

**II PLAN DE IGUALDAD
DE PERSONAL
AYUNTAMIENTO DE
BURRIANA**

2022-2026



**MAGNÍFIC
AJUNTAMENT
DE BORRIANA**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN

2. MARCO NORMATIVO

3. COMPROMISO INSTITUCIONAL

4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

5. LA COMISIÓN DE IGUALDAD: COMPOSICIÓN, FUNCIONES Y FUNCIONAMIENTO

6. PRINCIPALES DATOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

- a) Diagnóstico de datos cualitativos
- b) Diagnóstico de datos cuantitativos
- c) Análisis retributivo

7. PLAN DE ACCIÓN:

- a) Objetivos y áreas del plan
- b) Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
- c) Acciones
- d) Calendarización y priorización de las acciones
- e) Medios y recursos para su desarrollo
- f) Procedimiento de modificación
- g) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- h) Plan de comunicación

8. ANEXOS

- 8.1 Glosario de términos
- 8.2 Diagnóstico de situación

1. PRESENTACIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental de todas las personas consagrado en nuestra Constitución. Para que este derecho se cumpla de forma íntegra, además de reconocerse legalmente, debe ejercerse de manera efectiva implicando todos los ámbitos de la vida política, pública y social.

Con ánimo de seguir haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres el Ayuntamiento de Burriana impulsa la elaboración e implantación del **II Plan de Igualdad interno dirigido a trabajadores y trabajadoras de esta entidad**. Con este documento, además, el Ayuntamiento de Burriana, como administración pública y entidad empleadora, da cumplimiento al mandato legal de respetar y hacer cumplir la igualdad entre mujeres y hombres que emana de la legislación nacional y autonómica vigente.

El presente Plan de Igualdad pretende ser un instrumento que integre la **igualdad en la gestión del personal municipal** y cree las condiciones adecuadas para promover la igualdad de género a través del principio de transversalidad en todos los departamentos y ámbitos de gestión de la entidad. Este documento es el resultado de un proceso de trabajo erigido bajo dos factores principales: la **experiencia** ya desarrollada en la corporación municipal durante el anterior Plan de Igualdad y la evolución de un **proceso participativo e integrador** en el que han tenido voz el personal municipal y la representación sindical y política de la entidad a través de las diferentes fases de trabajo.

Con esta finalidad, el presente Plan incorpora un diagnóstico de situación en el que se ha recopilado la información existente en la corporación con la finalidad de analizar las necesidades y áreas de mejora y, también, un **Plan de Acción** que identifica los objetivos a seguir en base a ocho grandes áreas de actuación como son: 1) Perspectiva de género en la administración local, 2) Proceso de selección y contratación, 3) Clasificación profesional y promoción, 4) Formación, 5) Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, 6) Retribuciones, 7) Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, 8) Comunicación, lenguaje e imagen no sexista. Estas áreas, a su vez, contienen un total de 20 acciones destinadas a garantizar la igualdad efectiva en todos los departamentos municipales, que serán de aplicación gradual y directa a todo el personal del Ayuntamiento durante los 4 años de vigencia del mismo.

El objetivo principal de estas acciones es la incorporación de la igualdad de oportunidades de manera real y efectiva, así como hacer de nuestra entidad una institución libre de sexismo y un ejemplo de compromiso con la igualdad y la no discriminación entre las personas.

2. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un **principio fundamental, básico y esencial** en cualquier sociedad y estado democrático que, además, tiene carácter transversal, por lo que son muchas las leyes que reconocen, aplican o desarrollan, directa o indirectamente, este derecho. Dado el amplio abanico de leyes que proclaman la igualdad entre mujeres y hombres como principio jurídico, a continuación, ofrecemos un marco legislativo básico y con voluntad generalista que nos permita conocer los antecedentes normativos del presente Plan de Igualdad.

A nivel internacional, en el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967) y la creación del Comité para la eliminación de la Discriminación Contra la Mujer dieron impulso a una regulación por la defensa de los derechos de las mujeres. Dentro de este ámbito, las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer celebradas en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Pekín (1995) tuvieron un papel fundamental en el establecimiento de las futuras líneas estratégicas por la igualdad entre mujeres y hombres.

En el **marco de la Unión Europea**, el Ordenamiento jurídico comunitario incide en la igualdad entre mujeres y hombres en sus dos vertientes, en la vida pública y en la privada. Se trata de un objetivo preferente para la Unión Europea que queda reflejado como principio fundamental y como norma de directa aplicación, exigiendo a sus Estados Miembros medidas de acción positiva. Hay que remitirse, entre otros, al Tratado de Ámsterdam de 1997, normativa legal constitutiva de la Unión Europea y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000.

En cuanto al **ámbito nacional**, la Constitución Española propugna la igualdad formal y la no discriminación por razón de sexo en el artículo 14 *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Además, hay que tener en cuenta que la nombrada igualdad real se encuentra amparada por la artículo 9.2: *“Corresponde a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** establece, en su artículo 51, los criterios de actuación de las administraciones públicas en aquello que respeta a la igualdad entre los cuales incluye en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, los deberes de remover los obstáculos que implican la pervivencia decualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso a la ocupación pública y en el desarrollo de la carrera profesional, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentar la formación en igualdad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración, establecer medidas de protección frente al acoso sexual y con motivo de sexo, y discriminación retributiva por razón de sexo.

No obstante, la obligatoriedad de elaboración y aplicación de un plan de igualdad a las administraciones públicas se establece en el **Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, mediante el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado**

público, el ámbito de la cual incluye a las administraciones de las entidades locales. Así, la disposición adicional séptima del nombrado Estatuto dispone que: “Las administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con cuyo objeto, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Sin perjuicio de aquello dispuesto en el apartado anterior, las administraciones públicas tendrán que 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 este”.

Por último, **a nivel autonómico**, el artículo 10 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana reconoce que “la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la igualdad de derechos de los hombres y las mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de ocupación y trabajo, protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género”. También la Ley 9/2003, de 2 de abril de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre hombres y mujeres, dedica el Título III a “Igualdad y Administración Pública” a la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo, la igualdad en la promoción interna, el fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación, la incorporación del código de conducta contra el acoso sexual y las normas de utilización de un lenguaje no sexista en los escritos administrativos.

Dentro del marco autonómico, también la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana en su Disposición Adicional Decimotercera, hace referencia al contenido básico de los planes de igualdad en el marco de la Administración.

3. COMPROMISO INSTITUCIONAL

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos legales nacionales e internacionales y, es además, un **principio transversal** que debe integrarse, de forma activa, en todos los ámbitos de actuación de los Poderes Públicos.

El Ayuntamiento de Burriana, como administración pública, está obligado a **respetar la igualdad entre mujeres y hombres**, y a tal efecto, tiene la obligación legal de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad que incluya medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral. El Plan de Igualdad es un instrumento para que las personas que trabajan en la institución disfruten de mayores niveles de equidad, mejoren las condiciones de trabajo y la calidad del mismo, y todo ello, mediante una incorporación transversal de las medidas que impregne todas las áreas y departamentos de esta administración.

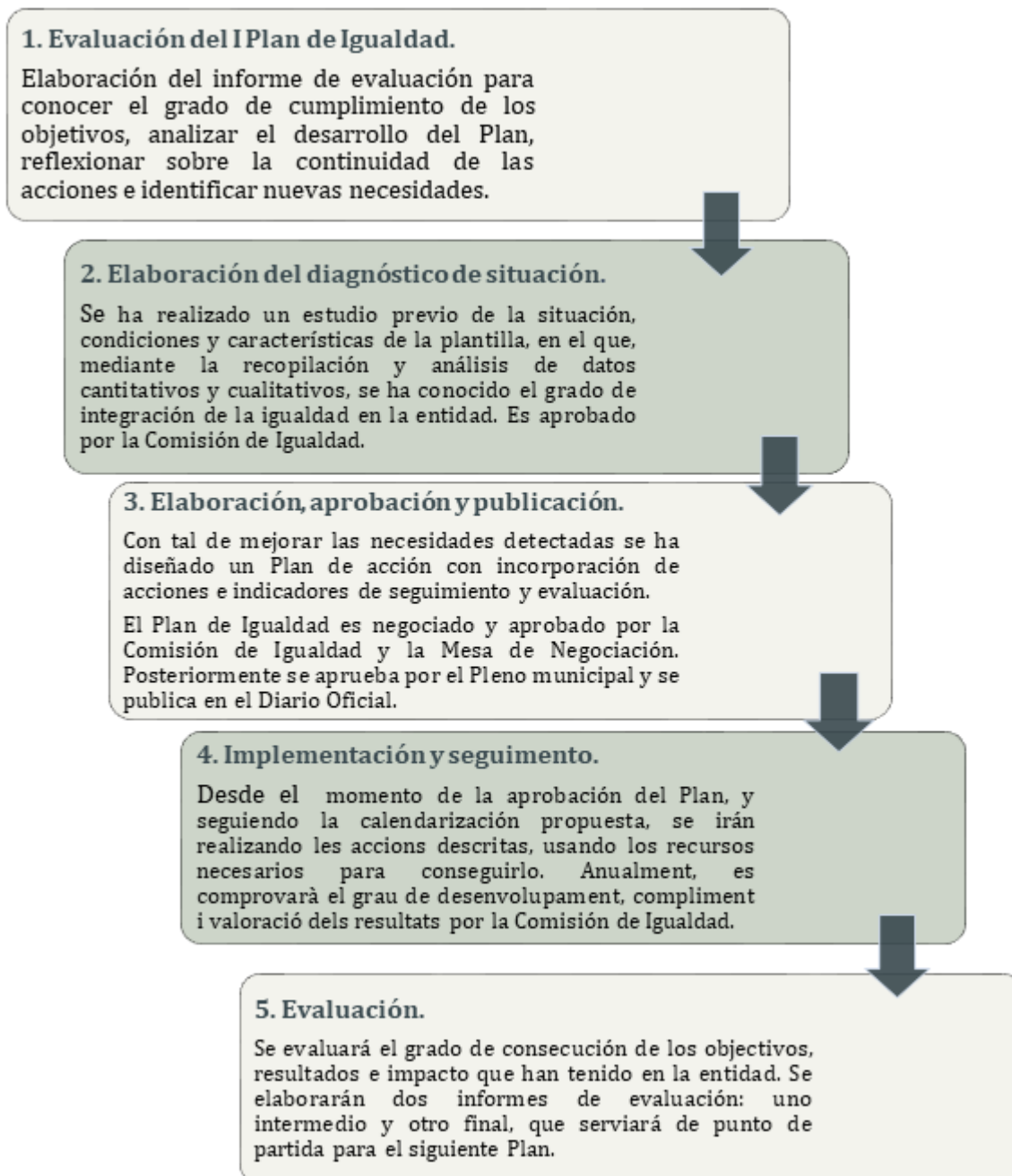
La experiencia de este Ayuntamiento con la incorporación de medidas concretas para el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres se inició en el año 2015 con la aprobación del I Plan de Igualdad del personal del Ayuntamiento de Burriana, el cual ya previó la implementación de 20 acciones encaminadas a lograr los objetivos de igualdad real y eliminación de posibles discriminaciones. Así pues, el camino recorrido a lo largo del periodo de vigencia del primer Plan y la evaluación efectuada del mismo, nos han servido como punto de partida en el proceso de elaboración de este II Plan de Igualdad del personal, que pretende **consolidar y ampliar el catálogo de medidas y acciones** iniciadas en el I Plan.

