

Plan de Igualdad en el ámbito de Recursos Humanos

2020-2023



Ajuntament de
Castelló de la Plana



Asistencia técnica del Plan de Igualdad de RR.HH



Equipo de trabajo

Carmen Castro García y Paula Rios Curbeira



Índice de contenidos

Introducción al Plan de Igualdad de RR.HH.....	4
Objetivos.....	6
Metodología.....	8
Principios rectores: participación, transversalidad y sinergias.....	8
Proceso de trabajo: elementos relevantes.....	10
Marco legal y normativo de referencia.....	14
A) Ámbito internacional.....	14
B) Ámbito Unión Europea.....	14
C) Ámbito estatal.....	15
D) Ámbito autonómico valenciano.....	20
Contenido del Plan de Igualdad de Recursos Humanos.....	22
Ejes y medidas de actuación del Plan de Igualdad.....	22
EJE 1. Mejora de Gestión Pública y Transversalidad de Género.....	25
EJE 2. Acceso al empleo, clasificación y promoción de la carrera profesional.....	28
EJE 3. Igualdad de Género en la Política Retributiva.....	32
EJE 4. Organización y flexibilidad del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad.....	33
EJE 5. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (PRL).....	35
EJE 6. Cultura Institucional Libre de Violencia Machista.....	37
Temporalización.....	39
Seguimiento y Evaluación.....	46
ANEXO. Aproximación al Diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.....	48



Introducción al Plan de Igualdad de RR.HH.

El Ayuntamiento de Castelló, como administración pública y entidad empleadora que es, está obligado a hacer cumplir con el mandato legal de respetar y hacer cumplir la igualdad entre mujeres y hombres que deriva del marco constitucional y leyes vigentes, incluyendo específicamente al mandato de velar y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres que conforman la plantilla municipal y la de sus organismos autónomos. Dichos mandatos quedan recogidos en un amplio marco legislativo vigente.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, prohíbe cualquier discriminación por motivos de género o sexo, al tiempo que obliga a adoptar actitudes activas para garantizar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres en todos los ámbitos de la sociedad, con las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. De manera análoga, la Ley 9/2003 de Generalitat Valenciana para la igualdad entre Mujeres y Hombres en su artículo 4, establece que los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas necesarias para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en ideas preconcebidas sobre funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad. Además, el mandato a la administración valenciana dirige a la misma a la adopción de una estrategia dual basada en el principio de complementariedad, a través de medidas de acción positiva y del desarrollo de la transversalidad de género.

La Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público cuyo texto refundido fue aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP) e implica a todas las Administraciones Públicas, estableciendo, en su Disposición Adicional Séptima:

“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”.

El nuevo TREBEP recoge las modificaciones y mejoras para las personas empleadas públicas que se han ido aprobando desde la entrada en vigor de la Ley 7/2007 y se ha actualizado con las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el Real Decreto-ley 6/2019. El TREBEP refuerza el reconocimiento y cobertura de los derechos individuales tanto del personal municipal como el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas. Lo hace reforzando el mandato para que se adopten las medidas que garanticen la igualdad sustantiva, favoreciendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; y también en lo que a permisos individuales relacionados con el cuidado ante un nacimiento o adopción se refiere (nacimiento, lactancia y permiso de la persona progenitora diferente a la madre biológica), estableciendo que el personal laboral se registrará por lo previsto en el propio TREBEP y no por lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

El ET establece que los planes de igualdad en las entidades empleadoras se ajustarán a lo dispuesto en esta ley (art. 17.5), en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 85.2 que determina la negociación colectiva como el proceso a través del que se ha de negociar los planes de igualdad en los convenios colectivos.

Tal y como establece la Ley 3/2007, el Plan de Igualdad de una entidad empleadora es:

“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”

En dicha Ley 3/2007 se regula, tanto lo que se configura como un Plan de Igualdad, como los criterios para su elaboración, alcance y contenido (artículo 46); también se establecen los criterios de actuación de las Administraciones públicas (artículo 51)



para que, en el ámbito de sus competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, asuman entre otros, la remoción de los obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación, faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomenten la formación en igualdad, promuevan la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración, establezcan las medidas de protección suficientes frente a situaciones de acoso sexual, y para eliminar discriminaciones retributivas por razón de sexo y evalúen la efectividad del principio de igualdad.

Así pues, a partir del marco básico mencionado, el Plan de Igualdad en el ámbito de los recursos humanos del Ayuntamiento de Castelló, queda regulado como el instrumento para concretar la Política de Igualdad que afecta al personal de la plantilla municipal; la coherencia a la hora de llevarlo a la práctica será un indicador del compromiso político con la incorporación del enfoque responsable con la igualdad de género en la gestión pública de la política municipal.

Objetivos

El objetivo general que persigue el presente Plan de Igualdad en el ámbito de los Recursos Humanos es el de dar cumplimiento a los mandatos legislativos sobre igualdad de género aplicados al ámbito de la gestión de personal, cultural institucional y gestión pública municipal en el contexto actual. En este sentido, hay cuatro marcos legislativos que adquieren especial relevancia en el planteamiento de este instrumento de política institucional:

- La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- La Ley de Igualdad Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Generalitat Valenciana, Ley 9/2003.
- El Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RD-Ley 6/2019).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).



De manera específica, este Plan de Igualdad atiende a los siguientes objetivos:

- ◆ Aplicar el principio político de igualdad de género en la gestión del personal municipal.
- ◆ Crear las condiciones adecuadas para promover la equidad de género a través del cambio organizacional.
- ◆ Promover la igualdad en el desarrollo de perfiles competenciales y capacidades transversales.
- ◆ Alinear los cometidos del plan de igualdad, en coherencia con otros procesos de transversalidad de género y cambio institucional en el Ayuntamiento de Castelló.

OBJETIVO

Cumplir mandato legislativo IGUALDAD DE GÉNERO

LEY 9/2003 | LEY 3/2007 | RD-LEY 6/2019 |
RDL 5/2015 [TREBEP]

- Aplicar igualdad de género en la gestión de las personas
- Crear las condiciones adecuadas para la promoción de la equidad a través del cambio organizacional
- Promover desarrollo perfiles competenciales y capacidades transversales
- Alinear en coherencia con otros procesos de transversalidad de género para el cambio institucional en Ajuntament de Castelló

El abordaje de la elaboración del Plan de Igualdad en el ámbito de los Recursos Humanos se realiza en base al cumplimiento de los mandatos legislativos, sin embargo, su alcance pretende ir más allá de los mismos, que responde también al compromiso de una política pública proactiva para eliminar las desigualdades de género. A través de la integración de la igualdad de género como corriente principal de todas sus actuaciones se plantea mejorar la gobernanza, en un ejercicio de transparencia democrática.

La eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en el ámbito de los RRHH, tanto en las oportunidades como en los resultados, es una cuestión de derechos humanos y de cumplimiento de la normativa vigente.



Metodología

El presente Plan de Igualdad en el ámbito de los Recursos Humanos es el resultado de un proceso de trabajo que ha pretendido armonizar tres principios rectores, la experiencia ya desarrollada en la corporación municipal y un proceso participativo y consultivo entre las diferentes áreas de intervención municipal. El trabajo se ha desarrollado durante 5 meses y se ha contado con una prestación de un servicio de asistencia técnica externa especializada.

La metodología seguida ha tomado como punto de partida los procesos e iniciativas ya emprendidas desde el ayuntamiento. Dos han sido los ámbitos de interés. Por una parte, en materia de gestión de personal, el trabajo previo realizado en el Ayuntamiento de Castelló referente al I Plan de Igualdad de RR.HH y seguimiento realizado por la Comisión de trabajo creada ad-hoc en 2018. Por otra parte, respecto a otros procesos de transversalidad de género existentes en el ayuntamiento (formación, comunicación inclusiva, plan de igualdad municipal y proceso de presupuestos municipales con enfoque de género).

Principios rectores: participación, transversalidad y sinergias

El Plan de Igualdad se ha desarrollado con una metodología participativa y consultiva, contando con el personal y su representación sindical y política del Ayuntamiento a través de las distintas fases de trabajo.

El punto de partida ha sido la valoración y análisis de fuentes documentales y experiencias ya existentes, a partir de las mismas, se abrió un proceso de consulta y participación para obtener un diagnóstico de la situación de igualdad y/o áreas de mejora en las condiciones laborales de la corporación municipal.

La participación del personal municipal en el proceso ha sido uno de los elementos fundamentales para vertebrar el contenido de los ejes de actuación; para ello se han habilitado diferentes espacios y recursos, desde sesiones informativas presenciales, notas informativas internas y cuestionarios on-line a grupos de trabajo presencial y entrevistas semi-estructuradas. Es decir, la metodología desarrollada se ha basado en la consulta de fuentes primarias y secundarias, así como en la utilización de diferentes técnicas cualitativas y cuantitativas (entrevistas, encuesta, grupos de discusión, etc.).



