoración en procesos selectivos • Puntuación correspondiente al sexo infrarrepresentado en la categoría laboral que se oferta • % de convocatorias en las que se incluyen las cláusulas de responsabilidad social 	<p>Permanente</p>
	<p>2.2.2 Incluir cláusulas de responsabilidad social bajo la perspectiva de género en las bases generales de los procesos selectivos de auxiliares</p>	<p>Secretaría, Recursos Humanos e Igualdad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de valoración en procesos selectivos • Puntuación correspondiente al sexo infrarrepresentado en la categoría laboral que se oferta • % de convocatorias en 	<p>Permanente</p>

			las que se incluyen las cláusulas de responsabilidad social	
--	--	--	---	--

OBJETIVO GENERAL 3

Fomentar la formación continua bajo la perspectiva de género del personal laboral

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	INDICADORES	PERIODICIDAD
3.1 Fomentar la formación laboral en temas de igualdad	3.1.1 Realizar cursos de formación, dentro del horario laboral, sobre la inclusión de la perspectiva de género en cada una de las materias correspondientes a cada departamento del ayuntamiento	Secretaría, Recursos Humanos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos de formación impartidos • Nº de horas y contenidos de cada curso impartido • Nº de participantes • % de personas formadas respecto al total de destinatarios/as • Grado de satisfacción 	Puntual
3.2 Promover la formación continua del personal laboral	3.2.1 Realizar un estudio bajo la perspectiva de género para analizar las razones por las	Secretaría, Recursos Humanos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de estudios realizados • Nº de mujeres 	Puntual

	que las mujeres de la plantilla no superan los cursos de formación que solicitan		estudiadas • Resultados del estudio	
	3.2.2 Desarrollar medidas para cubrir las necesidades encontradas en los estudios de la acción 3.2.1	Alcaldía, Recursos Humanos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de medidas puestas en marcha • Nº de participantes segregado por sexo • Grado de satisfacción 	Puntual

3.3 ACCESO Y CONDICIONES DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo), establece en su artículo 43 que: “de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

En este sentido, consideramos importante que todos los procesos de selección y promoción laboral se redacten con lenguaje inclusivo, además de garantizar la paridad de los/as componentes de todos los órganos de selección y de negociación colectiva. Pasamos a presentar los objetivos que pretenden subsanar las necesidades encontradas en el diagnóstico, y para el fomento de la igualdad a través de los procesos de acceso a la función pública.

OBJETIVO GENERAL 4

Fomentar la transversalidad de género en el acceso a la función pública

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	INDICADORES	PERIODICIDAD
4.1 Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección	4.1.1 Incluir un tema relacionado con la igualdad en todas las convocatorias para la selección del personal del ayuntamiento	Secretaría, Recursos Humanos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Temario incluido en la convocatoria • % de convocatorias en las que temario relacionado con la 	Permanente

			igualdad	
	4.1.2 Redactar con lenguaje inclusivo todos los documentos de los procesos de selección y de contratación pública realizados por el ayuntamiento	Recursos Humanos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de procesos selectivos redactados con lenguaje inclusivo • Nº de contrataciones públicas redactadas con lenguaje inclusivo • % de procesos selectivos redactados con lenguaje inclusivo respecto al total de los procesos publicados • % de las contrataciones públicas redactadas con lenguaje inclusivo respecto al total de los procesos publicados 	Permanente
	4.1.3 Incluir cláusulas de responsabilidad social bajo la perspectiva de género en las bases generales de los concursos públicos gestionados por el ayuntamiento	Secretaría, Recursos Humanos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de valoración en concursos públicos • Puntuación correspondiente a las empresas con planes y/o medidas para fomentar la igualdad. • % de convocatorias en las que se incluyen las cláusulas de responsabilidad social. 	Permanente
	4.1.4 Establecer una norma de	Alcaldía, Secretaría e	<ul style="list-style-type: none"> • Contenido de la norma 	Puntual

	paridad en la composición de los órganos de selección y de negociación colectiva	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de la norma 	
--	--	----------	---	--