Por tanto, con la aprobación de este segundo Plan de Igualdad del personal, esta Administración **renueva su compromiso** con el desarrollo de medidas de igualdad en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo”*.

El compromiso de esta entidad, sin embargo, va mucho más allá de la aprobación del presente Plan de Igualdad, pues, conscientes de nuestro deber de cumplimiento con el principio de transversalidad, concebimos este derecho como un **principio superior e informador de todas las políticas públicas** que, hasta el año 2019, contaba con un amplio consenso político en nuestro consistorio. Así, desde el Pleno de esta Administración, se han aprobado varias disposiciones que han venido corroborando nuestro compromiso y deber con el principio de igualdad, por ejemplo, la Declaración Institucional por el Día Internacional de la Mujer aprobada por unanimidad el día 7 de marzo de 2019, la adhesión al Pacto Valenciano contra la violencia machista en 2019, la aprobación por mayoría del I Plan de Igualdad Municipal o la aprobación, también por mayoría, de la propuesta de resolución o moción en la que se incluyen una serie de acuerdos como el número *tercero* en el que este Ayuntamiento se compromete *a elaborar políticas de igualdad de carácter transversal en el presupuesto, a evaluar y hacer el seguimiento de los acuerdos tomados en materia de igualdad a través del Plan de Igualdad Municipal que va a elaborarse, así como el Plan de Igualdad Institucional que hace referencia a la plantilla y que ha de volver a aprobarse este mismo año, y dar cuenta periódicamente a este pleno.*

4. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN

El proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad ha seguido, o seguirá, las siguientes fases de forma sucesiva y ordenada. Siempre respetando el ámbito normativo y teniendo en cuenta los tiempos y recursos necesarios en cada una de ellas.



5. LA COMISIÓN DE IGUALDAD: COMPOSICIÓN, FUNCIONES Y FUNCIONAMIENTO

El seguimiento del Plan se realizará por la Comisión de Igualdad, que estará **compuesta** por las siguientes personas y respetará el principio de presencia equilibrada:

- La persona responsable de la Concejalía de Igualdad o personal en quien delegue, que la presidirá.
- La concejal o concejala responsable de personal o persona en quien delegue.
- Representantes sindicales de los sindicatos más representativos de la entidad.
- Personal de la entidad de distintas categorías y departamentos.
- Las personas integrantes de la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento.
- La secretaria, que quedará a cargo de la sección I, tendrá voz pero no voto, se ocupará de la convocatoria de las reuniones, redacción de actas y custodia de la información.

La comisión de seguimiento tendrá las siguientes **competencias y funciones**:

1. Conocerá los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el plan de igualdad como instrumentos de recogida de información, según la periodicidad marcada para la realización de estas mediciones.

2. Impulsará la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promoverá la implantación de las acciones teniendo en cuenta el tiempo, los medios y recursos necesarios.

3. Evaluará anualmente, en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, la realización y efectividad de las medidas puestas en marcha. También aprobará el informe de evaluación intermedia y el informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

4. Podrá realizar propuestas de mejora del acuerdo sobre las normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los y las empleadas públicas, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, o de corrección de deficiencias existentes, a la Junta de personal o a la mesa de negociación.

5. Emitirá los informes que les sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.

6. Informará a la plantilla periódicamente del desarrollo del plan de igualdad y promoverá su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

7. Promoverá y participará en la realización de campañas de sensibilización o información para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.

8. Celebrará una reunión semestral, con carácter ordinario.

Respecto al **funcionamiento**, la Comisión se reunirá, con carácter ordinario, dos veces al año, para realizar el seguimiento de la implantación del plan. Así mismo, se podrá reunir, con carácter extraordinario, siempre que sea convocada por la secretaria. Los acuerdos se aprobarán por mayoría simple y se levantará acta de aquello que se trate en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos conseguidos. Todos los miembros de la comisión de igualdad deberán respetar la confidencialidad de las reuniones.

6. PRINCIPALES DATOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Acción, se ha realizado un **estudio previo de la situación**, condiciones y características de la plantilla, en el que, mediante la recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, hemos podido conocer el grado de integración de igualdad en la entidad. Las conclusiones de este diagnóstico han servido de base para elaborar los objetivos y acciones del presente Plan.

Con ánimo de ofrecer aquí una visión generalista del estudio, a continuación ofrecemos una recopilación de los principales datos extraídos en el mismo. El diagnóstico completo de situación se adjunta a este Plan como ANEXO N° 2.

a) CONCLUSIONES RESPECTO A LOS DATOS CUALITATIVOS

Para recoger la información cualitativa entre el personal del Ayuntamiento de Burriana se ha llevado a cabo, entre el 22 de abril y el 28 de mayo, un breve **cuestionario destinado a todas las personas trabajadoras** del Ayuntamiento, con la finalidad de conocer su opinión respecto a la situación actual de la entidad en relación al Plan de Igualdad interno. El cuestionario consta de 21 preguntas con puntos y subpuntos con preguntas cerradas.

El cuestionario se suministró a través del correo electrónico y el portal del empleado a todas las personas que se encontraban en activo en la plantilla del ayuntamiento funcionariado de carrera, funcionario interino, sin contar el personal laboral temporal, dada precisamente, su condición de temporalidad (no superior a un mes).

CUESTIONARIOS	2015	2021
CUESTIONARIOS SUMINISTRADOS	244	234
CUESTIONARIOS DEVUELTOS	99	0
CUESTIONARIOS NO VÁLIDOS	0	4
CUESTIONARIOS VÁLIDOS	97	77
PORCENTAJE DE RESPUESTA VÁLIDA	39,75%	32,90%

La distribución por sexo de la tasa de respuesta válida es del **15.81% de los hombres, el 16.23% de las mujeres y el 1.28% de otros**. La proximidad entre ambas cifras constituye un criterio de calidad del estudio.

ANÁLISIS DE DATOS:

- **Personas que han sido madre o padre y han disfrutado de permiso por técnicas prenatales:** el doble de mujeres (6) si han disfrutado de estos permisos a comparación de los hombres (3). Mientras que 18 hombres, 14 mujeres y 2 personas “otros” han señalado que no han disfrutado de este tipo de permisos por la razón expuesta.

- **Personas que han sido madre o padre y han disfrutado de permiso de lactancia:** las mujeres han disfrutado en mayor número de este tipo de permiso (12) frente a los hombres (5). Dos personas con la condición sexual “otros” han indicado cada una de ellas una de las opciones, es decir, una persona si y otra no.
- **Personas que tienen autorizada la flexibilidad de permanencia obligatoria:** casi 24 personas indican que SI la tienen autorizada, de las cuales 18 de ellas son mujeres. Por lo cual, 22 hombres indican que NO tienen autorizada esta flexibilidad.
- **Personas que actualmente están disfrutando o hayan disfrutado durante los años 2015-2021 de una reducción de jornada por los siguientes motivos: *cuidado por enfermedad crónica o simplemente interés particular:*** (41) han indicado que NO están disfrutando ni han disfrutado de una reducción de jornada por los motivos expuestos. Solamente una persona “otros” ha indicado estar disfrutando o haber disfrutado de una reducción de jornada por motivo de cuidado por enfermedad crónica o recuperación de esta y 7 mujeres por interés particular.
- **Personas que han demandado una excedencia voluntaria entre los años 2015-2021 por alguna de las siguientes razones: *Cuidado de hija o hijo, cuidado de otro u otra familiar, prestar servicios al sector público, interés particular:*** solamente 6 mujeres y 1 hombre han indicado que su excedencia ha sido por motivo de: “cuidado de hijo o hija”. Mientras que, la mayoría de las personas (tanto hombres como mujeres) en esta cuestión ha respondido que no han solicitado este tipo de excedencia.
- **Personas que no tienen a una persona a su cargo pero de todas formas tiene la necesidad de acudir a un cuidado eventual de un o una familiar:** 13 hombres, 6 mujeres y 1 “otros” que han realizado la encuesta, indican que no tienen a una persona a su cargo, pero de todas maneras si tienen la necesidad de acudir a un cuidado eventual de un o una familiar. En cambio: 8 hombres, 6 mujeres y 1 “otros” indican no tener esta necesidad en la actualidad.
- **A colación de la pregunta anterior: esto hace que no dispongan de ningún tipo de flexibilidad horaria o excedencia por ello:** 6 hombres, 4 mujeres y 2 “otros” exponen que esta situación hace que no tengan ningún tipo de flexibilidad horaria o excedencia para ello. De forma paralela, observamos como 15 hombres y 7 mujeres indican que no tienen este tipo de problema a la hora de conciliar con el cuidado.
- **Personas que consideran o no consideran que esta administración ofrece las mismas oportunidades de acceso en el proceso selectivo para la contratación de personal:** Un total de 61 personas (29 hombres y 33 mujeres) consideran que la administración SI ofrece las

mismas oportunidades de acceso tanto a hombres como a mujeres en el proceso selectivo para la contratación de personal. Por lo contrario, 7 personas trabajadoras (3 “otros”, 2 hombres y 2 mujeres) opinan que no existe las mismas oportunidades. Y destacar que 5 hombres y 5 mujeres han contestado “No sabe, no contesta”.