La transversalidad de *género* es un enfoque y una estrategia a largo plazo que ya se está desarrollando en el ayuntamiento de Castelló. Como enfoque significa tomar en consideración el impacto diferenciado que la acción política tiene sobre las condiciones de vida y posiciones sociales de hombres y mujeres; es decir, el impacto que las políticas públicas tienen sobre la (des)igualdad existente. Como estrategia se articula en base a una preocupación creciente: la de asegurar la integración de la perspectiva de género en las políticas generales de una forma sistemática, global y transversal (y ya no de manera puntual). Esta doble configuración ha permeado en el proceso metodológico seguido durante la elaboración del presente Plan de Igualdad en el ámbito de los recursos humanos, particularmente insistente ha sido la llamada a la implicación de todos los ámbitos de actuación y a todos los niveles de responsabilidad, política y técnica; de hecho, se ha prestado atención tanto al cometido específico en la gestión de personal y posibles mejoras de condiciones de empleados y empleadas, como también a otros procesos de transversalidad de género existentes en el ayuntamiento.

El tercer principio rector presente en el proceso de trabajo seguido ha sido la sinergia entre iniciativas y experiencias de mejora de gestión pública para el cambio de cultura institucional y el avance en igualdad sustantiva en la gestión de personal del Ayuntamiento de Castelló. En su articulación se han ido integrando valores con los que ir conformando un mayor efecto multiplicativo; en este sentido, son destacables los criterios de integralidad y flexibilidad:

- ◆ Integralidad del Plan de Igualdad, dado que su aplicación alcanzará a todo el personal municipal, tanto al funcionariado como al personal laboral, en sus diferentes ámbitos de competencia y en el desarrollo de su quehacer y tareas cotidianas desde la gestión pública local.
- ◆ Flexibilidad, al concebirse este Plan de Igualdad como un instrumento vivo para la mejora de la gestión pública que incide fundamentalmente en el ámbito de los recursos humanos, con margen suficiente para ir atendiendo a las necesidades que vayan emergiendo durante su desarrollo.

La puesta en marcha del Plan de Igualdad facilitará su coherencia a través de dos estrategias transversales: la comunicación interna, como elemento posibilitador para que el conocimiento y uso de las mejoras de condiciones de trabajo lleguen a todo el personal; y el seguimiento y evaluación para contrastar de manera continua que el desarrollo del Plan de Igualdad va posibilitando la realización de resultados previstos.



Proceso de trabajo: elementos relevantes

El trabajo desarrollado para la obtención de este Plan de Igualdad se ha estructurado en tres fases, entre las que resultan especialmente significativas las que se han dirigido por una parte a la identificación de necesidades y áreas de mejora, de la que se ha obtenido el informe de diagnóstico¹ y, por otra parte, la de formulación propositiva de objetivos y medidas para corregir las situaciones de desequilibrio detectadas y avanzar en igualdad efectiva en el ámbito de la gestión de recursos humanos del Ayuntamiento de Castelló.

1. Cometidos del proceso de trabajo y elementos metodológicos más relevantes

1	Adaptación del plan de trabajo y sinergias	Ajuste y actualización del plan de trabajo a desarrollar, identificando sinergias a coordinar con otros procesos internos existentes (transversalidad de género y presupuestos con enfoque de género).
2	Grupos de trabajo e informantes clave.	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Comisión Interdepartamental</i>, se actualizó la composición y funcionamiento del grupo ya existente, rentabilizando la experiencia y trabajo transversal previamente realizado. Se integraron a esta comisión, las jefaturas de negociado y de sección de todas las áreas municipales. - <i>Comisión Negociadora del Plan de Igualdad</i> (representación sindical y negociados de recursos humanos y de igualdad) que además de su identidad propia, forma parte de la Comisión Interdepartamental. - <i>Comisión impulsora y de coordinación</i>, integrada por responsables a nivel político y funcional de las áreas y negociados de recursos humanos e igualdad. - <i>Informantes clave</i>: aquellas personas que, por su cometido y responsabilidad en el organigrama funcional tienen entre sus cometidos y ámbito de influencia la coordinación y/o supervisión de equipos en los siguientes ámbitos: ámbito RR.HH; representación sindical; ámbito de igualdad y presupuestos con enfoque de género; áreas/departamentos masculinizados; programas de especial relevancia: ADL y EDUSI.

¹ Se incluye en anexo resultados más significativos obtenidos en el diagnóstico realizado.



3	Sensibilización en igualdad de género	<p>Se acometieron 2 tipos de iniciativas:</p> <p>1) Comunicación interna al personal del inicio del proceso y aspectos más significativos previstos durante el mismo.</p> <p>2) Sesiones presenciales de información inicial en materia de igualdad en la Administración Local, dirigida, en un primer estadio a jefaturas de negociado y de sección y posteriormente a todo el personal municipal.</p>
4 y 5	Obtención del diagnóstico de situación de (des) igualdad en el ámbito de los recursos humanos	<p>Recopilación de información existente en la corporación y análisis de la documentación para identificar fortalezas y áreas de mejora.</p> <p>Técnicas y herramientas usadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de los datos secundarios, tanto cuantitativos como cualitativos, facilitados por la corporación local. - Grupos de discusión, atendiendo al organigrama funcional y con atención específica a ámbitos de RR.HH, representación sindical, igualdad y presupuestos con enfoque de género; departamentos masculinizados, áreas de de programas de especial relevancia: ADL y EDUSI y áreas de atención directa sobre condiciones de vida - Entrevistas presenciales y semi-estructuradas a informantes clave de la corporación, dde los RR.HH. y la representación política. - Cuestionarios: Diseño de un cuestionario sobre <i>'igualdad en la gestión pública'</i> dirigido a las jefaturas de negociado y de sección. Diseño de un cuestionario online dirigido a la plantilla recogiendo percepciones y valoración de situaciones vividas y/o conocidas al respecto de la igualdad en la gestión municipal. Para algunos perfiles profesionales con mayores dificultades de acceso electrónico, dicho cuestionario fue impreso en papel y digitalizado posteriormente.
6	Contrastación de necesidades y prioridades de actuación	<p>En base al diagnóstico realizado, se proponen una serie de medidas a abordar con una doble intención:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir medidas correctoras de los desequilibrios detectados. - Concretar medidas para hacer efectivo el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos municipales de gestión del personal.



Cód. Validación: 5A3KLT95HCQW5NNSCR7GGD7ZQ | Verificación: <https://sede.castello.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 11 de 48

2. Participación

Durante el proceso de elaboración de este Plan de Igualdad, se han activado diferentes espacios y grupos de participación y consulta entre el personal municipal; destaca la mayor participación de mujeres durante todo el proceso.

	Total personas	% Mujeres	% Hombres
Comisión negociadora	4	100%	-
Comisión Interdepartamental	50	70%	30%
Grupos de discusión	70	57%	43%
Entrevistas presenciales	15	60%	40%
Cuestionario <i>Igualdad en la gestión pública</i>	48	70%	30%
Cuestionarios on-line	338	66%	34%
Sesiones presenciales in-formativas	365	65%	35%

3. Identificación de necesidades y áreas de mejora

En el anexo del informe diagnóstico se muestran los datos más significativos del proceso seguido, en el que se ha tratado de identificar los desequilibrios existentes y/o las necesidades o carencias desde la perspectiva de igualdad que puedan ser corregidas. Para ello, se ha tomado como fuente básica la documentación existente en la corporación municipal, así como los resultados de todo el proceso consultivo realizado a través de la Comisión Interdepartamental, la Comisión Negociadora y de la consulta abierta al personal municipal.

Es destacable la mayor participación de mujeres en este proceso, y la percepción inversa que se da en función del género en algunas cuestiones respecto a la identificación y aplicación de políticas internas de igualdad y no discriminación: el 87% de los hombres consultados frente al 39% mujeres consideran que sí se están aplicando. También es un dato significativo la existencia de un relativo 'espejismo de igualdad' que se muestra en cuatro aspectos: 1) respecto a la brecha salarial, que mayoritariamente se percibe inexistente en la plantilla municipal; 2) respecto a la igualdad en el acceso a la promoción y formación interna; 3) respecto a la no percepción de actitudes discriminatorias por cuestión de género en sus respectivos ámbitos de trabajo; 4) respecto a la supuesta imposibilidad de que se de una



situación de mobbing, abuso o acoso sexual en las áreas de trabajo municipales respectivas.

Y sin embargo, hay unanimidad a la hora de considerar que la puesta en marcha del Plan de Igualdad va a ser muy beneficioso para el conjunto de la plantilla del ayuntamiento.

4. Tipología de medidas de actuación

En base al resultado de las diferentes sesiones realizadas con los grupos de trabajo y proceso consultivo en general, se han ido identificando diferentes niveles de prioridades de actuación al respecto de las necesidades y áreas de mejora detectadas en la gestión del personal municipal. Las medidas de actuación que dan contenido a esta Plan de Igualdad se han ordenado, atendiendo a los siguientes tres criterios:

- **Exigibilidad (EX)**, por mandato legal: aquellas medidas que se deriven del cumplimiento legislativo por mandato legal.
- **Coherencia (CO)** con los marcos vigentes de la política municipal de Castelló: aquellas medidas en consecuencia directa con las líneas de acción de la Corporación Municipal (planes estratégicos, declaraciones institucionales, estrategia o plan marco de igualdad, presupuestos con enfoque de género, etc.)
- **Recomendaciones y mejora institucional (ME)**, aquellas medidas que, sin ser obligatorias, se consideren con potencialidad de contribuir a la mejora continua y al cambio institucional para la igualdad efectiva.