OBJETIVO GENERAL 5

Garantizar la igualdad de trato en las condiciones laborales

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	INDICADORES	PERIODICIDAD
5.1 Equiparar las condiciones de trabajo entre los dos sexos	5.1.1 Equiparar la cantidad de los uniformes de trabajo facilitados a los diferentes grupos de trabajo	Alcaldía y Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de uniformes facilitados al personal del limpieza cada año • Nº de uniformes facilitados al resto de grupos de trabajo 	Puntual
	5.1.2 Realizar informes de impacto de género sobre los riesgos laborales de los diferentes grupos de trabajo	Salud Laboral, Representantes Sindicales e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de informes realizados • Resultados de cada informe 	Puntual
	5.1.3 Adaptar en la normativa vigente en materia de riesgos laborales los principales	Salud Laboral, Representantes Sindicales e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de modificaciones realizadas 	Puntual

	resultados de la acción 5.1.3			
	5.1.4 Redactar el artículo 22 del convenio del personal laboral	Alcaldía y Recursos Humanos	• Contenido del artículo 22	Puntual

3.4 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

INTRODUCCIÓN

La **Conferencia Mundial sobre las mujeres**, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, consideró como objetivo estratégico la necesidad de fomentar una armonización de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres. Para dar cumplimiento a este objetivo se aprobó la ley 39/99, de 5 de noviembre, con la finalidad de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Finalmente, la Ley 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se refiere en el artículo 44 a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se reconocen a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Tras el diagnóstico realizado, hemos encontrado que actualmente los hombres se acogen en mayor medida a las medidas de conciliación vigente que las mujeres en el Ayuntamiento de Cocentaina. Sin embargo, se debe seguir trabajando para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas de la plantilla.

OBJETIVO GENERAL 6

Fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	INDICADORES	PERIODICIDAD
6.1 Promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras	6.1.1 Realizar un material divulgativo en el que se recoja la información más relevante sobre las medidas disponibles para la conciliación	Comunicación e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de ejemplares editados. • Nº de ejemplares distribuidos • Nº de publicaciones realizadas 	Puntual
	6.1.2 Difusión dirigida a las personas trabajadoras sobre los derechos, permisos y beneficios relacionados con los permisos de paternidad y maternidad	Comunicación e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de actividades realizadas. • Nº de ejemplares editados • Nº de ejemplares distribuidos. • Nº de publicaciones realizadas 	Puntual

3.5 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo), establece en el punto 11 del artículo 14, sobre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, que éstos deben realizar “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.

En este sentido, el Ayuntamiento de Cocentaina está realizando un esfuerzo por introducir el uso del lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos públicos e interno de esta organización. Sin embargo, aún existen documentos redactados con lenguaje sexista, por lo que las acciones de esta área están diseñadas para alcanzar un lenguaje inclusivo en todos los documentos, tanto internos como externos; así como la utilización de este tipo de lenguaje por parte de las personas trabajadoras dentro de sus funciones de atención al público.

OBJETIVO GENERAL 7

Promover el uso de las imágenes y lenguaje no sexista

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	INDICADORES	PERIODICIDAD
7.1 Implantar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas	7.1.1 Formación al personal sobre la importancia del uso de lenguaje y las imágenes no sexistas, al menos a las personas responsables de redactar la documentación interna y externa del	Igualdad, Secretaría, Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos de formación impartidos • Nº de horas y contenidos de cada curso impartido • Nº de participantes • % de personas 	Puntual

	municipio		<p>formadas respecto al total de la plantilla</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción 	
	7.1.2 Revisar los documentos y reglamentos oficiales para incluir el lenguaje no sexista	Comunicación e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de documentos revisados • Nº de reglamentos revisados • Nº de documentos y reglamentos modificados 	Permanente
	7.1.3 Realizar campañas de sensibilización para las personas trabajadoras sobre la importancia del uso del lenguaje no sexista durante la atención al público	Comunicación e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de campañas realizadas • Nº de actividades realizadas • Nº de participantes segregado por sexo • Grado de satisfacción 	Puntual