- **A colación de la pregunta anterior: personas que consideran o no consideran que esta administración ofrece las mismas oportunidades en procesos de promoción (mejoras de empleo, concursos de provisión de puestos, promociones internas) y mantiene la equidad entre hombres y mujeres:** 24 hombres, 16 mujeres y 1 “otros” han indicado que SI consideran que exista una igualdad en este ámbito entre hombres y mujeres, mientras que 10 personas opinan lo contrario. Cabe destacar que 19 personas (7 hombres y 12 mujeres) han respondido: no sabe, no contesta.
- **Personas que piensan que en esta administración existe o no igualdad equitativa en las retribuciones de mujeres y hombres: básicas y específicas (complementos de destino específico y productividad):** han contestado favorablemente (27 hombres) frente a 3 hombres que han indicado lo contrario y 7 indican no saber qué responder. En cuanto a las mujeres el resultado es diferente, ya que algunas de ellas (17) si que opinan que existe una desigualdad a la hora de percibir las retribuciones a comparación con los hombres, aunque 12 opinan que no y 10 no sabrían responder a la cuestión.
- **Personas que creen que la oportunidad de acceso a la formación ofrecida es equitativa o no:** 29 mujeres, 27 hombres y 1 “otros” opinan que si es equitativa, mientras que 5 hombres y 5 mujeres creen que no. En cuanto a las respuestas sobre “no sabe, no contesta”, son 5 hombres y 4 mujeres.
- **Personas que tienen conocimiento o no de la existencia regulativa del ayuntamiento sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual:** 23 hombres, 16 mujeres y 1 “otro” han respondido que si conocen esta regulación en el Ayuntamiento. Por lo contrario, 5 mujeres, 5 hombres y 2 “otros” indican que no tener constancia de este protocolo. Cabe destacar, el gran número (respecto a las personas participantes de la encuesta) que ha señalado “no sabe, no contesta” ya que han sido: 11 mujeres, 4 hombres y 1 “otro”.
- **Personas que saben donde acudir en el caso de sufrir acoso sexual en el trabajo:** 28 hombres, 27 mujeres y 2 “otros” si lo tendrían claro, frente a las personas que no sabrían: 8 hombres, 6 mujeres y 1 “otros”). También, “no sabe, no contesta” suma un total de: 5 mujeres y 2 hombres.

- **Personas que se han sentido o no discriminadas o excluidas en algún momento en esta administración:** 27 hombres, 26 mujeres y 1 “otros”) ha respondido que no; 21 personas (7 hombres, 12 mujeres y 2 “otros”) han manifestado que si.
- **Personas que consideran o no que el lenguaje utilizado en la administración tanto oral como escrito es inclusivo:** 8 personas (20 mujeres, 17 hombres y 1 “otros”) consideran que no es inclusivo, mientras que 21 personas (10 mujeres, 10 hombres y 1 “otros”) si lo consideran. Recaltar que 20 personas (11 hombres, 8 mujeres y 1 “otros”) han elegido la opción “no sabe, no contesta”.
- **Personas con conocimiento de haber escuchado en el ámbito laboral comentarios negativos sobre el físico de un o una compañera:** 33 mujeres, 32 hombres y 2 “otros”) han señalado en esta pregunta que no les consta, aunque existe un pequeño número de personas (4 mujeres, 3 hombres y 1 “otros”) que indican si haber escuchado este tipo de comentarios.
- **Personas con conocimiento de haber escuchado en el ámbito laboral comentarios negativos referentes al sexo de un o una compañera:** 37 personas (33 hombres, 32 mujeres y 2 “otros”) han respondido no, frente a 9 personas (4 mujeres, 4 hombres y 1 “otros”) a las que les consta si haber escuchado este tipo de comentarios.
- **Personas que conocen las medidas de conciliación de los ámbitos: laboral, familiar y personal que existen para su beneficio en el ayuntamiento:** 25 hombres, 30 mujeres y 3 “otros”) indican si conocerlas aunque, hay personas (6 hombres, 3 mujeres) que han contestado lo contrario. La opción no sabe, no contesta ha sido elegida por 5 hombres y 6 mujeres.
- **A colación de la pregunta anterior: personas que creen que estas medidas de conciliación son más usadas por mujeres que por hombres:** 43 personas (16 hombres, 24 mujeres y 3 “otros”) creen que estas medidas de conciliación son utilizadas con más frecuencia por mujeres que por hombres. Por el contrario, 16 personas (11 hombres y 5 mujeres) opinan que no y 18 personas (9 hombres y 9 mujeres) “no sabe no, no contesta”.
- **Personas que creen que cuando se hace uso de estas medidas de conciliación se hacen de manera paritaria (equilibrio entre mujeres y hombres):** 31 personas (9 hombres, 20

mujeres y 3 “otros”) apuestan por un no, mientras que 22 (15 hombres, 6 mujeres y 2 “otros”) por el si y 25 (15 hombres y 10 mujeres) “no sabe, no contesta”.

- **Personas que creen que debe o no estar elaborado y actualizado un plan de igualdad para personal en el ayuntamiento de Burriana:** 68 personas (30 hombres, 36 mujeres y 3 “otros”) opinan que sí, mientras que solamente 3 hombres y 1 “otros” opinan que no y 4 hombres y 2 mujeres “no sabe, no contesta”.
- **Personas que tienen o no conocimiento sobre el plan de igualdad del personal del ayuntamiento de Burriana:** 48 personas (27 hombres, 20 mujeres y 1 “otros”) han indicado que sí tienen constancia, mientras que 19 personas (11 mujeres, 5 hombres y 3 “otros”) no y 12 “no sabe, no contesta”).
- **Personas que consideran o no que ha sido eficiente el plan de igualdad y ha cumplido expectativas en favor de la igualdad de los trabajadores y trabajadoras de esta administración:** 18 hombres, 10 mujeres y 1 “otros” consideran que si ha sido eficiente el plan de igualdad y ha cumplido con las expectativas. Por lo contrario: 3 hombres, 7 mujeres y 2 “otros” no consideran la eficacia del plan. En cuanto a “no sabe, no contesta” ya que 21 mujeres y 14 hombres han elegido esta opción.

b) CONCLUSIONES RESPECTO A LOS DATOS CUANTITATIVOS

1) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA. SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL.

- 50,94% personas de la plantilla del Ayuntamiento de Burriana son varones. Las mujeres son el 37,36% y el resto vacantes.
- Masculinización de secciones I y IV y feminización de sección VI.
- Las jefaturas de secciones están ostentadas por mujeres en un 89%.
- En las jefaturas de departamentos hay paridad.
- Clara masculinización de los subgrupos C1 y AP y feminización en el A2.

2) FORMACIÓN

- En 2020 se experimenta una caída en la formación dentro de jornada laboral (todas materias) tanto en hombres (21,42) como en mujeres (15,62%).
- Se ha formado en igualdad aproximadamente un 35,41% de la plantilla, de ellas, el 77% mujeres.
- En la formación dentro de jornada no existen grandes diferencias por sexo, con pequeñas oscilaciones anuales.

- Se han formado en igualdad dentro de jornada hombres y mujeres de todas las secciones y negociados a excepción de STIC. Numéricamente, la sección más formada es la IV.
- La formación dentro de jornada en igualdad de los subgrupos A1/A2 es casi nula. La formación de los/as A1 fuera de jornada es testimonial.
- Mucha más formación (en todas las materias) de mujeres que de hombres fuera de jornada laboral (69,68%). En 2020, las mujeres son el 66% frente a los hombres que son el 33%.
- Fuera de jornada se forman en igualdad un 53%, de ellos/as son mujeres casi el 80%.
- Bajísima formación en igualdad de las jefaturas de sección o negociado (17,8%).
- Los varones de las secciones II, III, V, Intervención y STIC no han recibido formación en igualdad fuera de jornada.

3) PERMISOS, EXCEDENCIAS POR CUIDADOS, REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADOS Y PERMISO DE LACTANCIA.PERMISOS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD/ACOGIMIENTO/ADOPCIÓN. 2017-2020

- En el apartado de permisos por maternidad/paternidad/acogimiento/adopción los datos que ofrecemos no son significativos puesto que no tenemos elemento de comparación, si bien entendemos que todas las personas susceptibles de disfrutar de estos permisos, han ejercido dichos derechos.
- Los permisos por cuidados de terceras personas son muy poco significativos. Sólo 3 mujeres A1/A2.
- El 90% de las reducciones de jornadas las han pedido mujeres y de todos los subgrupos (sobre todo C2).
- El derecho en materia de conciliación más utilizado es el de la flexibilidad horaria. Las mujeres son mayoría en un 63,15%. El subgrupo que más lo ha demandado es el C2.
- En 2020 ningún varón ha solicitado este permiso frente a 5 mujeres.

c) ANÁLISIS RETRIBUTIVO

1) COMPLEMENTO DE DESTINO

- La media general (sin contemplar secciones ni subgrupos) ofrece que las mujeres tienen un CD ligeramente inferior a los varones, pero no hablamos de grandes diferencias.
- El CD más frecuente en los hombres es el 20, y en las mujeres el 18.
- En la Sección IV se observa brecha femenina en 3 de los 4 subgrupos analizados.
- Por subgrupos existe una ligera diferencia en los A1, A2 y C1 en detrimento de las mujeres.
- En las jefaturas de negociados hay brecha femenina en dos subgrupos y masculina en un subgrupo.

2) COMPLEMENTO ESPECÍFICO

- La media del CE entre hombres y mujeres arroja una diferencia de más de 3700 euros anuales.
- El CE en los CD 14 arroja brecha salarial en detrimento de las mujeres de unos 18 euros mensuales.
- El CE del CD 18 presenta una brecha salarial femenina de unos 67 euros mensuales.
- El CE ligado al CD 19-22 muestra una brecha salarial de unos 107 euros mensuales. La moda muestra igual valor.

- El CE ligado al CD 24 ofrece una brecha salarial de 101 mensuales. En frecuencia (moda) las mujeres A2 cobran mil euros anuales menos de complemento específico.
- El CE ligado al CD 26 ofrece ligera brecha femenina (34 euros mensuales).
- El CE ligado al CD 28 muestra brecha salarial masculina (solo 3 personas).
- El CE ligado al CD 30 muestra brecha salarial masculina (solo 4 personas, 3 habilidades nacionales).

3) HORAS EXTRAORDINARIAS

- Casi el 96% de las horas extras se remunerar, el resto se compensan.
- En 2 ocasiones los varones han compensado horas frente a 91 ocasiones por parte de las mujeres.
- Los varones compensan 3,5 horas extras frente a 915 por parte de las mujeres (1,75 horas de media frente a 10,05).
- Solo se compensan horas en secciones I, III, IV y VI.
- Por jefaturas solo compensar horas las mujeres.
- Por subgrupos, las mujeres son mayoría en horas a compensar en todos los subgrupos.
- En 1265 ocasiones los varones han cobrado horas extras frente a 141 ocasiones por parte de las mujeres. 90% masculinización.
- Los hombres cobran un total de 18678 horas extras frente a las 2249 que cobran las mujeres.
- La media de horas extras a cobrar es superior en el caso de las mujeres.
- No existe remuneración de horas en las secciones II y V.
- Por secciones, se remunerar más horas a los varones de las secciones I (92% masculinización en horas realizadas) y IV (89% masculinización).
- Por subgrupos, la mayor brecha está en la percepción de las horas extraordinarias en todos ellos. La masculinización oscila entre el 88 y el 100% y la menor brecha se da en el C1.
- Por jefaturas solo se ha pagado horas extras a tres varones.
- Por primera vez se han remunerado horas extras en la sección VI

4) PRODUCTIVIDAD

- El 79% de las personas que han cobrado productividad son hombres frente a un 20,48% de mujeres.
- Tras aprobarse el reglamento para el pago de productividad, la brecha en detrimento de las mujeres se ha acentuado. De un 61,58% en 2014 se ha pasado a un 79,42% en 2019-2020,
- Dentro del pago de productividad, las mujeres solo perciben el 26%. Es decir cobran menos en frecuencia y en cantidad. El porcentaje medio, si es superior en el caso de estas.
- En dos de las secciones más feminizadas, Secretaria y Sección II no hay percepción de productividad, cosa que se invierte en el sentido contrario (I y IV). En estas secciones los varones suponen en el cobro el 80%.
- Los varones de todos los subgrupos perciben productividad.
- Solo las mujeres A1 y C1 perciben productividad.
- La brecha más evidente en este complemento se observa en las mujeres AP.
- Por sustitución de jefaturas (uno de los supuestos contemplado en el pago del complemento), solo el 32% de las jefaturas encabezadas se remunerar frente al 60% de las encabezadas por varones.