Marco legal y normativo de referencia

El Plan de Plan de Igualdad de empleadas y empleados municipales de Castelló se nutre del amplio marco legal existente en materia de igualdad y no discriminación, de los que resultan especialmente relevantes la siguiente relación:

A) Ámbito internacional

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979; también el Protocolo Facultativo de la CEDAW de 1999. Ambos fueron ratificados por el Estado español en 1984 y 2001, respectivamente.
- La Plataforma de Acción de Pekín (Beijing), aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995.
- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), específicamente los relativos a la igualdad de remuneración (nº 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (nº 111), las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (nº156) y el n.º 183 relativo a la protección de la maternidad.

B) Ámbito Unión Europea

- La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en Turín, y su defensa del trabajo en condiciones equitativas, la igualdad salarial, el derecho a la protección de las trabajadoras.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, revisada en 2000.
- Las Directivas Europeas sobre Igualdad y No-Discriminación, entre ellas:
 - La 79/7/CEE sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. La 96/97/CEE, *por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE* relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social.
 - La 2000/43/CE sobre la implementación del principio de igualdad de trato sin distinción de origen racial; la 2000/78/CE, para combatir la discriminación en base a la religión o creencia, discapacidad, edad y orientación sexual en materia laboral.



- La 2002/73/CE, que modifica la *Directiva 76/207/CEE* del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.
- La 2006/54/CE 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 (Convenio de Estambul) de 2011 [BOE núm. 137 de 06 de Junio de 2014].

- Plan 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).

C) Ámbito estatal

- La Constitución Española (CE, 1978) reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres en el artículo 14 y emplaza a las administraciones públicas a la adopción de medidas que “remuevan los obstáculos” que dificultan el disfrute de la igualdad (Art. 9.2) y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

- Ley 27/2003, de 31 de julio, Reguladora de la Orden de Protección. Esta ley reconoce que la violencia ejercida en el entorno familiar y, en particular, la violencia de género constituye un grave problema de nuestra sociedad que exige una respuesta coordinada de todos los poderes públicos, incluyendo medidas en el ámbito judicial de seguridad para las mujeres que la sufren.

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, detalla los derechos laborales y de Seguridad Social (artículos 21 a 23) y los derechos de las víctimas funcionarias públicas (del 24 al 26). En la exposición de motivos de esta ley, se establece que la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. El objeto de la Ley 1/2004 se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o compañero íntimo de la mujer víctima, ya sea en una relación de afectividad con convivencia (pareja), o sin convivencia (noviazgo).



En el marco de los objetivos que define la Ley, las actuaciones en las que tiene competencia la Administración Local son:

- a) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- b) Formación y especialización de profesionales en el ámbito de los Servicios Sociales.
- c) Asistencia Social Integral.
- d) Medidas de información y campañas de sensibilización que analicen el fenómeno de la violencia de género.

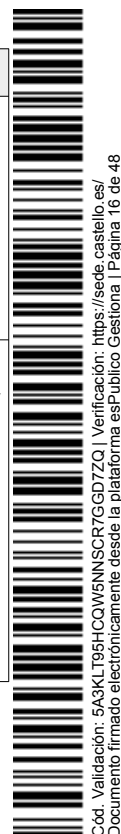
La Ley determina la necesidad de aplicación de políticas públicas ya que los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en la Constitución Española.

En el artículo 2 se establece los principios rectores, entre los que se asume entre sus fines: *"d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género"*.

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

Del articulado de esta Ley, resultan de obligada referencia para el Plan de Igualdad los que se enumeran a continuación:

Artículo	Contenido
Art. 11. Acciones positivas.	1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. 2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.
Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.	A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres. 2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. 3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.



	<p>4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.</p> <p>5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.</p> <p>7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.</p> <p>8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.</p> <p>9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.</p> <p>10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.</p> <p>11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.</p> <p>12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.</p>
<p>Art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p>	<p>El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.</p>
<p>Art. 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.</p>	<p>1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.</p> <p>2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.</p>
<p>Art. 46. Contenido de los Planes de igualdad.</p>	<p>1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.</p>



<p>Art. 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.</p>	<p>Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:</p> <p>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.</p> <p>b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.</p> <p>c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.</p> <p>d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.</p> <p>e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</p> <p>f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.</p> <p>g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.</p>
<p>Art. 61. Formación para la igualdad.</p>	<p>1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.</p> <p>2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán 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 su personal.</p>
<p>Art. 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</p>	<p>Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:</p> <p>a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p> <p>b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.</p> <p>c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.</p>

- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

<p>Art. 29. Infracciones disciplinarias</p>	<p>Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo</p>
---	--

- Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP); tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario del funcionariado público y los fundamentos de actuación, entre los que se encuentran la igualdad, mérito y capacidad en el acceso y



en la promoción profesional, así como la Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Resulta especialmente significativa la disposición adicional séptima (DA7), que establece la obligatoriedad de todas las Administraciones Públicas a 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.

<p>DA 7</p> <p>Planes de Igualdad</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
---------------------------------------	---

- Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, por la que se transponen las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para 2018-2021.

- Pacto de Estado en materia de Violencia de Género (2017)

- Real decreto-ley de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (RD-Ley 6/2019); este RD contiene 7 artículos que modifican 7 leyes reguladoras de la igualdad entre mujeres y hombres. En la siguiente tabla se recogen algunas de las modificaciones más significativas y relevantes a efectos del presente plan de igualdad en el ámbito de recursos humanos:

Ley a la que modifica	Modificaciones significativas que incluye el RD 6/2019
Ley 3/2007 (LOIMH)	<ul style="list-style-type: none"> - Se rebaja, de más de 250 a 50 o más, los umbrales de personas trabajadoras de las empresas/entidades empleadoras que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad (nueva redacción del art. 45.2 LOIMH) - Se establece la obligatoriedad de un contenido mínimo, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras (Comisión Negociadora). Entre los contenidos, se añade a la lista precedente aspectos de las «condiciones de trabajo» que incluyen desde auditorías salariales, como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina (nueva redacción del art. 46.2 LOIMH). - Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas/entidades empleadoras y se establece la obligatoriedad de inscripción para las mismas (art. 46.4 y 46.5 LOIMH) - Se establece un periodo transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019 (fecha de publicación en el BOE del RDL) en función del número de personas trabajadoras de las empresas/entidades empleadoras (nueva disp. trans. 12ª LOIMH) - Se tipifica como infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad se establecen en la LOIHM (modificación del art. 7.13 Ley sobre infracciones y



	sanciones en el orden social).
RDL 2/2015	<p>- Se establecen consecuencias derivadas de la nulidad de un contrato de trabajo por discriminación salarial por razón de sexo; en base a esta modificación, la persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor (adición de un apdo. 3 al art. 9).</p> <p>- Se introducen mejoras desde el principio de igualdad en aspectos de condiciones de trabajo como las modalidades de contratos, periodos de prueba, clasificación profesional, salario, tiempo de trabajo, permisos retribuidos por nacimiento y cuidados y suspensión de contrato.</p> <p><i>Para el personal laboral de las Administraciones públicas rige la regulación de los permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEE), no siéndoles de aplicación las previsiones del ET sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho (nueva disp. adic. 22ª ET).</i></p> <p>- Se define lo que se entiende por «trabajo de igual valor» en la nueva redacción del artículo 28 del ET.</p>
RDL 5/2015	<p>- Se introducen modificaciones adaptando redacción a la nueva regulación de permisos retribuidos, particularmente los permisos por nacimiento, su procesod e equiparación a 16 semanas y periodo transitorio, los permisos por lactancia de un hijo/a menor de 12 meses, los permisos casos de adopción, guarda o acogimiento múltiple.</p> <p>- Se introducen cambios en el permiso por razón de violencia de género, otorgándose un papel central al plan de igualdad en la articulación de los términos para hacerlo efectivo y reforzándose la configuración del permiso recogiendo el derecho de las funcionarias a mantener sus retribuciones íntegras si optan por reducir su jornada en un tercio o menos.</p>
RDL 8/2015	<p>- Se realizan cambios en coherencia con las modificaciones realizadas en el ET y en el EBEP, por el artículo 4 del Real Decreto-Ley 6/2019 que modifica la LGSS, fundamentalmente en lo referente a la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las nuevas situaciones protegidas con sus correspondientes prestaciones económicas por razón de nacimiento y cuidado de menor, y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.</p>

D) Ámbito autonómico valenciano

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

Artículo	Contenido
Artículo 20.4	Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.
Artículo 44 Igualdad en los procesos de formación y promoción	Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.
Artículo 45 Igualdad en la promoción interna.	Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.
Artículo 47 Acoso	La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las



sexual.	Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
Artículo 48 El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos.	Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

- 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.