3.6 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo), en el punto e) del artículo 51, sobre los criterios de actuación de las Administraciones Públicas, establece que éstas deberán “Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

El Ayuntamiento de Cocentaina no dispone de protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, ni de medidas de protección y prevención para dichas discriminaciones. De esta manera, el presente plan debe poner en marcha diferentes medidas para paliar esta realidad y así prevenir y tratar los posibles casos que puedan ocurrir.

OBJETIVO GENERAL 8

Desarrollar estrategias para prevenir y tratar posibles casos de acoso sexual y/o por razón de sexo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	INDICADORES	PERIODICIDAD
8.1 Desarrollar e implantar protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	8.1.1 Realizar un protocolo de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Fecha de aprobación del protocolo Agentes implicados en el protocolo 	Puntual
	8.1.2 Realizar reuniones informativas con los agentes implicados en la implantación del protocolo	Alcaldía, Salud Laboral, Servicios Sociales, Representantes	<ul style="list-style-type: none"> Nº de reuniones realizadas Nº de participantes segregado por sexos 	Puntual

		Sindicales Igualdad e		
	8.1.3 Difusión para las personas trabajadoras de los canales de denuncia en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo	Comunicación Igualdad e	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de publicaciones realizadas • Nº de personas informadas segregadas por sexo 	Puntual
	8.1.4 Realizar formación, dentro del horario laboral, para las personas trabajadoras sobre la detección y prevención de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Secretaría Igualdad e	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos de formación realizados • Nº de participantes segregado por sexos • Grado de satisfacción 	Puntual

3.7 VIOLENCIA DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada".

En los últimos años es preocupante el aumento de víctimas y es por ello que aumenta la necesidad de intervenir de forma directa en la sensibilización y concienciación, la prevención e intervención del maltrato a cualquier nivel. La violencia de pareja y la violencia sexual producen a las víctimas supervivientes y a sus hijas/os graves problemas físicos, psicológicos, sexuales y reproductivos a corto y a largo plazo; con un consecuente costo económico y social. Las/os niñas/os que crecen en familias en las que hay violencia pueden sufrir diversos trastornos conductuales y emocionales.

La Policía Local de Cocentaina dispone desde el 2006 de la unidad especializada para casos de violencia de género MINERVA, coordinado con los servicios sociales del ayuntamiento y con la Guardia Civil, propiciando una asistencia integral a las víctimas de violencia de género durante las 24 horas de día, además de realizar tareas de detección y prevención de la violencia de género. Pese a que esta unidad es referente entre otras unidades de violencia de género de otras policías locales, debemos seguir trabajando para seguir mejorando en la atención de las víctimas y en la lucha por la desaparición de esta lacra social.

OBJETIVO GENERAL 9

Ofrecer atención, asistencia y protección a las víctimas de violencia de género y/o agresiones sexuales, bajo los criterios de coordinación, calidad y eficacia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OBJETIVOS	ACCIONES	ÁREAS RESPONSABLES	INDICADORES	PERIODICIDAD
9.1 Realizar e implantar un protocolo local de actuación para casos de violencia de género y/o violencia sexual	9.1.1 Desarrollar un protocolo de actuación en el que interfieran todos los agentes locales tanto para la asistencia y atención, como para la detección de casos de violencia de género y/o violencia sexual	Servicios Sociales, Policía local, Guardia Civil, Centro Mujer 24h, Centro Médico, Centros educativos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de aprobación del protocolo • Nº de agentes sociales implicados/as • Nº de ejemplares editados. • Nº de ejemplares distribuidos 	Puntual
	9.1.2 Presentar el protocolo local de actuación para casos de violencia de género y/o violencia sexual	Servicios Sociales, Policía local, Guardia Civil, Centro Mujer 24h, Centro Médico, Centros educativos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de reuniones realizadas. • Nº de asistentes segregado por sexos 	Puntual
	9.1.3 Formación en temas de violencia de género y violencia sexual para el personal encargado de implantar el protocolo local de actuación.	Recursos Humanos, Servicios Sociales e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de cursos de formación impartidos • Nº de horas y contenidos de cada curso impartido • Nº de participantes • % de personas formadas respecto al total de 	Puntual