7. PLAN DE ACCIÓN:

a) Áreas, objetivos y acciones del plan

Este Plan de Acción se compone de 20 acciones estratégicas, todas ellas sostenidas sobre las 8 áreas de actuación de este ayuntamiento. Estas áreas estructuran los mecanismos y la forma de proceder en todos los departamentos, esto permite materializar cualquier objetivo a través de la transversalidad de acciones y coordinación entre los diferentes departamentos.

A continuación, se muestra una tabla seccionada por las áreas, objetivos y acciones que componen este segundo Plan de Igualdad Interno para el Ayuntamiento de Burriana. En esta organización hemos valorado la importancia de poder continuar con la labor que quedaba pendiente del I Plan de Igualdad de este Ayuntamiento, por eso, se incluyen acciones que no se pudieron llevar a término en el anterior plan, junto a nuevas acciones que se proponen en el presente dossier. De este modo, podremos dar por concluido todo el bloque inicial de acciones que se previeron.

Este Plan de Acción se estructura en 8 áreas de actuación las cuales están compuestas por diferentes acciones. Así mismo, cada una de estas áreas está constituida por una serie de objetivos, cuyo número total asciende a 8 y que son los mismos que en el plan anterior y que nos posibilitan el poder continuar con dichos objetivos y sus acciones pendientes, así como, incorporar nuevas acciones a los mismos. Queda representado en la siguiente tabla:

ÁREAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVO	ACCIONES
1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	Integrar la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos municipales.	<p>A.1.1 Celebrar reuniones informativas en los diferentes centros de trabajo para dar a conocer la aprobación del II Plan de Igualdad y su contenido.</p> <p>A.1.2 Realizar una encuesta para conocer la opinión del personal sobre las acciones del Plan y la difusión realizada.</p> <p>A.1.3 Desagregar los datos por sexo en todos los registros, bases de datos, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios municipales, de todas las áreas del Ayuntamiento.</p>
		<p>A.2.4 Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos, garantizando la no discriminación por razón de sexo.</p> <p>A.2.5 En las bases específicas de las convocatorias de procedimientos selectivos, se incluirá una cláusula por la cual, en caso de empate entre las</p>
2. PROCESO DE SELECCIÓN CONTRATACIÓN	Asegurar que se cumple la igualdad de trato en las pruebas y requisitos exigidos en los procedimientos de selección.	

		<p>personas aspirantes, el sexo infrarrepresentado, -según las citadas bases-, se tendrá en cuenta a la hora de dirimir el empate.</p>
<p>3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN</p>	<p>Promover una representación por sexos equilibrada en todos los sectores de esta Administración.</p>	<p>A.3.6 Tener en cuenta la perspectiva de género en la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo.</p> <p>A.3.7 Incluir la perspectiva de género y la variable sobrecualificación académica, en los criterios generales sobre promoción interna que se aprueben.</p>
<p>4. FORMACIÓN</p>	<p>Asegurar que la totalidad de la plantilla y personal electo reciben formación en igualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>A.4.8 Detectar las necesidades e intereses de formación en igualdad y perspectiva de género de la plantilla.</p> <p>A.4.9 Elaboración de un Plan de formación sobre igualdad y perspectiva de género.</p> <p>A.4.10: Facilitar información sobre la oferta en formación, jornadas y/o cursos en materia de igualdad.</p>
<p>5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Facilitar a la totalidad de la plantilla la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y fomentar una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres en las tareas de cuidados.</p>	<p>A.5.11 Ampliación de los permisos y las ayudas sociales que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en próximas negociaciones del acuerdo.</p> <p>A.5.12 Elaborar un documento de uso interno que recoja todas las medidas legislativas en materia de conciliación que sean de aplicación al personal del Ayuntamiento y difundirlo entre la plantilla incidiendo en la corresponsabilidad.</p>

<p>6. RETRIBUCIONES</p>	<p>Garantizar la igualdad retributiva, eliminando cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.</p>	<p>A.6.13 Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los preceptivos criterios para la asignación del complemento de productividad.</p> <p>A.6.14 Realizar una campaña informativa sobre los criterios relativos al pago del complemento de productividad.</p> <p>A.6.15 Realizar un análisis del impacto de género del complemento específico, comprobando si en su asignación a los distintos puestos de trabajo se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.</p>
<p>7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>Incluir la perspectiva de género en la salud laboral y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>A.7.16 Realización de una acción formativa en materia de salud y género a los miembros del Comité de seguridad y salud</p> <p>A.7.17 Elaboración de un cuadro-resumen explicativo del nuevo protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e incluirlo en el Manual de Bienvenida de la entidad y difundirlo a través del correo electrónico.</p> <p>A.7.18 Instaurar el permiso menstrual para las empleadas del Ayuntamiento de Burriana</p>
<p>8. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA</p>	<p>Eliminar el lenguaje sexista de las comunicaciones internas y externas del Ayuntamiento.</p>	<p>A.8.19 Ofrecer formación sobre el uso del lenguaje no sexista para aquellas personas que no cuenten con formación previa en esta materia.</p> <p>A.8.20 Creación de un “Buzón inclusivo”.</p>

b) Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la **totalidad de la plantilla del Ayuntamiento** de Burriana, cualquiera que sea la relación laboral que se tenga con la entidad. El ámbito territorial de aplicación abarcará **todos los centros de trabajo** o edificios de los que se compone el Ayuntamiento como entidad.

La vigencia temporal del plan, plazo en el que habrá que desarrollarse las acciones, empezará en marzo del año 2022 y finalizará en marzo de 2026, tendrá, por tanto, un **período de 4 años de vigencia**.

c) Desarrollo de las acciones a implantar

A continuación, se presentan, mediante un sistema de fichas descriptivas, todas las acciones que integran el II Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento de Burriana:

Área de actuación	1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
Número y denominación de la acción	A.1.1 Celebrar reuniones informativas en los diferentes centros de trabajo para dar a conocer la aprobación del II Plan de Igualdad y su contenido.
Cronograma de implantación	2022
Objetivos	Asegurar que toda la plantilla del Ayuntamiento conoce el contenido del Plan de Igualdad, sus objetivos y acciones a desarrollar.
Descripción	Desde la Concejalía de Igualdad y el Departamento de Recursos Humanos se convocará a todo el personal para darles a conocer los principales datos del diagnóstico, así como las áreas del plan de igualdad para público conocimiento, ya que se considera insuficiente, poner el documento a disposición del funcionariado, y se conciencie de la existencia del mismo y la necesidad de continuar con la implementación de este plan. La asistencia a estas sesiones tendrá carácter obligatorio para el personal. En cualquier caso, el Plan también se publicará en el Portal de las Personas Empleadas de la entidad y el “Manual de Bienvenida” de la entidad también deberá contener una referencia al mismo.
Personas responsables	RRHH, Concejalía de personal, Concejalía de Igualdad
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos necesarios	Materiales: medios técnicos necesarios para difundir el Plan de Igualdad y espacios para celebrar las reuniones. Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Número de reuniones celebradas. Número de personas asistentes a las mismas desagregado por sexos.

Área de actuación	1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
Número y denominación de la acción	A.1.2 Realizar una encuesta para conocer la opinión del personal sobre las acciones del Plan y la difusión realizada.
Cronograma de implantación	2022
Objetivos	Conocer la opinión de la plantilla respecto a las acciones a implementar, así como su opinión sobre la incidencia que pueden tener las mismas en su puesto de trabajo.
Descripción	Tras la celebración de las reuniones explicativas del Plan (acción A.1.1), se elaborará una encuesta que estará disponible para todo el personal del Ayuntamiento y que incluirá cuestiones relativas a las acciones instauradas en el nuevo Plan, la percepción que la plantilla tiene de las mismas, así como la incidencia que pueden tener en sus puestos de trabajo. La encuesta se difundirá por correo interno, en el Portal de las Personas Trabajadoras y también se colgará un cartel con un QR y se dejará en papel en aquellos espacios de encuentro del personal (comedores, espacios de paso interno como por ejemplo las escaleras de personal, espacios de encuentro como cafeteras o fuentes de agua...). También se podrá facilitar las encuestas de forma física al momento final de las reuniones explicativas.
Personas responsables	Concejalía de personal, RRHH, Concejalía de Igualdad, S.T.I.C
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos necesarios	Materiales: medios telemáticos e informáticos para realizar la encuesta online y hacerla accesible a todo el personal. Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Efectiva elaboración de la encuesta y número de personas que la han realizado desagregado por sexo.

Área de actuación	1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL
Número y denominación de la acción	A.1.3 Desagregar los datos por sexo en todos los registros, bases de datos, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios municipales, de todas las áreas del Ayuntamiento.

Cronograma de implantación	2024
Objetivos	Tener datos estadísticos de sexo a nivel transversal (todas las áreas y materias) para detectar posibles desigualdades y poder aplicar la perspectiva de género en informes, políticas, iniciativas o acciones municipales.
Descripción	<p>Se remitirá de nuevo a todos los departamentos una circular en la que se indique la necesidad de desagregar por sexos las bases de datos que se utilicen. La Concejalía de Igualdad se reunirá con las direcciones de las secciones para informar sobre esta acción. El Departamento de STIC deberá adaptar aquellas bases de datos en las que sea posible introducir esta variable.</p> <p>Además, desde la Concejalía de Tecnologías de la Información y Modernización de la Administración se negociará con la empresa EsPúblico quien proporciona la herramienta informática de gestión de expedientes administrativos, Gestiona, para que se incluya la variante sexo con carácter general en la apertura de los expedientes y tendrá en cuenta esta cuestión para cualquier aplicación o programa informático que se realice de ahora en adelante así como para aplicarlo a cualesquiera que ya existan.</p>
Personas responsables	S.T.I.C, jefatura de de cada una de las secciones municipales y departamentos adscritos
Personas destinatarias	Esta acción servirá para la mejora de las políticas e informes que se realicen desde el Ayuntamiento que, indirectamente, reportará un beneficio para la ciudadanía.
Recursos necesarios	<p>Materiales: los medios técnicos necesarios para incorporar este dato en los registros, bases de datos, aplicaciones, etc.</p> <p>Económicos: no se necesitan</p>
Indicadores de seguimiento	Número de registros, bases de datos, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios municipales en los que se incluye o se ha incluido los datos desagregados por sexo.