Artículo	Contenido
Artículo 19. Derechos de las empleadas públicas de la administración de la Generalitat.	1. Todas las empleadas públicas de la administración de la Generalitat podrán beneficiarse con prioridad de medidas de traslado, baja o adaptación de su jornada laboral en los términos que prevé la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el ordenamiento jurídico y la legislación vigente, y en los Planes de Igualdad de todas las administraciones públicas.
Artículo 31. Actuaciones de información y sensibilización social	1. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, en el ámbito de sus respectivas competencias, llevarán a cabo periódicamente actuaciones de información y estrategias de sensibilización dirigidas a la sociedad, con el fin de prevenir y eliminar la violencia sobre la mujer. 2. Las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana llevarán a cabo cuantas medidas de sensibilización e información consideren pertinentes, tanto a nivel publicitario como en los medios de comunicación, dirigidas a fomentar la igualdad entre los sexos, eliminar actitudes y estereotipos sexistas, conseguir el rechazo social de la violencia sobre la mujer y dar a conocer los recursos y servicios de asistencia disponibles para la atención integral de las víctimas.

- 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.
- Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista (2018).
- Ley Valenciana para la Igualdad de las personas LGTB, del 21 de noviembre 2018.
- El Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat Valenciana.



Contenido del Plan de Igualdad de Recursos Humanos

El presente Plan de Igualdad de recursos humanos tiene como objetivo general el de promover los cambios organizativos para garantizar la igualdad la gestión de los recursos humanos del Ayuntamiento de Castelló, integrando de manera transversal la perspectiva de género en la cultura organizativa municipal. Para ello, se formulan objetivos específicos y se incorporan medidas destinadas a garantizar la extensión del compromiso con la igualdad efectiva a todos los negociados y servicios municipales. Su contenido propositivo resulta pues de aplicación gradual y directa a todo el personal funcionario y laboral del Ayuntamiento, así como al personal de los organismos autónomos y empresas municipales dando traslado del mismo a las empresas contratadas por dicha Corporación Local, a los efectos de su conocimiento y aplicación, si procede.

El alcance temporal de vigencia de este Plan de Igualdad es el de 3 años, a partir de su aprobación por el órgano competente a nivel municipal; de ahí que su periodo previsto de aplicación sea desde 2020 a 2023; una vez finalizado dicho periodo de vigencia, y tras la evaluación pertinente, se elaborará un nuevo plan de igualdad en el ámbito de recursos humanos, en base a las necesidades actualizadas y las áreas de mejora identificadas para integrar la perspectiva de género en la gestión de personal.

Ejes y medidas de actuación del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en 2 ámbitos en los que, conjuntamente, se desarrollan **6 ejes de actuación**; para cada eje se definen objetivos y actuaciones a poner en marcha durante la vigencia del plan. En total son **62 medidas** las que dan contenido a este texto propositivo.

1) Igualdad en la gestión de Recursos Humanos

Este ámbito se refiere al contenido convencional regulado en la legislación vigente como mínimo que han de incluir los planes de igualdad cuyo alcance sea el entorno laboral.



El cometido de este ámbito es el de abordar propuestas que faciliten la aplicación efectiva de condiciones de igualdad en los siguientes aspectos que definen las relaciones laborales:

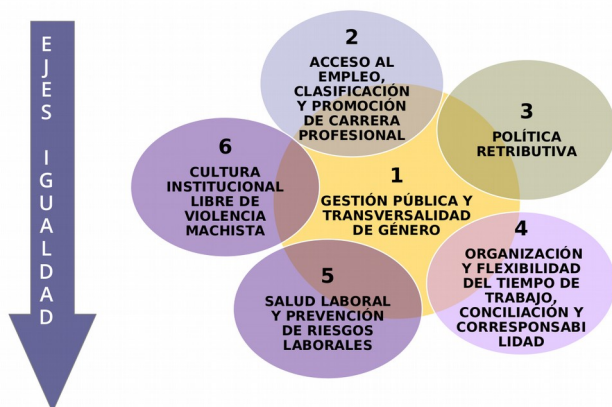
- Igualdad en el sistema de **acceso, selección, sistema de clasificación de competencias y promoción profesional** del personal municipal.
- Igualdad en la **flexibilidad de tiempos y organización del trabajo** y tiempos para conciliar.
- Igualdad en el **entorno laboral**: libres de violencia (**acoso sexual, acoso por sexo, identidad de género y acoso laboral**)
- Igualdad en la **formación interna**, específica y transversal en todas las especialidades formativas.

2) Igualdad en la gestión pública que afecta al personal municipal.

Este ámbito se refiere al contenido coherente en materia de recursos humanos que se deriva del mandato legislativo y el marco propio del ayuntamiento en materia de transversalidad de género.

El cometido de este ámbito se dirige fundamentalmente a facilitar la coherencia y articular sinergias con los procesos de transversalidad de género activos en el Ayuntamiento de Castelló, y se refiere a los siguientes aspectos:

- Igualdad en la **gestión pública**: enfoque integrado de género al diseño y gestión de los procesos/ procedimientos de trabajo y uso de comunicación inclusiva y no sexista.
- Transversalidad y **contribución de las políticas públicas y servicios municipales a la igualdad**: evaluación del impacto de género



Ejes de actuación del Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Castelló



Respecto a las medidas de actuación propuestas se clasifican atendiendo a los tres criterios ya mencionados previamente:

- Exigibilidad (EX), aquellas medidas que se deriven del cumplimiento legislativo por mandato legal.
- Coherencia (CO), aquellas medidas que se deberían acometer en coherencia con las líneas de acción de la Corporación Municipal (planes estratégicos, declaraciones institucionales, estrategia o plan marco de igualdad, presupuestos con enfoque de género, etc.)
- Recomendaciones y mejora institucional (ME), aquellas medidas que, sin ser obligatorias, aportarían una mejora al cambio institucional para la igualdad efectiva.

De las 62 medidas de actuación que se incluyen en este Plan de Igualdad en el ámbito de recursos humanos de Castelló, el 31% resultan exigibles, en cumplimiento de mandatos legislativos vigentes y el 60% se derivan de la coherencia interna con la transversalidad de género y otros marcos de política propia de la Corporación Local; el 9% de las actuaciones propuestas son mejoras voluntarias con las que el Ayuntamiento podría reforzar el cambio institucional ya iniciado hacia la igualdad efectiva.

A continuación, se detallan la relación de medidas a poner en marcha, en el marco del presente Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. Se presentan clasificadas atendiendo a los 6 ejes de actuación en los que se estructura el Plan de igualdad y con los objetivos a los que pretenden dar respuesta, el criterio que define cada actuación propuesta (EX, CO, ME) y se relatan base mínima de indicadores, cuantitativos y/o cualitativos, para su mejor seguimiento y evaluación.



EJE 1. Mejora de Gestión Pública y Transversalidad de Género

Objetivo: Reforzar la aplicación transversal del enfoque de género orientando la gestión pública municipal a contribuir de forma efectiva a la equidad.

Objetivos específicos y actuaciones a realizar:

1. Aprobar y poner en marcha del Plan de Igualdad en el ámbito de los recursos humanos del ayuntamiento de Castelló.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
1	Aprobación del Plan de Igualdad de Recursos Humanos, con temporalización y previsión presupuestaria para su ejecución.	EX	- Acta de su aprobación por el Pleno o JGL, en su caso.
2	Constitución de la <i>Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Recursos Humanos</i> , con su Reglamento de funcionamiento, integrando a la <i>Comisión Negociadora del Plan de Igualdad</i> en la misma.	EX	- Acta de su aprobación en la que se recoge composición nominativa de la Comisión. - Nº de mujeres y de hombres que participan. - Documento del Reglamento.
3	Actualización de la composición de la <i>Comisión Interdepartamental</i> y su cometido durante la aplicación del Plan de Igualdad de recursos humanos.	CO	- Acta de su aprobación en la que se recoge composición nominativa actualizada.

2. Reforzar los mecanismos y estructuras para la coordinación de la transversalidad de género que se está desarrollando en la política municipal.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
4	Incorporación en todas las áreas del Ayuntamiento de los principios rectores del Plan de Igualdad en el ámbito de los recursos humanos.	EX	- N.º de medidas aplicadas por áreas/negociados.
5	Coordinación de las acciones de la Comisión Interdepartamental para una mayor efectividad de los planes institucionales para transversalizar la igualdad de género (el III Plan de igualdad	CO	- Nº de reuniones y acciones conjuntas realizadas para la transversalidad de género. - Informe anual de



	municipal y el Plan de Igualdad de recursos humanos).		transversalidad de género en la acción institucional.
6	Información a todas las jefaturas de negociado y sección del contenido del Plan de Igualdad en el ámbito de los recursos humanos y de los recursos para la transversalidad de género existentes en el ayuntamiento.	CO	- N.º de consultas por secciones y/o negociados.
7	Creación de un buzón de sugerencias para recibir propuestas de mejora ante actuaciones de este Plan de Igualdad en el ámbito de recursos humanos, respecto al tratamiento de la comunicación interna y externa.	ME	- N.º de propuestas recibidas.
8	Realización de un informe de impacto de género del presupuesto municipal, asignado al capítulo I, con incidencia relevante en la plantilla de personal municipal.	EX	- N.º de áreas y negociados que participan en elaboración de presupuestos con enfoque de género. - Memoria/informe de género del capítulo I de gasto.