			destinatarios/as	
	9.1.4 Crear una comisión contra la violencia de género que se encargue del tratamiento y seguimiento de los casos de violencia de género y/o sexual	Servicios Sociales, Policía local, Guardia Civil, Centro Mujer 24h, Centro Médico, Centros educativos e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción • Nº de reuniones convocadas / año • Porcentaje de miembros que asisten a cada reunión sobre el total de los/as componentes • Nº de informes emitidos • Nº de casos tratados 	Permanente
	9.1.5 Crear una partida presupuestaria para adaptar las dependencias policiales a la actual normativa sobre violencia de género	Hacienda	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantía de la partida presupuestaria • Espacios de las dependencias adaptados a la normativa 	Puntual
9.2 Realizar e implantar un protocolo interno del ayuntamiento para mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresiones sexuales	9.2.1 Desarrollar un protocolo interno del ayuntamiento para mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresiones sexuales	Servicios Sociales, Grupo MINERVA e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha de aprobación del protocolo • Nº de agentes sociales implicados/as • Nº de ejemplares editados. • Nº de ejemplares distribuidos 	Puntual

	9.2.2 Realizar reuniones informativas con los agentes implicados en la implantación del protocolo	Alcaldía, Salud Laboral, Servicios Sociales, Representantes Sindicales e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de reuniones realizadas • Nº de participantes segregado por sexos 	Puntual
	9.2.3 Difusión para las personas trabajadoras de los canales de denuncia en caso de violencia de género y/o agresión sexual	Comunicación e Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de publicaciones realizadas • Nº de personas informadas segregadas por sexo 	Puntual

4. DESPLIEGUE DEL PLAN

A continuación pasamos a exponer un cuadro en el que sintetizamos los objetivos y las acciones del presente plan:

ÁREA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES
1	1. Fomentar la transversalidad de género en el conjunto de la organización y gestión municipal.	1.1 Poner en marcha la implantación del presente plan de igualdad	1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.1.6
		1.2 Sensibilizar al personal sobre temas relacionados con la igualdad	1.2.1, 1.2.2,
2	2. Disminuir la segregación horizontal en la plantilla del personal	2.1 Fomentar el acceso de mujeres a los departamentos masculinizados	2.1.1, 2.1.2, 2.1.3
		2.2 Fomentar el acceso de hombres a los departamentos feminizados	2.2.1, 2.2.2
	3. Fomentar la formación continua bajo la perspectiva de género del personal laboral	3.1 Fomentar la formación laboral en temas de igualdad	3.1.1, 3.1.2
		3.2 Promover la formación continua del personal laboral	3.2.1, 3.2.2, 3.2.3
3	4. Fomentar la transversalidad de género en el acceso a la función pública	4.1 Incluir la perspectiva de género en los procesos de selección	4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4
	5. Garantizar la igualdad de trato en las condiciones laborales	5.1 Equiparar las condiciones de trabajo ante los dos sexos	5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4
4	6. Fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	6.1 Promover la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas trabajadoras	6.1.1, 6.1.2, 6.1.3
5	7. Promover el uso de las imágenes y lenguaje no sexista	7.1 Implantar la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas	7.1.1, 7.1.2, 7.1.3, 7.1.4, 7.1.5
6	8. Desarrollar estrategias para prevenir y tratar posibles casos de acoso sexual y/o por razón de	8.1 Desarrollar e implantar protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	8.1.1, 8.1.2, 8.1.3, 8.1.4

sexo			
7	9. Ofrecer atención, asistencia y protección a las víctimas de violencia de género y/o agresiones sexuales, bajo los criterios de coordinación, calidad y eficacia.	9.1 Realizar e implantar un protocolo local de actuación para casos de violencia de género y/o violencia sexual	9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4, 9.1.5, 9.1.6
		9.2 Realizar e implantar un protocolo interno del ayuntamiento para mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género y/o agresiones sexuales	9.2.1, 9.2.2, 9.2.3
TOTAL	9 OBJETIVOS GENERALES	13 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	47 ACCIONES