Área de actuación	2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Número y denominación de la acción	A.2.4 Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos, garantizando la no discriminación por razón de sexo.
Cronograma de implantación	Permanente, se realizará cada vez que se inicie un proceso de selección o contratación.

Objetivos	Garantizar unos procesos selectivos sin discriminación por género, sea directa o indirecta.
Descripción	Se realizará una revisión con perspectiva de género de los procesos selectivos que se inicien en la entidad para realizar una evaluación previa sobre los posibles resultados y efectos que tendrán las convocatorias selectivas sobre mujeres y hombres y la valoración de estos resultados en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Personas responsables	RRHH y Concejalía de Igualdad.
Personas destinatarias	Personas que quieran acceder a los puestos de trabajo ofertados por el Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para elaborar las revisiones. Económicos: no es necesitan
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje de procesos selectivos analizados respecto al total. Porcentaje y características de los procesos selectivos en los que han sido detectados requisitos, pruebas o baremos que pueden generar discriminación por razón de sexo. Tipología de las correcciones puestas en marcha en cada caso y efectos obtenidos.

Área de actuación	2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Número y denominación de la acción	A.2.5 En las bases específicas de las convocatorias de procedimientos selectivos, se incluirá una cláusula por la cual, en caso de empate entre las personas aspirantes, el sexo infrarrepresentado, -según las citadas bases-, se tendrá en cuenta a la hora de dirimir el empate.
Cronograma de implantación	Permanente, se realizará siempre que se abra un proceso de selección o contratación.
Objetivos	Favorecer una representación por sexos equilibrada en todos los sectores de esta Administración, especialmente en aquellos en los que alguno de los sexos esté claramente infrarrepresentado.
Descripción	En las bases de las convocatorias de selección deberá aparecer la información relativa al colectivo infrarrepresentado en cuanto a su presencia en la plantilla del Ayuntamiento de Burriana, entendiéndose por representación equilibrada la presencia de hombres y mujeres de forma que en conjunto, las personas de alguno de los dos sexos no superen el 60%. En caso de que alguno de los sexos

	esté infrarrepresentado y haya empate entre las personas aspirantes, se tendrá en cuenta el sexo infrarrepresentado a la hora de dirimir el empate.
Personas responsables	RRHH
Personas destinatarias	Personas candidatas en los procesos de selección o contratación del Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para incluir esta acción en las bases de las convocatorias. Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Número y porcentaje de bases de selección en las que se haya reflejado esta acción.

Área de actuación	3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
Número y denominación de la acción	A.3.6 Tener en cuenta la perspectiva de género en la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).
Cronograma de implantación	2023
Objetivos	Tener una clasificación de personal sin discriminaciones ni sesgos de género.
Descripción	Se revisará la RPT, tanto en la definición de los puestos de trabajo y competencias, como en el uso de un lenguaje inclusivo.
Personas responsables	RRHH, Concejalía de Igualdad
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para la revisión del documento. Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Efectiva revisión y adecuación del documento. Número y porcentaje de puestos revisados.

Área de actuación	3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
Número y denominación de la acción	A.3.7 Incluir la perspectiva de género y la variable sobrecualificación académica, en los criterios generales sobre promoción interna que se aprueben.
Cronograma de implantación	Junto con la elaboración de los criterios (previsiblemente 2022).
Objetivos	Garantizar la transparencia y la no discriminación de género en los procesos de promoción interna.
Descripción	En los criterios generales sobre promoción interna que se aprueben, se deberá tener en cuenta la perspectiva de género e incluir la variable sobrecualificación académica.
Personas responsables	Mesa de negociación, RRHH
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos necesarios	Materiales: no se necesitan Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Publicación de los criterios y análisis de los mismos.

Área de actuación	4. FORMACIÓN
Número y denominación de la acción	A.4.8 Detectar las necesidades e intereses de formación en igualdad y perspectiva de género de la plantilla.
Cronograma de implantación	2022
Objetivos	Asegurar una adecuada oferta formativa en igualdad para la plantilla del Ayuntamiento, así como que los contenidos ofertados sean de interés y utilidad para la misma.

Descripción	Realizar una encuesta de opinión entre la plantilla con el objetivo de conocer las necesidades e intereses de formación en materia de igualdad y/o perspectiva de género de la plantilla. En la encuesta se ofrecerán diversas temáticas como: planes de igualdad, violencia de género, prevención del acoso sexual, lenguaje no sexista, urbanismo con perspectiva de género, presupuestos con perspectiva de género, etc. con el objetivo de conocer cuales son las más demandadas por la plantilla. La encuesta se difundirá por correo interno, en el Portal de las Personas Trabajadoras y también se colgará un cartel con un QR y se dejará en papel en aquellos espacios de encuentro del personal (comedores, espacios de paso interno como por ejemplo las escaleras de personal, espacios de encuentro como cafeteras o fuentes de agua...)
Personas responsables	Concejalía de Igualdad, S.T.I.C
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos necesarios	Materiales: los medios técnicos necesarios para realizar la encuesta telemática. Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	- Realización efectiva de la encuesta - Número de personas que han realizado la encuesta desagregado por sexo - Informe de resultados

Área de actuación	4. FORMACIÓN
Número y denominación de la acción	A.4.9 Elaboración de un Plan de formación sobre igualdad y perspectiva de género.
Cronograma de implantación	2023
Objetivos	Contar con un Plan de formación de igualdad adecuado a los intereses y necesidades de la plantilla y asegurar que la misma tiene acceso y recibe una oferta formativa adecuada en igualdad.
Descripción	Con el informe de resultados que se obtenga de la encuesta sobre necesidades e intereses de formación en igualdad a la plantilla (Acción A.4.8), se elaborará un Plan de Formación en Igualdad que se ofertará a la plantilla del Ayuntamiento y que deberá programar, al menos, un curso o jornada

	relacionada con la igualdad al año. El Plan de Formación en Igualdad se comunicará a toda la plantilla.
Personas responsables	Concejalía de Igualdad, RRHH
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos necesarios	<p>Materiales:</p> <p>Para el caso de formaciones online: conexión a internet, ordenador, webcam.</p> <p>Para el caso de formaciones presenciales: aula para las formaciones, proyector, conexión a internet.</p> <p>Económicos: en caso de que se cuente con personas profesionales externas, 500 euros anuales aproximadamente.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del Plan de Formación en Igualdad y comunicación del mismo a la plantilla - Número de formaciones realizadas - Número de personas y porcentaje de la plantilla que asiste a les acciones formativas desagregado por sexo.

Área de actuación	4. FORMACIÓN
Número y denominación de la acción	4.4.10 Facilitar información sobre la oferta en formación, jornadas y/o cursos en materia de igualdad.
Cronograma de implantación	Permanente.
Objetivos	Asegurar que la totalidad de la plantilla del Ayuntamiento recibe información sobre formación en igualdad.
Descripción	Desde la Concejalía de Igualdad se establecerá un canal de comunicación para todo el personal del Ayuntamiento a través del cual se informará a la plantilla sobre oferta formativa, tanto interna como externa, de cursos, jornadas, seminarios, sobre igualdad y/o violencia de género.
Personas responsables	Concejalía de Igualdad

Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para asistir a las formaciones Económicos: algunas formaciones pueden tener un coste económico para las personas destinatarias (entre 25-100 euros por curso/seminario, aproximadamente)
Indicadores de seguimiento	- Número de cursos/seminarios/talleres comunicados a la plantilla - Número de personas del Ayuntamiento que han realizado las formaciones desagregadas per sexo

Área de actuación	5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Número y denominación de la acción	A.5.11 Revisión de permisos y ayudas sociales que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Cronograma de implantación	Futura revisión del Acuerdo sobre las normas reguladoras de las condiciones de trabajo de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento.
Objetivos	Mejorar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla
Descripción	En próximas negociaciones del acuerdo del personal empleado público de este Ayuntamiento, se incluirá una revisión de los permisos y las ayudas sociales que proporciona la entidad en aras a valorar la posible ampliación o reformulación de los mismos con el objetivo la conciliación de la plantilla.
Personas responsables	Junta de personal
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: no se necesitan Económicos: los necesarios para llevar a cabo la revisión de permisos y ayudas.
Indicadores de seguimiento	Efectiva realización de dicha revisión en las mesas de negociación comprobación de actas). Número de permisos o ayudas sociales revisadas, reformuladas o ampliadas. Número de permisos, ayudas o beneficios nuevos incorporados en el acuerdo.

Área de actuación	5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Número y denominación de la acción	A.5.12 Elaborar un documento de uso interno que recoja todas las medidas legislativas en materia de conciliación que sean de aplicación al personal del Ayuntamiento y difundirlo entre la plantilla incidiendo en la corresponsabilidad.
Cronograma de implantación	2023
Objetivos	Garantizar que toda la plantilla sea conocedora de sus derechos en materia de conciliación.
Descripción	Se elaborará un catálogo de derechos y medidas de conciliación que sean de aplicación a la plantilla para que ésta sea conocedora de la legislación vigente, las medidas que tiene a su disposición y maneras de solicitarlas. Este catálogo o documento recopilatorio se facilitará a todo el personal mediante correo electrónico y se publicará en el Portal de las Personas Empleadas. También se incluirá en el Manual de Bienvenida.
Personas responsables	RRHH, Concejalía de Igualdad
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para difundir el documento Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Realización del documento de derechos y medidas. Acreditación de difusión del mismo a la plantilla

Área de actuación	6. RETRIBUCIONES
Número y denominación de la acción	A.6.13 Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los preceptivos criterios para la asignación del complemento de productividad.
Cronograma de implantación	2024

Objetivos	Garantizar unas retribuciones libres de cualquier discriminación de género, ya sea directa o indirecta.
Descripción	Se realizará una revisión del complemento de productividad teniendo en cuenta la perspectiva de género en la misma con el objetivo de detectar posibles discriminaciones de sexo en la distribución de dicho complemento y proponer, en su caso, medidas correctoras.
Personas responsables	Mesa de negociación, RRHH, Concejalía de igualdad
Personas destinatarias	Plantilla del Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para realizar la revisión Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Publicación en el BOP de los criterios Realización del estudio de los criterios desde la perspectiva de género En su caso, número de acciones correctoras adoptadas para corregir la situación de desigualdad detectada.