3. Hacer extensiva la incorporación de la perspectiva de género a la gestión de personal de la empresa pública municipal y patronatos municipales.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
9	Impulso y acompañamiento en la creación de Unidades de Igualdad de Género (UIG) en los organismos autónomos, empresas públicas y patronatos municipales.	CO	- N.º de UIG creadas.
10	Impulso y puesta en marcha de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados.	CO	- N.º de planes de igualdad aprobados y puestos en marcha.

4. Mejora del proceso de comunicación interna, abriendo espacios de diálogo interdepartamental y facilitando el uso de herramientas y procedimientos para una comunicación eficiente e inclusiva.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
11	Concurso de ideas y propuestas entre los	ME	- Convocatoria realizada.



diferentes negociados para mejorar la comunicación interna de forma eficiente e inclusiva.		- N.º de propuestas recibidas, por negociado de procedencia.
--	--	--

5. Reforzar la sistematización de recogida y tratamiento de la información relevante, desagregando por sexo y otras variables socioeconómicas.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
12	Adaptación y mejora de las aplicaciones informáticas para sistematizar la desagregación por sexo y otras variables socioeconómicas de todos los datos, para poder analizar desde la perspectiva de género la información de las diferentes áreas.	CO	- N.º de actuaciones realizadas.
13	Incluir la variable sexo en todos los informes, cuestionarios, estudios, memorias o estadísticas que se realicen desde el Ayuntamiento, organismos autónomos o empresas municipales de Castelló.	EX	- N.º de actuaciones realizadas.

6. Sensibilizar y capacitar en materia de igualdad para incorporar el enfoque de género en la gestión pública municipal.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
14	Inclusión de módulos formativos transversales para sensibilizar en igualdad de género, dirigidos a todo el personal	CO	- N.º de acciones realizadas. - N.º de participantes desagregados por sexo y delegación.

7. Garantizar la presencia y composición paritaria (o lo más equilibrada posible) en los órganos de representación, en los tribunales de selección y mesas de contratación pública del Ayuntamiento de Castelló.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
15	Establecimiento de un <i>protocolo de actuación para presencia paritaria</i> de mujeres y hombres en los tribunales de selección y mesas de contratación	CO	- N.º de tribunales de selección y/o mesas de contratación constituidas.



	municipal.		<ul style="list-style-type: none"> - N.º de mujeres y hombres, por tribunal y mesa. - Tipología de anomalías detectadas. - Protocolo de actuación presencia paritaria.
16	Creación de un registro de personas expertas y personal municipal, con solvencia profesional, acreditada experiencia por ámbitos de conocimiento específico, a efectos de posibles nombramientos como integrantes de Tribunales de Selección y/o mesa de contratación.	CO	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de profesionales incluidas en el registro, por ámbito de competencia, conocimiento y sexo.

EJE 2. Acceso al empleo, clasificación y promoción de la carrera profesional

Objetivo: Velar por la aplicación de la igualdad entre mujeres y hombres en la presencia y participación, a través de mejora del sistema de acceso, clasificación y promoción de la carrera profesional

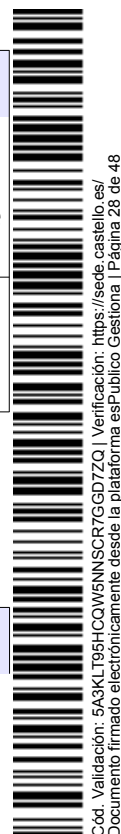
Objetivos específicos y actuaciones a realizar:

1. Desarrollar un *protocolo para incorporar la perspectiva de género en la gestión de personal municipal*.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
17	Elaboración de un protocolo <i>para incorporar la perspectiva de género en la gestión de personal municipal</i> .	CO	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo de actuación par aincluir la perspectiva de género en gestión de personal.
18	Elaboración de un informe de impacto de género que acompañe al expediente de aprobación de futuras ofertas de empleo y pruebas de selección.	EX	<ul style="list-style-type: none"> - Informes realizados

2. Garantizar la composición equilibrada por sexo de los tribunales de selección para todos los puestos y departamentos de destino.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
----	-----------	------	-------------------------



19	Constitución de tribunales y comisiones de evaluación paritarias entre mujeres y hombres, en los procesos de promoción interna, en aplicación del <i>protocolo de actuación para presencia paritaria</i> .	CO	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de tribunales y comisiones de evaluación. - N.º de mujeres y hombres, por tribunal y comisión. - Tipología de anomalías detectadas.
----	--	----	---

3. Aprobar y poner en funcionamiento sistema de clasificación de puestos de trabajo según perfil competencial y desempeño profesional.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
20	Realización de la próxima relación de puestos de trabajo (RPT) incorporando la perspectiva de género, y con especial atención a la asignación de complementos retributivos.	EX	<ul style="list-style-type: none"> - RPT - Informe de impacto de género de la RPT.
21	Elaboración de un sistema de evaluación, con enfoque de género, sobre el desarrollo profesional del personal municipal, atendiendo al desempeño, las necesidades formativas y la calidad del servicio realizado.	CO	- Informe de impacto de género del sistema de clasificación profesional.
22	Diseño de un Manual de Acogida y bienvenida que incorpore información didáctica del organigrama y clasificación profesional, cuestiones básicas para la adaptación al puesto de trabajo, así como información sobre los protocolos vigentes, derechos laborales de conciliación, transparencia salarial, prevención de riesgos y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	ME	- Manual de acogida.

4. Promover un Plan de Formación interno para el personal municipal, incorporando la perspectiva de género en todas las acciones ofertadas.

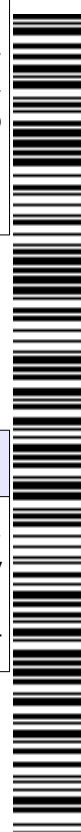
Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
23	Elaboración de un estudio de necesidades formativas que fundamente el Plan de Formación interno, anual, para el personal municipal.	CO	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de necesidades formativas. - Plan de formación por especialidades formativas.
24	Establecimiento de preferencia de plaza en los	CO	- N.º y % de personas



	cursos de formación continua para aquellas personas que se incorporan de permisos y/o excedencias vinculadas con la conciliación.		reincorporadas tras haber disfrutado de permiso de conciliación y que se hayan considerado preferentes, desagregadas por sexo y especialidad formativa.
25	Desarrollo del <i>Itinerario Formativo para la transversalidad de género</i> como herramienta de mejora interna y promoción profesional, con diferentes niveles de competencia y capacitación habilitada para la carrera y promoción profesional.	CO	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de cursos ofertados y realizados, según especialidades y niveles. - N.º de participantes, por sexo y especialidad formativa.
26	Realización de una formación básica con perspectiva de género para todo el personal de la plantilla que imparta o vaya a impartir formación continua.	CO	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones formativas realizadas. - N.º de personas que han recibido formación, desagregada por sexo, especialidad y área o negociado.
27	Realización de un curso de formación sobre la <i>interseccionalidad</i> de la desigualdad de género y herramientas para integrar dicho enfoque en la gestión municipal.	CO	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones formativas realizadas. - N.º de personas que han recibido formación, desagregada por sexo, especialidad y área o negociado.
28	Inclusión en el Plan de formación de cursos especializados en procesos transversales ya iniciados en el ayuntamiento: presupuestos y urbanismo con perspectiva de género y elaboración de informes de impacto de género, dirigido a al personal directivo.	CO	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones formativas realizadas. - N.º de personas que han recibido formación, desagregada por sexo, especialidad y área o negociado.

5. Formar y sensibilizar en igualdad y no discriminación a todas las personas con responsabilidad y/o que intervengan en procesos de selección o contratación.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
29	Inclusión de formación obligatoria para puestos de responsabilidad de grupo y sección, preferentemente del ámbito de recursos humanos, en materia de salud, prevención de	CO	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de cursos realizados, según especialidades y niveles. - N.º de participantes, por



	riesgos laborales y sistemas de acciones positivas desde la perspectiva de género.		sexo, especialidad formativa y ámbito de intervención municipal.
30	Refuerzo de módulos de formación obligatoria para en materia de detección de micromachismos, prevención y detección de violencias machistas, para el personal de la Policía Municipal y otros servicios masculinizados.	CO	- N.º de cursos realizados, según especialidades y niveles. - N.º de participantes, por sexo.

6. Reducir la segregación horizontal de las áreas en las que las mujeres se encuentran infra-representadas.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
31	Realización de un informe de impacto de género de las bases reguladoras para el acceso a puestos en áreas o delegaciones fuertemente masculinizadas.	EX	- N.º de informes realizados. - N.º de bases analizadas según área de especialidad.
32	Establecimiento de medidas de acción positiva en las bases de los concursos de traslado, con el objeto de diluir la segregación, optando por el sexo menos representado a igualdad de méritos y curriculum profesional.	EX	- N.º de concursos por delegaciones y categorías. - N.º de participantes, por sexo y resultado del concurso. - Relación de medidas aplicadas por convocatoria y resultados obtenidos.
33	Valoración de posibles medidas de acción positiva en los procesos de contratación laboral temporal para diluir la segregación ocupacional.	CO	- Relación de medidas positivas incorporadas en procesos de contratación. - Procesos de contratación, por índice de concentración y n.º de participantes desagregados por sexo.

7. Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de consolidación y promoción profesional internos.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
34	Diseño y aprobación del proceso gradual de implementación del sistema de evaluación y clasificación profesional, priorizando las áreas de	CO	- Resolución del proceso aprobado. - Informe de impacto de



	especial relevancia para la igualdad de género.		género correspondiente.
35	Producción de un indicador desagregado por sexo para el seguimiento de los resultados de la evaluación del desempeño y su correspondencia con las promociones profesionales realizadas.	CO	- Existencia del indicador - Datos porcentuales anuales respecto a las promociones efectivas y su incidencia sobre mujeres y hombres de la plantilla.
36	Puesta en marcha de un <i>Plan de carrera y promoción profesional</i> aplicando enfoque integrado de género en el reconocimiento y valoración de competencias y desempeño profesional.	CO	- Existencia del Plan de carrera y promoción profesional. - Informe de impacto de género correspondiente.

EJE 3. Igualdad de Género en la Política Retributiva

Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva corrigiendo los sesgos detectados

1. Identificar las brechas salariales de género y diseñar acciones correctoras de las posibles desigualdades detectadas.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
37	Elaboración de un estudio sobre brecha salarial en el ayuntamiento, profundizando en los complementos de destino, complementos específicos y productividades, desde la perspectiva de género.	EX	- Protocolo de actuación par aincluir la perspectiva de género en gestión de personal.
38	Debate y aprobación en la <i>Comisión Negociadora</i> de medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial por género.	EX	- N.º de medidas aprobadas

2. Adaptar protocolo de 'igual salario para trabajos de igual valor' a la realidad de la plantilla municipal.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
39	Elaboración de un sistema de indicadores que facilite la comparación de retribuciones medias y medianas para las trabajadoras y trabajadores,	CO	- Lista de indicadores elaborados. - Resultados obtenidos de



	identificando los distintos elementos incluidos en la retribución y al perfil de desempeño de los puestos de trabajo.		la comparación y sesgos detectados por sexo, niveles y ámbitos de intervención.
40	Elaboración de protocolo de actuación para aplicar el memorandum europeo de <i>'igual salario para trabajos de igual valor'</i>	CO	- Protocolo 'igual salario para trabajos de igual valor'

3. Poner en marcha plan de trabajo y comunicación para hacer efectiva la transparencia salarial.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
41	Elaboración de un <i>informe anual de transparencia salarial</i> incluyendo análisis estadístico sobre retribuciones de la plantilla, desagregados por sexo, diferenciando conceptos retributivos, categoría profesional, antigüedad, delegación, negociado y sección.	EX	- Informe anual de transparencia salarial, con resultados del análisis de retribuciones por sexo.
42	Publicación y difusión a través de la web municipal del informe anual de transparencia salarial, incluyendo su enlace permanente en la nómina individualizada del personal, para facilitar su conocimiento y descarga.	EX	- Publicación del informe. - N.º de descargas realizadas del informe.
43	Aprobación en la <i>Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</i> de las infografías sobre transparencia salarial municipal y hoja de ruta para su difusión.	CO	- Acta de aprobación de los resultados del informe de transparencia salarial. - Infografías producidas y difundidas.

EJE 4. Organización y flexibilidad del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

Objetivo: Integrar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en la cultura organizativa.



1. Impulsar cambios en la organización del tiempo de trabajo que hagan compatible el desempeño profesional con la nueva

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
44	Estudio sobre la implantación gradual de la opción de teletrabajo, más allá del trabajo en remoto, atendiendo a la especificidad de las respectivas áreas de competencia municipal.	CO	- Estudio sobre teletrabajo en la gestión municipal. - Informe ejecutivo con resultados más significativos por áreas.
45	Elaboración de una guía informativa sobre derechos laborales, medidas y recursos facilitadores de la conciliación existentes y formas de acceder a las mismas, ante la nueva etapa de adaptación y trabajo en remoto.	ME	- Guía informativa.
46	Constituir <i>grupo especializado en tiempos de trabajo y corresponsabilidad</i> , contando con la representación sindical para valorar propuestas y procedimientos a desarrollar en la gestión de personal municipal.	CO	- Acta aprobación constitución y funcionamiento del grupo especializado. - N.º de integrantes, según sexo y ámbito de competencia. - N.º de procedimientos valorados y puestos en marcha.
47	Acuerdo específico sobre flexibilidad de tiempos, como anexo al convenio laboral, que prevea otras medidas además de la flexibilidad horaria en la entrada y salida, como bolsas de tiempos, puestos compartidos, corretornos, etc.	CO	- Aprobación del acuerdo sobre flexibilidad de tiempos.
48	Aprobación de mecanismo que anticipe la equiparación de los permisos por nacimiento entre mujeres y hombres, iguales, intransferibles y plenamente remunerados, regulada en Real Decreto Ley 6/2019 de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.	ME	- Aprobación del acuerdo temporal para hacer la equiparación efectiva hasta que entre en vigor el RD-L 6/2019. - N.º padres (otra persona progenitora) que usan la ampliación del permiso nacimiento.



Cód. Validación: 5A3KL195HCW5NNSCR7G6D7ZQ | Verificación: <https://sede.castello.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestión | Páágina 34 de 48

2. Reforzar las medidas que faciliten la conciliación profesional, personal y familiar en condiciones de igualdad.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
49	Consulta anual a la plantilla municipal sobre necesidades de conciliación de tiempos y responsabilidades.	CO	- N.º de participantes en la consulta, según sexo y áreas o ámbitos de competencia municipal. - Informe de resultados sobre necesidades de conciliación. - Medidas o recursos incorporados /reforzados tras la consulta.
50	Incremento de las actividades formativas en modalidad semi-presencial o teleformación completa.	ME	- N.º de acciones formativas realizadas según formato y especialidad. - N.º de personas que han recibido formación, desagregada por sexo, especialidad y área o negociado.

3. Fomentar la corresponsabilidad en los cuidados a través de campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
51	Realización de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad del trabajo doméstico y los cuidados interpersonales en entornos de convivencia familiar, laboral y social, especialmente en servicios y áreas más masculinizados.	CO	- N.º de campañas realizadas y perfil de personas participantes en la misma.

EJE 5. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en la atención a la salud laboral



1. Integrar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Riesgos Laborales, Riesgos Psicosociales y Plan de Emergencias en el ayuntamiento.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
52	Evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo atendiendo a factores ligados al género, las dificultades de conciliación, la segregación ocupacional existente en la plantilla, la existencia de brecha salarial y las diferencias en la asignación de funciones y relevancia de las tareas asignadas, así como el compromiso del ayuntamiento de Castelló con la igualdad de género como eje transformador.	CO	- Informe final de la evaluación realizada.
53	Elaboración de un nuevo Plan Municipal de Prevención de Riesgos Laborales (PMRL), riesgos psicosociales y Plan de Emergencias, incorporando la perspectiva de género.	EX	- Acta aprobación del nuevo PMRL. - Informe de impacto de género del PMRL. - Documento final PMRL.
54	Formar al personal municipal en materia de salud laboral e igualdad de género, con atención preferente a responsables de recursos humanos, salud laboral y jefaturas de sección y negociado de los servicios municipales.	EX	- N.º de acciones formativas realizadas. - N.º de participantes, desagregado por sexo y ámbito
55	Consulta al personal municipal para la revisión y adaptación de los entornos de trabajo y espacios de atención al público, atendiendo a criterios de accesibilidad, salud laboral y seguridad personal.	CO	- N.º de participantes en la consulta, según sexo y tipología de servicio. - Informe final con los resultados más significativos de las propuestas recibidas en la consulta al personal municipal.
56	Elaboración y aprobación de un nuevo procedimiento para los servicios de atención al público integrando la respuesta institucional ante la nueva situación tras covid	EX	- Procedimiento para los servicios de atención ciudadana tras covid19.



Cód. Validación: 5A3KLT95HCCW5NNSCR7GGD7ZQ | Verificación: <https://sede.castello.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 36 de 48

EJE 6. Cultura Institucional Libre de Violencia Machista

Objetivo: Garantizar espacios de trabajo libres de situaciones de violencia, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

1. Establecer mecanismos de prevención y mejora de la respuesta institucional ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
57	Actualizar y mejorar el <i>Protolo Municipal de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> , dándolo a conocer ampliamente a todo el personal municipal informando de su publicación en la web municipal, de manera visible y fácilmente accesible.	EX	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo Municipal de prevención de acoso sexual y por razón de sexo. - N.º de descargas realizadas del Protocolo. - N.º de acciones realizadas para divulgar la existencia y conocimiento del Protocolo de prevención de acoso.
58	Refuerzo de las acciones formativas específicas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo la difusión y conocimiento del nuevo <i>Protocolo Municipal de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> .	EX	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. - % de acciones formativas de acoso sexual y acoso por razón de sexo respecto al total de formación anual. - N.º de participantes según sexo y ámbito de competencia. - Memoria/informe de evaluación de cada acción realizada.
59	Creación de una <i>comisión ética</i> , externa al ayuntamiento, como parte complementaria del dispositivo de activación del <i>Protolo Municipal de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> .	CO	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de integrantes de la comisión ética, según sexo y ámbitos de conocimiento. - N.º de acciones que realiza la comisión ética: reuniones, dictámenes e informes, según casuística y actuación recomendada.
60	Revisión anual del funcionamiento del	CO	<ul style="list-style-type: none"> - Informe anual con