4.1 Cronograma

ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
1	1.1.1	X				
1	1.1.2	X	X	X	X	X
1	1.1.3		X	X	X	X
1	1.1.4	X				
1	1.1.5	X				
1	1.2.1		X			
1	1.2.2		X			
2	2.1.1		X	X	X	X

2	2.1.2		X	X	X	X
2	2.2.1		X	X	X	X
2	2.2.2		X	X	X	X
3	3.1.1			X		
3	3.2.1		X			
3	3.2.2			X		
4	4.1.1		X	X	X	X
4	4.1.2	X	X	X	X	X
4	4.1.3		X	X	X	X
4	4.1.4		X			
5	5.1.1		X			
5	5.1.2			X		
5	5.1.3				X	
5	5.1.4					X
6	6.1.1				X	
6	6.1.2					X
7	7.1.1		X			
7	7.1.2		X			
7	7.1.3		X			

7	7.1.4			X		
7	7.1.5		X			
8	8.1.1		X			
8	8.1.2		X			
8	8.1.3		X			
8	8.1.4				X	
9	9.1.1		X			
9	9.1.2		X			
9	9.1.3				X	
9	9.1.4		X		X	X
9	9.1.5				X	X
9	9.1.6					X
9	9.2.1				X	
9	9.2.2				X	
9	9.2.3				X	

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El órgano encargado de la implantación y seguimiento del plan es la Comisión de Igualdad creada para este fin. En esta comisión deben estar representadas todas las regidorías municipales y los/as representantes sindicales de las personas trabajadoras. La comisión se reunirá, preferiblemente, una vez al mes. En cada reunión se consensuarán las acciones del plan que se llevarán a cabo, su materialización en la realidad municipal (fecha y hora, público hacia el que va dirigida, metodología, etc.) y su seguimiento a través de una ficha de evaluación (Anexo 1) en la que se recojan el área y objetivo a la que pertenece dicha acción, los indicadores de la acción realizada y las evidencias de la actividad en cuestión. La persona encargada de recoger las evidencias y de rellenar la ficha de evaluación será la persona representante del área responsable de cada acción. La técnica en igualdad se encargará de recoger y archivar todas las fichas de evaluación, el orden y el acta de cada sesión, para la posterior evaluación del plan.

La evaluación del propio plan tendrá dos fases: una intermedia a los dos años de su implantación (2021), y otra final al terminar la implantación del plan (2023). En cada fase de evaluación se recuperarán todas las fichas de evaluación recopiladas y se revisará, a partir de éstas, el cumplimiento de los objetivos a los que pertenece cada acción. Dicha evaluación servirá como parte del diagnóstico para elaborar el siguiente plan de igualdad, analizado las carencias y necesidades que se han cubierto y las que no, así como la viabilidad de implantación de las acciones pendientes del anterior plan.

6. ANEXOS

FICHA DE ACCIÓN	
ÁREA	
OBJETIVO	
ACCIÓN	
ACTIVIDAD	
Descripción de la actividad	
Justificación	
Personas o	

entidades destinatarias			
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN			
ÁREA RESPONSABLE	PERSONA RESPONSABLE	ÁREA/S COLABORADORAS	PERSONAS COLABORADORAS
PERIODO DE EJECUCIÓN		PRESUPUESTO	
		ORIGEN	CANTIDAD
INDICADORES:			
RESULTADOS:			
COMENTARIOS:			