Área de actuación	6. RETRIBUCIONES
Número y denominación de la acción	A.6. 14 Realizar una campaña informativa sobre los criterios relativos al pago del complemento de productividad.
Cronograma de implantación	2024
Objetivos	Garantizar que toda la plantilla sea conocedora de los criterios sobre los cuales se calcula y se asigna el complemento de productividad en la entidad.
Descripción	Se realizará una campaña informativa dirigida al personal sobre los criterios acerca del pago del complemento de productividad que incida, sobre todo, en el caso de sustituciones de jefatura. Esta campaña podrá difundirse a través del correo electrónico, tablón de anuncios, etc.
Personas responsables	RRHH
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para la difusión de la campaña.

	Económicos: no se necesitan.
Indicadores de seguimiento	Elaboración de la campaña. Acreditación de la difusión de la información. .

Área de actuación	6. RETRIBUCIONES
Número y denominación de la acción	A.6.15 Realizar un análisis del impacto de género del complemento específico, comprobando si en su asignación a los distintos puestos de trabajo se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.
Cronograma de implantación	2024
Objetivos	Garantizar unas retribuciones libres de cualquier discriminación de género, ya sea directa o indirecta.
Descripción	Se realizará un estudio del complemento específico en las retribuciones del personal del Ayuntamiento en el que se graduaran los puestos de trabajo con igual o distinto valor.
Personas responsables	Mesa de Negociación., RRHH, Concejalía de Igualdad
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para la elaboración del estudio. Económicos: en caso de externalizarse la elaboración de este estudio deberá preverse presupuesto económico.
Indicadores de seguimiento	Realización del estudio. En su caso, número de acciones correctoras adoptadas para corregir la situación de desigualdad detectada.

Área de actuación	7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Número y denominación de la acción	A.7.16 Realización de una acción formativa en materia de salud y género a las personas que formen parte del Comité de seguridad y salud.
Cronograma de implantación	2023
Objetivos	Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales
Descripción	Se realizará una formación al Comité de seguridad y salud sobre la perspectiva de género en la salud que tendrá como objetivo identificar las diferencias biológicas, sociales y culturales entre mujeres y hombres con la finalidad de detectar diferencias en riesgos relacionados con estilos de vida, riesgos biológicos, conductas de salud y enfermedad, diferencias en la utilización de los servicios de salud, etc. Esta formación deberá contener, en todo caso, una referencia a la llamada depresión de género así como a los problemas graves menstruales que sufren las mujeres para que la plantilla sea conocedora y comprenda la razón del permiso menstrual (A. 7.18).
Personas responsables	RRHH
Personas destinatarias	Personas del Comité de Seguridad y Salud
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para la elaboración de la formación. Económicos: en caso de externalizarse la formación, deberá preverse presupuesto económico.
Indicadores de seguimiento	Efectiva realización de la formación.

Área de actuación	7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Número y denominación de la acción	A.7.17 Elaboración de un cuadro-resumen explicativo del nuevo protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e incluirlo en el Manual de Bienvenida de la entidad y difundirlo a través del correo electrónico.
Cronograma de implantación	2022

Objetivos	Asegurar que toda la plantilla conoce y entiende el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción	Se elaborará un cuadro-resumen que, de forma clara y sencilla, explique y resuma el protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. Este documento se adjuntará al Manual de Bienvenida de la entidad y se difundirá a través del correo electrónico. El protocolo y el documento explicativo se publicarán en el Portal de las personas empleadas.
Personas responsables	Concejalía de Igualdad, RRHH
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para la elaboración del documento Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Efectiva elaboración del documento Incorporación del mismo al Manual de Bienvenida Acreditación de difusión a través de correo electrónico Efectiva publicación del protocolo y el documento explicativo en el Portal.

Área de actuación	7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Número y denominación de la acción	A.7.18 Instaurar el permiso menstrual para las empleadas del Ayuntamiento de Burriana
Cronograma de implantación	2023
Objetivos	Instaurar unas horas de permiso menstrual para aquellas empleadas que lo precisen sin necesidad de disponer o hacer uso de otro tipo de permisos.
Descripción	Las empleadas que lo precisen dispondrán de un permiso de 8 horas mensuales por problemas o dolencias ocasionados por el periodo menstrual. Este permiso será recuperable en un plazo máximo de 3 meses y en su solicitud deberá acreditarse un informe, expedido por facultativo/a de la especialidad médica, que especifique expresamente la necesidad. El informe médico tendrá una validez de 2 años, transcurrida dicha vigencia y caso de persistir la necesidad, deberá presentarse un nuevo informe médico.

Personas responsables	RRHH
Personas destinatarias	Empleadas del Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: no se necesitan Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Efectiva instauración del permiso Número de mujeres que han hecho uso del mismo

Área de actuación	8. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA
Número y denominación de la acción	A.8.19 Ofrecer formación sobre el uso del lenguaje no sexista para aquellas personas que no cuenten con formación previa en esta materia.
Cronograma de implantación	Continua.
Objetivos	Asegurar que la plantilla del Ayuntamiento conoce el lenguaje no sexista y lo utiliza .
Descripción	Se ofrecerá formación sobre el lenguaje inclusivo a personas que se incorporen a la plantilla y aquellas personas trabajadoras del Ayuntamiento que no hayan realizado ningún tipo de formación previa. En caso de que alguna persona de nueva incorporación acredite tener formación sobre lenguaje no sexista, no será necesaria la realización de dicho curso.
Personas responsables	Concejalía de Igualdad, de comunicación y el departamento de normalización lingüística.
Personas destinatarias	Personas de reciente incorporación al Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: Para el caso de formaciones online: conexión a internet, ordenador, webcam. Para el caso de formaciones presenciales: aula para las formaciones, proyector, conexión a internet.

	Económicos: en caso de contar con personas profesionales externas, 250 euros anuales aproximadamente.
Indicadores de seguimiento	- Número de formaciones realizadas - Número de personas del Ayuntamiento que han realizado las formaciones desagregadas per sexo

Área de actuación	8. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA
Número y denominación de la acción	A.8.20 Creación de un “Buzón inclusivo”.
Cronograma de implantación	2022
Objetivos	Facilitar la revisión de textos, imágenes o campañas para que se garantice un contenido no sexista.
Descripción	Se creará un canal de comunicación interno llamado “Buzón inclusivo” para que cualquier persona del Ayuntamiento pueda comunicar la detección de un texto escrito en lenguaje no inclusivo o la utilización de imágenes sexistas. Este buzón también atenderá y resolverá dudas sobre la utilización del lenguaje inclusivo. El buzón, que será gestionado por la Concejalía de Igualdad, atenderá a aquellos departamentos desde donde se hayan efectuado las consultas y, en su caso, se resolverán y revisarán todas las dudas que se planteen al respecto.
Personas responsables	Concejalía de igualdad
Personas destinatarias	Personal del Ayuntamiento.
Recursos necesarios	Materiales: los necesarios para crear el canal de comunicación interno Económicos: no se necesitan
Indicadores de seguimiento	Creación del Buzón inclusivo Número de comunicaciones atendidas Número de comunicaciones resueltas

d) Calendarización y priorización de las acciones

ÁREA	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025
1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL	A.1.1 Celebrar reuniones informativas en los diferentes centros de trabajo para dar a conocer la aprobación del II Plan de Igualdad y su contenido.	X			
	A.1.2 Realizar una encuesta para conocer la opinión del personal sobre las acciones del Plan y la difusión realizada.	X			
	A.1.3 Desagregar los datos por sexo en todos los registros, bases de datos, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios municipales, de todas las áreas del Ayuntamiento.			X	
2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	A.2.4 Revisión de los requisitos, tipos de pruebas y baremos utilizados en los procesos selectivos, garantizando la no discriminación por razón de sexo.	X	X	X	X
	A.2.5 En las bases específicas de las convocatorias de procedimientos selectivos, se incluirá una cláusula por la cual, en caso de empate entre las personas aspirantes, el sexo infrarrepresentado, -según las citadas bases-, se tendrá en cuenta a la hora de dirimir el empate.	X	X	X	X
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	A.3.6 Tener en cuenta la perspectiva de género en la revisión de la Relación de Puestos de Trabajo.		X		
	A.3.7 Incluir la perspectiva de género y la variable				

	sobrecualificación académica, en los criterios generales sobre promoción interna que se aprueben.	X			
4. FORMACIÓN	A.4.8 Detectar las necesidades e intereses de formación en igualdad y perspectiva de género de la plantilla.	X			
	A.4.9 Elaboración de un Plan de formación sobre igualdad y perspectiva de género.		X		
	A.4.10: Facilitar información sobre la oferta en formación, jornadas y/o cursos en materia de igualdad.	X	X	X	X
5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	A.5.11 Revisión de los permisos y las ayudas sociales que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en próximas negociaciones del acuerdo.		X		
	A.5.12 Elaborar un documento de uso interno que recoja todas las medidas legislativas en materia de conciliación que sean de aplicación al personal del Ayuntamiento y difundirlo entre la plantilla incidiendo en la corresponsabilidad.		X		
6. RETRIBUCIONES	A.6.13 Incluir la perspectiva de género en la elaboración de los preceptivos criterios para la asignación del complemento de productividad.			X	
	A.6. 14 Realizar una campaña informativa sobre los criterios relativos al pago del complemento de productividad.			X	

	<p>A.6.15 Realizar un análisis del impacto de género del complemento específico, comprobando si en su asignación a los distintos puestos de trabajo se sigue el principio de igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor.</p>			<p>X</p>	
<p>7. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>A.7.16 Realización de una acción formativa en materia de salud y género a los miembros del Comité de seguridad y salud</p>		<p>X</p>		
	<p>A.7.17 Elaboración de un cuadro-resumen explicativo del nuevo protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e incluirlo en el Manual de Bienvenida de la entidad y difundirlo a través del correo electrónico.</p>	<p>X</p>			
	<p>A.7.18 Instaurar el permiso menstrual para las empleadas del Ayuntamiento de Burriana.</p>		<p>X</p>		
<p>8. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA</p>	<p>A.8.19 Ofrecer formación sobre el uso del lenguaje no sexista para aquellas personas que no cuenten con formación previa en esta materia.</p>		<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
	<p>A.8.20 Creación de un “Buzón inclusivo”.</p>	<p>X</p>			

e) Medios y recursos para su desarrollo

La aplicación real de este plan de igualdad necesita los medios y recursos necesarios para su desarrollo. Estos recursos han quedado reflejados en cada una de las fichas que describen las acciones que contiene este plan. Especial importancia revierte la inversión económica que requieren algunas de las acciones, así como el impulso que se le tiene que dar a la realización de cada una de las medidas por parte de las personas que han sido asignadas como responsables.

f) Procedimiento de modificación

El Plan de Igualdad tiene que ser entendido como un documento con capacidad adaptativa, tanto a los posibles cambios normativos, como a la propia realidad de la entidad. Por lo tanto, a pesar de ser un documento surgido del consenso mayoritario, resulta conveniente contemplar un procedimiento de modificación.