<p><i>Protocolo Municipal de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> para valorar su eficacia ante los expedientes de acoso y la resolución y tratamiento dada a los mismos.</p>	<p>valoración de funcionamiento y resultados. - Relación de propuestas de mejora incorporadas para una mayor eficacia.</p>
---	--

2. Diseñar medidas dirigidas a las trabajadoras municipales en situación de violencia de género.

Nº	Actuación	Tipo	Indicadores realización
61	<p>Elaboración y difusión entre la plantilla el <i>Protocolo Municipal de Intervención ante situaciones de violencia de género</i> identificando recursos disponibles y procedimiento de actuación ante el conocimiento de que alguna trabajadora municipal se encuentra en situación de violencia de género.</p>	CO	<p>- Protocolo Municipal de Intervención ante situaciones de violencia de género. - N.º de descargas realizadas del Protocolo. - N.º de acciones realizadas para divulgar la existencia y conocimiento del Protocolo.</p>
62	<p>Establecimiento de medidas para la confidencialidad en el desarrollo de la carrera profesional de las trabajadoras municipales que hayan sobrevivido a situaciones de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.</p>	EX	<p>- N.º empleadas municipales que hayan activado procedimiento de actuación ante violencia de género. - Seguimiento interno de los expedientes de violencia de género entre el personal municipal.</p>



Cód. Validación: 5A3KLT95HCQW5NNSCR7GGD7ZQ | Verificación: <https://sede.castello.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Páágina 38 de 48

Temporalización

La implementación del Plan de Igualdad para el personal municipal se realizará en un periodo de tres años, a contar desde su aprobación (del 2º semestre de 2020 a 2023); gran parte de su cometido se concentra en los dos primeros años, debido a la alta incidencia de medidas que resultan exigibles y también aquellas otras que son consecuencia coherente de marcos normativos propios del ayuntamiento; ambos criterios representan el 91% de las medidas de actuación propuestas.

Para facilitar la identificación del tipo de medidas, se asigna a cada criterio un color diferentes en la temporalización: Rojo (Ex), Lila (Co) y Rosa (Me), así como la especificación de las concejalías delegadas en las que debería ubicarse la responsabilidad de su desarrollo.

EJE 1. Mejora de Gestión Pública y Transversalidad de Género

Eje/O bj	ACTUACIONES	Tipo	RESPONSABLE DESARROLLO	TEMPORALIZACIÓN		
				Año 1	Año 2	Año 3
1.1	1. Aprobación del Plan de Igualdad de Recursos Humanos, con temporalización y previsión presupuestaria para su ejecución.	EX	Recursos Humanos			
	2. Constitución de la <i>Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Recursos Humanos</i> , con su Reglamento de funcionamiento, integrando a la <i>Comisión Negociadora del Plan de Igualdad</i> en la misma.	EX	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	3. Actualización de la composición de la <i>Comisión Interdepartamental</i> y su cometido durante la aplicación del Plan de Igualdad de recursos humanos.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	4. Incorporación en todas las áreas del Ayuntamiento de los principios rectores del Plan de Igualdad en el ámbito de los recursos humanos.	EX	Recursos Humanos			
	5. Coordinación de las acciones de la Comisión Interdepartamental para una mayor efectividad de los planes institucionales para transversalizar la igualdad de género (el III Plan de igualdad municipal y el Plan de igualdad de recursos humanos).	CO	Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
1.2	6. Información a todas las jefaturas de negociado y sección del contenido del Plan de Igualdad en el ámbito de los recursos humanos y de los recursos para la transversalidad de género existentes en el ayuntamiento.	CO	Recursos Humanos			



	7. Creación de un buzón de sugerencias para recibir propuestas de mejora ante actuaciones de este Plan de Igualdad en el ámbito de recursos humanos, respecto al tratamiento de la comunicación interna y externa.	ME	Recursos Humanos			
	8. Realización de un informe de impacto de género del presupuesto municipal, asignado al capítulo I, con incidencia relevante en la plantilla de personal municipal.	EX	Hacienda Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
1.3	9. Impulso y acompañamiento en la creación de Unidades de Igualdad de Género (UIG) en los organismos autónomos, empresas públicas y patronatos municipales.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	10. Impulso y puesta en marcha de planes de igualdad por parte de todas las empresas municipales y realizar un seguimiento de sus resultados.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
1.4	11. Concurso de ideas y propuestas entre los diferentes negociados para mejorar la comunicación interna de forma eficiente e inclusiva.	ME	Recursos Humanos			
1.5	12. Adaptación y mejora de las aplicaciones informáticas para sistematizar la desagregación por sexo y otras variables socioeconómicas de todos los datos, para poder analizar desde la perspectiva de género la información de las diferentes áreas.	CO	Administración electrónica e innovación digital. Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	13. Incluir la variable sexo en todos los informes, cuestionarios, estudios, memorias o estadísticas que se realicen desde el Ayuntamiento, organismos autónomos o empresas municipales de Castelló.	EX	Transparencia y buen gobierno. Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
1.6	14. Inclusión de módulos formativos transversales para sensibilizar en igualdad de género, dirigidos a todo el personal	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
1.7	15. Establecimiento de un <i>protocolo de actuación para presencia paritaria</i> de mujeres y hombres en los tribunales de selección y mesas de contratación municipal.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	16. Creación de un registro de personas expertas y personal municipal, con solvencia profesional, acreditada experiencia por ámbitos de conocimiento específico, a efectos de posibles nombramientos como integrantes de Tribunales de Selección y/o mesa de contratación.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			



EJE 2. Acceso al empleo, clasificación y promoción de la carrera profesional

Eje/O bj	ACTUACIONES	Tipo	RESPONSABLE DESARROLLO	TEMPORALIZACIÓN		
				Año 1	Año 2	Año 3
2.1	17. Elaboración de un protocolo <i>para incorporar la perspectiva de género en la gestión de personal municipal.</i>	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	18. Elaboración de un informe de impacto de género que acompañe al expediente de aprobación de futuras ofertas de empleo y pruebas de selección.	EX	Recursos Humanos			
2.2	19. Constitución de tribunales y comisiones de evaluación paritarias entre mujeres y hombres, en los procesos de promoción interna, en aplicación del <i>protocolo de actuación para presencia paritaria.</i>	CO	Recursos Humanos			
2.3	20. Realización de la próxima relación de puestos de trabajo (RPT) incorporando la perspectiva de género, y con especial atención a la asignación de complementos retributivos.	EX	Recursos Humanos			
	21. Elaboración de un sistema de evaluación, con enfoque de género, sobre el desarrollo profesional del personal municipal, atendiendo al desempeño, las necesidades formativas y la calidad del servicio realizado.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
2.3.	22. Diseño de un Manual de Acogida que incorpore información didáctica del organigrama y clasificación profesional, cuestiones básicas para la adaptación al puesto de trabajo, así como información sobre derechos laborales de conciliación, transparencia salarial, prevención de riesgos y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.	ME	Recursos Humanos			
2.4	23. Elaboración de un estudio de necesidades formativas que fundamente el Plan de Formación interno, anual, para el personal municipal.	CO	Recursos Humanos			
	24. Establecimiento de preferencia de plaza en los cursos de formación continua para aquellas personas que se incorporan de permisos y/o excedencias vinculadas con la conciliación.	CO	Recursos Humanos			
	25. Desarrollo del <i>Itinerario Formativo para la transversalidad de género</i> como herramienta de mejora interna y promoción profesional, con diferentes niveles de competencia y capacitación habilitada para la carrera y promoción profesional.	CO	Igualdad (Feminismo y LGTBI) Recursos Humanos			
	26. Realización de una formación básica con perspectiva de género para todo el personal de la plantilla que imparta o vaya a impartir formación continua.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			



	27. Realización de un curso de formación sobre la <i>interseccionalidad</i> de la desigualdad de género y herramientas para integrar dicho enfoque en la gestión municipal.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	28. Inclusión en el Plan de formación de cursos especializados en procesos transversales ya iniciados en el ayuntamiento: presupuestos y urbanismo con perspectiva de género y elaboración de informes de impacto de género, dirigidos al personal directivo.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
2.5	29. Inclusión de formación obligatoria para puestos de responsabilidad de grupo y sección, preferentemente del ámbito de recursos humanos, en materia de salud, prevención de riesgos laborales y sistemas de acciones positivas desde la perspectiva de género.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	30. Refuerzo de módulos de formación obligatoria para en materia de detección de micromachismos, prevención y detección de violencias machistas, para el personal de la Policía Municipal y otros servicios masculinizados.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
2.6	31. Realización de un informe de impacto de género de las bases reguladoras para el acceso a puestos en áreas o delegaciones fuertemente masculinizadas.	EX	Recursos Humanos			
	32. Establecimiento de medidas de acción positiva en las bases de los concursos de traslado, con el objeto de diluir la segregación, optando por el sexo menos representado a igualdad de méritos y curriculum profesional.	EX	Recursos Humanos			
	33. Valoración de posibles medidas de acción positiva en los procesos de contratación laboral temporal para diluir la segregación ocupacional.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
2.7	34. Diseño y aprobación del proceso gradual de implementación del sistema de evaluación y clasificación profesional, priorizando las áreas de especial relevancia para la igualdad de género.	CO	Recursos Humanos			
	35. Producción de un indicador desagregado por sexo para el seguimiento de los resultados de la evaluación del desempeño y su correspondencia con las promociones profesionales realizadas.	CO	Recursos Humanos			
	36. Puesta en marcha de un <i>Plan de carrera y promoción profesional</i> aplicando enfoque integrado de género en el reconocimiento y valoración de competencias y desempeño profesional.	CO	Recursos Humanos			