Así, el presente Plan de Igualdad podrá ser modificado si así se aprueba por mayoría de las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad, siempre con el fin de mejorar o adaptar el plan a la realidad y circunstancias vigentes.

g) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

La Comisión de Igualdad será el órgano responsable de realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad. Por eso, de las dos reuniones anuales que tendrá la comisión de seguimiento, la segunda de las reuniones, tendrá como finalidad **elaborar un informe sobre el grado de ejecución** del Plan de Igualdad. de forma anual se convocará una reunión para la revisión y seguimiento de la implementación del Plan, en la que se informará sobre los avances realizados, se valorará la posible conveniencia de revisar alguna acción y se valorará el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados en cada una de las acciones. Además de esta reunión con periodicidad anual, la Comisión elaborará un **informe de evaluación intermedia** en el que se reflejarán todas estas cuestiones, se analizarán las acciones realizadas hasta la fecha y se éstas han sido cumplidas según la calendarización prevista. Este informe deberá elaborarse cumplidos los dos años de entrada en vigor del presente Plan.

Por otro lado, a finales de la vigencia del Plan, se realizará un **informe de evaluación final**, que será una evaluación global de la ejecución del proyecto y en donde se analizará el recorrido e impacto conseguido por el mismo, así como se incorporarán propuestas de mejora y nuevas necesidades detectadas, que servirán de punto de partida y orientarán el diseño del próximo Plan.

h) Plan de comunicación

El Plan de Igualdad, además de comunicarse y difundirse por toda la plantilla tal y como se indica en la acción A.1.1, será publicado en la sede electrónica del Ayuntamiento de Burriana y en el Portal de las Personas Empleadas de esta entidad. Además, su aprobación definitiva será anunciada y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Castelló.

8. ANEXOS

8.1 Glosario de términos

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común de expresiones contenidas en el presente documento, se trasladan aquí algunas de las definiciones de términos según se recogen en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras disposiciones o documentos normativos.

- **ACCIONES POSITIVAS** (Art. 11 Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres). Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan estas situaciones, tendrán que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** (Art.7 Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres) Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El acondicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **BRECHA SALARIAL:** Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. (Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Comisión Europea. 2014).
- **CORRESPONSABILIDAD.** La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, como por ejemplo su organización, la cura, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres. (Guía de corresponsabilidad. Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad).
- **DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL** (Art.44 Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **DESAGREGACIÓN DE DATOS POR SEXO.** Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo teniendo en cuenta las especialidades del género. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).

- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA** (Art. 6 Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres) Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la cual se encuentra una persona que sea, haya estado o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pose a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, salvo que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para conseguir esta finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- **EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.** Examen de las propuestas políticas, para analizar si afectarán las mujeres de manera diferente que a los hombres, a fin de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).
- **GÉNERO.** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre varias culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).
- **IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR** (Art.28 del Estatuto de los Trabajadores). El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse ninguna discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- **IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA OCUPACIÓN, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL, Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO** (Art.5 Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres). El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito de la ocupación privada y en el de la ocupación pública, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso a la ocupación, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización los miembros de la cual ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por estas.
- **LENGUAJE INCLUSIVO, NO SEXISTA O IGUALITARIO:** la finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, puesto que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o tiene que ser, irrelevante (PE 397.475 Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, 13 de febrero de 2008). Artículo 14. Criterios generales de actuación de los poderes públicos. A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los poderes públicos: (...) 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 es un criterio general de actuación de los poderes públicos. (Arte. 14.11. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

- **PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Supone considerar sistemáticamente las diferentes condiciones, situaciones y necesidades en que viven mujeres y hombres, en todas las políticas y en los momentos de la intervención: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación. (IV Conferencia Mundial de la Mujer, Pekín 95).
- **PLAN DE IGUALDAD** (Art. 46.1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir 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 conseguir, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- **PRESENCIA EQUILIBRADA.** (Disp. Adicional Primera Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres) Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.
- **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.** El artículo 3 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres dice que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **SEGREGACIÓN HORIZONTAL.** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y ocupaciones específicas. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).
- **SEGREGACIÓN VERTICAL.** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de lugares. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión Europea. 1998).
- **TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES** (Art. 15 Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres) 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 manera activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuesto de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

8.2 Diagnóstico de situación



**MAGNÍFIC
AJUNTAMENT
DE BORRIANA**

II PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE BURRIANA.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE BURRIANA

1. DIAGNÓSTICO DE DATOS CUALITATIVOS

RESULTADOS ENCUESTA CUALITATIVA

Para recoger la información cualitativa entre el personal del Ayuntamiento de Burriana se ha llevado entre el 22 de abril y el 28 de mayo a cabo un breve cuestionario destinado a todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento, con la finalidad de conocer su opinión respecto a la situación actual de la entidad en relación al Plan de Igualdad interno. Este cuestionario aportará información y permitirá actualizar los diferentes indicadores respecto a los cuestionarios del I Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento. Una vez obtenidos estos datos, se procederá a comenzar la fase de redacción del mismo.

Este sondeo comienza con la pregunta 9, a partir del sondeo realizado anteriormente donde ya se refleja la formación, sexo, sección, fechas de incorporación, y niveles de estudio, datos que ya han sido incorporados mediante el estudio cuantitativo.

El cuestionario consta de 21 preguntas con puntos y subpuntos con preguntas cerradas. Quedan recogidas de la siguiente forma:

- Las 2 primeras (9.1.y 9.2) se refieren a la opinión de las personas entrevistadas respecto a permisos prenatales y lactancia.
- La 10.1 y 10.2 se refieren a la necesidad de personas al cargo y cuidados ocasionales.
- La 13, 14 y 15 se refieren a la contratación, proceso selectivo, promoción y equidad salarial.
- La 16 es referente a la formación.
- La 17, 18 y 22 se refieren al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La 19 corresponde al sondeo sobre la discriminación.
- La 20 se refiere al lenguaje inclusivo en la administración.
- La 21 refiere a la posible existencia del acoso perverso (entre compañeros/as)
- La 23, 24 y 25 corresponden a la conciliación.
- La 26 y 27 sobre la necesidad de la actualización del Plan de Igualdad.
- La 28 se refiere a la igualdad en la administración.

El cuestionario se suministró a través del correo electrónico y el portal del empleado a todas las personas que se encontraban en activo en la plantilla del ayuntamiento funcionariado de carrera, funcionario interino, sin contar el personal laboral temporal, dada precisamente, su condición de temporalidad (no superior a un mes).

CUESTIONARIOS	2015	2021
CUESTIONARIOS SUMINISTRADOS	244	234
CUESTIONARIOS DEVUELTOS	99	0
CUESTIONARIOS NO VÁLIDOS	0	4
CUESTIONARIOS VÁLIDOS	97	77
PORCENTAJE DE RESPUESTA VÁLIDA	39,75%	32,90%

La distribución por sexo de la tasa de respuesta válida es del 15.81% de los hombres, el 16.23% de las mujeres y el 1.28% de otros.. La proximidad entre ambas cifras constituye un criterio de calidad del estudio.

El total de personal al servicio del Ayuntamiento de Burriana es de 265 puestos de trabajo, de los cuales están ocupados actualmente 234 (según RPT 2020). Entre todos los datos recopilados se obtiene la cantidad de 77 encuestas respondidas, el porcentaje participativo ha sido de 32,90%,

(un porcentaje menor que en el año 2015) lo que nos permite concluir que la participación ha sido baja.

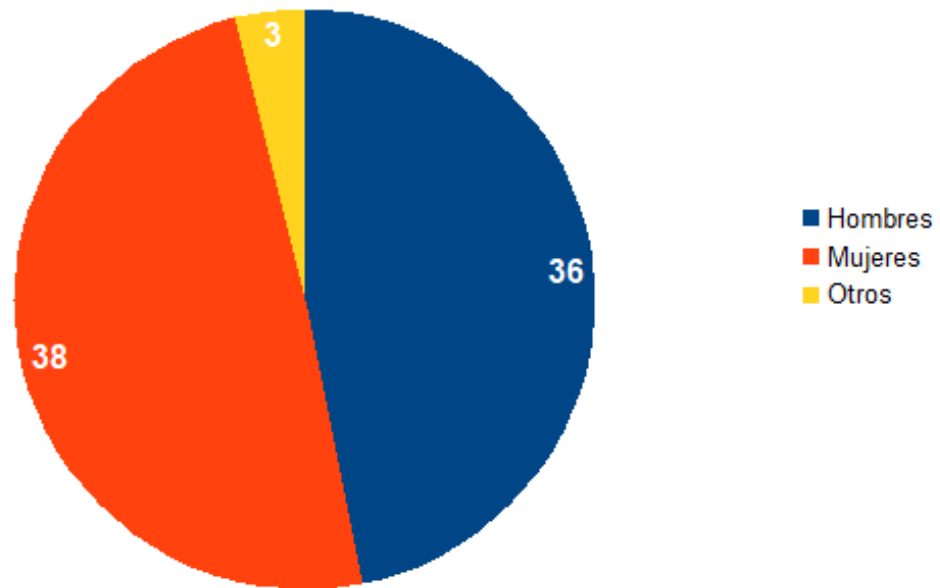
Del total de encuestas respondidas, entre las 38 mujeres, 36 hombres y 3 personas que han marcado la opción "otros", debemos dar por "**NO VÁLIDO**" la respuesta de 4 personas por no haber respondido con coherencia la segunda pregunta obligatoria referente a cuál es la sección que pertenecen, ya que esto dificulta la realización de un diagnóstico eficiente.

Cabe destacar que, a pesar de haberse marcado como objetivo en la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tener un elevado resultado de respuesta a las encuestas, en comparación al anterior Plan, la participación del personal ha sido inferior a la obtenida en la respuestas del I Plan de Igualdad del Personal del Ayuntamiento (aproximadamente 20 personas menos).