EJE 3. Igualdad de Género en la Política Retributiva

Eje/O bj	ACTUACIONES	Tipo	RESPONSABLE DESARROLLO	TEMPORALIZACIÓN		
				Año 1	Año 2	Año 3



3.1	37. Elaboración de un estudio sobre brecha salarial en el ayuntamiento, profundizando en los complementos de destino, complementos específicos y productividades, desde la perspectiva de género.	EX	Recursos Humanos			
	38. Debate y aprobación en la <i>Comisión Negociadora</i> de medidas correctoras que se deriven de los resultados del estudio de brecha salarial por género.	EX	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
3.2	39. Elaboración de un sistema de indicadores que facilite la comparación de retribuciones medias y medianas para las trabajadoras y trabajadores, identificando los distintos elementos incluidos en la retribución y al perfil de desempeño de los puestos de trabajo.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	40. Elaboración de protocolo de actuación para aplicar el memorandum europeo de <i>'igual salario para trabajos de igual valor'</i>	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
3.3	41. Elaboración de un <i>informe anual de transparencia salarial</i> incluyendo análisis estadístico sobre retribuciones de la plantilla, desagregados por sexo, diferenciando conceptos retributivos, categoría profesional, antigüedad, delegación, negociado y sección.	EX	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	42. Publicación y difusión a través de la web municipal del informe anual de transparencia salarial, incluyendo su enlace permanente en la nómina individualizada del personal, para facilitar su conocimiento y descarga.	EX	Recursos Humanos			
	43. Aprobación en la <i>Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad</i> de las infografías sobre transparencia salarial municipal y hoja de ruta para su difusión.	CO	Recursos Humanos			

EJE 4. Organización y flexibilidad del tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad

Eje/O bj	ACTUACIONES	Tipo	RESPONSABLE DESARROLLO	TEMPORALIZACIÓN		
				Año 1	Año 2	Año 3
4.1	44. Estudio sobre la implantación gradual de la opción de teletrabajo, más allá del trabajo en remoto, atendiendo a la especificidad de las respectivas áreas de competencia municipal.	CO	Recursos Humanos			
	45. Elaboración de una guía informativa sobre derechos laborales, medidas y recursos facilitadores de la conciliación existentes y formas de acceder a las mismas, ante la nueva etapa de adaptación y trabajo en remoto.	ME	Recursos Humanos			



	46. Constituir <i>grupo especializado en tiempos de trabajo y corresponsabilidad</i> , contando con la representación sindical para valorar propuestas y procedimientos a desarrollar en la gestión de personal municipal.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	47. Acuerdo específico sobre flexibilidad de tiempos, como anexo al convenio laboral, que prevea otras medidas además de la flexibilidad horaria en la entrada y salida, como bolsas de tiempos, puestos compartidos, corretornos, etc.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	48. Aprobación de mecanismo que anticipe la equiparación de los permisos por nacimiento entre mujeres y hombres, iguales, intransferibles y plenamente remunerados, regulada en Real Decreto Ley 6/2019 de Igualdad de Oportunidades en el Empleo.	ME	Recursos Humanos			
4.2	49. Consulta anual a la plantilla municipal sobre necesidades de conciliación de tiempos y responsabilidades.	CO	Recursos Humanos			
	50. Incremento de las actividades formativas en modalidad semi-presencial o teleformación completa.	ME	Recursos Humanos			
4.3	51. Realización de campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad del trabajo doméstico y los cuidados interpersonales en entornos de convivencia familiar, laboral y social, especialmente en servicios y áreas más masculinizados.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			

EJE 5. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (PRL)

Eje/O bj	ACTUACIONES	Tipo	RESPONSABLE DESARROLLO	TEMPORALIZACIÓN		
				Año 1	Año 2	Año 3
5.1	52. Evaluación de los riesgos psicosociales de todos los puestos de trabajo atendiendo a factores ligados al género, las dificultades de conciliación, la segregación ocupacional existente en la plantilla, la existencia de brecha salarial y las diferencias en la asignación de funciones y relevancia de las tareas asignadas, así como el compromiso del ayuntamiento de Castelló con la igualdad de género como eje transformador.	CO	Recursos Humanos			
	53. Elaboración de un nuevo Plan Municipal de Prevención de Riesgos Laborales (PMRL), riesgos psicosociales y Plan de Emergencias, incorporando la perspectiva de género.	EX	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	54. Formar al personal municipal en materia de salud laboral e igualdad de género, con atención preferente a responsables de recursos humanos, salud laboral y	EX	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			



	jefaturas de sección y negociado de los servicios municipales.					
	55. Consulta al personal municipal para la revisión y adaptación de los entornos de trabajo y espacios de atención al público, atendiendo a criterios de accesibilidad, salud laboral y seguridad personal.	CO	Recursos Humanos			
	56. Elaboración y aprobación de un nuevo procedimiento para los servicios de atención al público integrando la respuesta institucional ante la nueva situación tras covid 19.	EX	Recursos Humanos			

EJE 6. Cultura Institucional Libre de Violencia Machista

Eje/O bj	ACTUACIONES	Tipo	RESPONSABLE DESARROLLO	TEMPORALIZACIÓN		
				Año 1	Año 2	Año 3
6.1	57. Actualizar y mejorar el <i>Protolo Municipal de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> , dándolo a conocer ampliamente a todo el personal municipal informando de su publicación en la web municipal, de manera visible y fácilmente accesible.	EX	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	58. Refuerzo de las acciones formativas específicas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo la difusión y conocimiento del nuevo <i>Protocolo Municipal de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> .	EX	Recursos Humanos			
	59. Creación de una <i>comisión ética</i> , externa al ayuntamiento, como parte complementaria del dispositivo de activación del <i>Protolo Municipal de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> .	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	60. Revisión anual del funcionamiento del <i>Protocolo Municipal de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</i> para valorar su eficacia ante los expedientes de acoso y la resolución y tratamiento dada a los mismos.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
6.2	61. Elaboración y difusión entre la plantilla el <i>Protocolo Municipal de Intervención ante situaciones de violencia de género</i> identificando recursos disponibles y procedimiento de actuación ante el conocimiento de que alguna trabajadora municipal se encuentra en situación de violencia de género.	CO	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			
	62. Establecimiento de medidas para la confidencialidad en el desarrollo de la carrera profesional de las trabajadoras municipales que hayan sobrevivido a situaciones de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.	EX	Recursos Humanos Igualdad (Feminismo y LGTBI)			



Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tienen como cometido *verificar que el desarrollo del Plan de Igualdad para el personal municipal se está realizando en base a las acciones diseñadas y previstas, atendiendo a su cometido para el cumplimiento de los objetivos previstos.*

Para el seguimiento del Plan de Igualdad en el ámbito de los Recursos Humanos se han detallado una serie de indicadores y mecanismos en cada una de las acciones concretas planteadas; la identificación de los mismos, pretende facilitar unas pautas mínimas para documentar la realización y desarrollo del Plan de Igualdad.

Se trata, por una parte, de conocer la realización y nivel de ejecución que se está acometiendo, identificando posibles desvíos o dificultades en la cumplimiento de las medidas previstas. Por otra parte, se orienta a la comprobación de la eficacia y alcance de las medidas para el cumplimiento de los objetivos formulados en el Plan de Igualdad.

El alcance del sistema de evaluación atenderá a la retroalimentación de siguientes aspectos:

- Las medidas de actuación realizadas, a través de indicadores de **resultados**.
- Las líneas de acción estratégica desarrolladas, a través de los indicadores de **realización y proceso**.
- Los objetivos estratégicos u horizontes de igualdad, a través de los indicadores de **impacto que se definan para el medio y largo plazo**.

Y para ello, se ha de prestar atención a los siguientes aspectos:

- Resultados y logros conseguidos.
- Procesos desarrollados para la transversalidad de género.
- Política y estrategia de comunicación
- Liderazgo técnico y político

El seguimiento del Plan de Igualdad corresponde al Negociado de Personal o Recursos Humanos, con el acompañamiento y asesoramiento especializado del Negociado de Igualdad; ambas dependencias deberían asumir coordinación y verificación del buen desarrollo de las actuaciones, así como de la comunicación efectiva entre todas las áreas de intervención municipal. La estructura adecuada para operativizar dicho comento es la *Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad*, en la que



necesariamente se integra la *Comisión Negociadora* del Plan de Igualdad, conformada por la representación sindical del personal municipal y que requerirá la aprobación de una hoja de ruta para ir materializando su cometido respecto a la puesta en marcha y desarrollo del Plan de Igualdad en el ámbito del personal municipal.



ANEXO. Aproximación al Diagnóstico de situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