La difusión del cuestionario entre las personas trabajadoras del Ayuntamiento se realizó mediante correo electrónico a todos los correos corporativos junto a una carta informativa firmada por *María José Safont Melchor* (Alcaldesa), *María Dolores Carbonell Monsonís* (Concejala Delegada de Salud y Personal) y *María Romero Cano* (Concejala Delegada de Transparencia, TICS, Igualdad, Diversidad e Inclusión). También fue difundida a través de la publicación en el Portal de las Personas, entre aquellos departamentos que no tienen acceso a ordenador, una persona quedó encargada de facilitar el enlace a la encuesta a todo el personal del departamento enviándoselo a su propio smartphone y ayudando en su cumplimentación si fuera necesario. Por motivos mayores con respecto a la situación Covid19, se prescindió de la entrega de la encuesta impresa al personal. Todo esto induce a concluir que ha existido poco interés por cumplimentar la encuesta entendiéndose que la difusión sí ha sido suficiente y apropiada. Hipotetizamos que esto puede ser debido a uno de estos motivos: o bien por la poca implicación del personal en el ámbito de la igualdad bien sea de base o valorada frente a una sobrecarga de trabajo, o bien por desconocimiento de la importancia que supone este tipo de Planes para la mejora de la situación en el lugar de trabajo para todo el personal municipal.

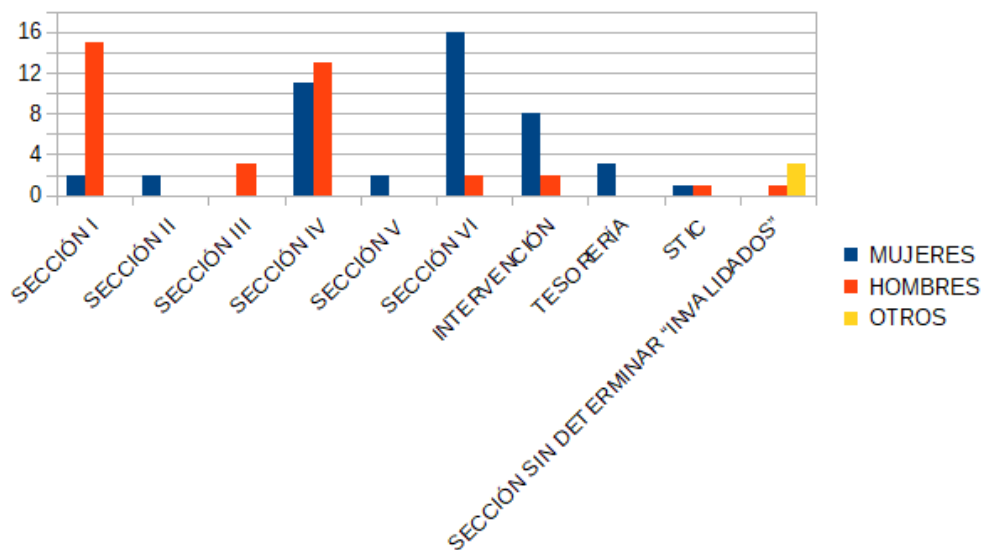
Así pues, en la siguiente gráfica podemos observar una distribución pormenorizada de las 77 personas trabajadoras del Ayuntamiento que han realizado el formulario:

PERSONAS QUE HAN REALIZADO EL CUESTIONARIO



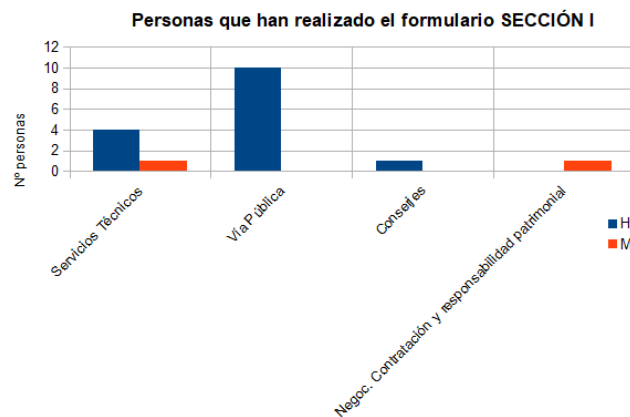
A la hora de realizar el análisis de las personas que han realizado la encuesta según departamento y sección, se debe tener en cuenta que: el departamento de Servicios Técnicos aunque realmente dependa directamente de Secretaría, se ha tenido en cuenta dentro de la Sección I y el departamento de STIC (Servicios de Tecnología e Información y Comunicación) se ha tenido en cuenta de forma independiente aunque dependa de Secretaria también.

PERSONAS QUE HAN REALIZADO LA ENCUESTA DESAGREGADA POR SEXO Y POR SECCIÓN 2020



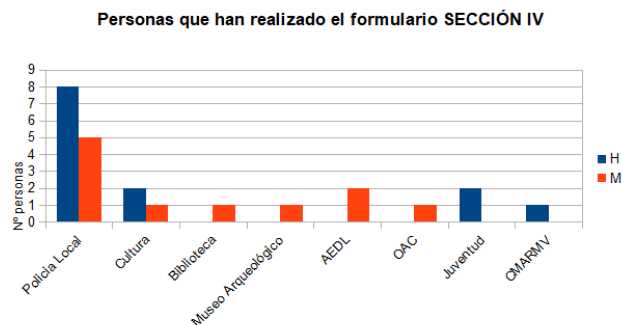
REFERENCIAS DESTACABLES POR SECCIONES

En las sección I constan en la fecha de la realización de este informe (verano de 2021 en base a la RPT 2020) constan 35 hombres y 11 mujeres, destacamos la participación de los hombres que trabajan en esta sección habiendo respondido un total de 15 de los 35 que conforman la sección (teniendo en cuenta la clasificación establecida que integra en la sección I los siguientes departamentos: servicios técnicos, vía pública, conserjes y negociado de contratación y responsabilidad patrimonial). Si bien es verdad que existe una gran participación de hombres porque esta sección es una de las más masculinizadas dentro del Ayuntamiento.



Por otro lado, en referencia a la sección III (actividades, sanidad y medio ambiente) indicar que solamente han respondido desde el departamento de Deportes o SME.

Cabe **destacar también en la sección IV** (Policía Local, Cultura, Biblioteca, Museo Arqueológico, AEDL, OAC, Juventud y CMARMV), siendo la más amplia en cuanto a personal en comparación con las secciones anteriores, con una mayor participación. El departamento que más ha contestado a las encuestas de esta sección ha sido el de Policía Local, siendo 8 hombres y 6 mujeres, pero resulta igualmente escasa la participación teniendo en cuenta que solamente en este departamento trabajan más de 60 personas .



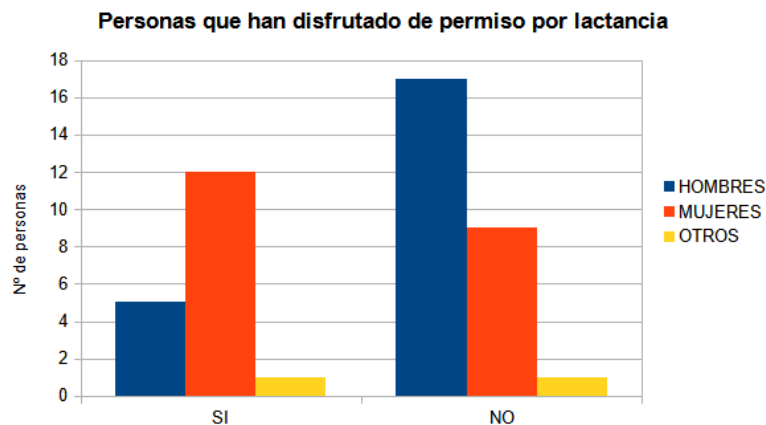
ANÁLISIS DE LOS DATOS CUALITATIVOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS

1. PERSONAS QUE HAN SIDO MADRE O PADRE Y HAN DISFRUTADO DE PERMISO POR TÉCNICAS PRENATALES

En cuánto a personas que han disfrutado de días/horas de permisos por técnicas prenatales durante los años 2015-2021, estos son los resultados: el doble de mujeres (6) si han disfrutado de estos permisos a comparación de los hombres (3). Mientras que 18 hombres, 14 mujeres y 2 personas “otros” han señalado que no han disfrutado de este tipo de permisos por la razón expuesta.

PERSONAS QUE HAN SIDO MADRE O PADRE Y HAN DISFRUTADO DE PERMISO DE LACTANCIA

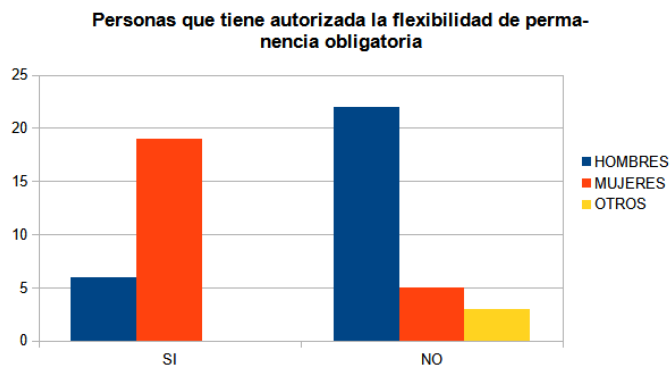
En cuánto a personas que han disfrutado de permiso por lactancia durante los años 2015-2021, estos son los resultados: las mujeres han disfrutado en mayor número de este tipo de permiso (12) frente a los hombres (5). Dos personas con la condición sexual “otros” han indicado cada una de ellas una de las opciones, es decir, una persona si y otra no.



PERSONAS QUE TIENEN AUTORIZADA LA FLEXIBILIDAD DE PERMANENCIA OBLIGATORIA

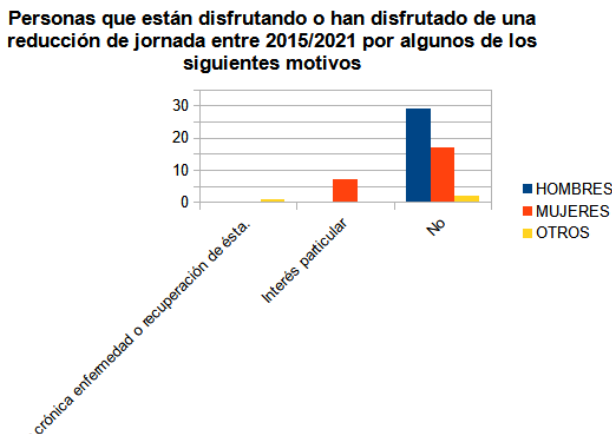
(Solamente han contestado a las siguientes cuestiones en caso de tener o haber tenido a su cargo entre 2015/2021, un o una menor de 13 años, personas mayores de 65 con especial dedicación o familiar directo con enfermedad grave o diversidad funcional).

A continuación observamos una gran diferencia entre personas de diferente sexo que tienen autorizada la flexibilidad de permanencia obligatoria. En este caso casi 24 personas indican que SI la tienen autorizada, de las cuales 18 de ellas son mujeres. Por lo cual, 22 hombres indican que NO tienen autorizada esta flexibilidad.



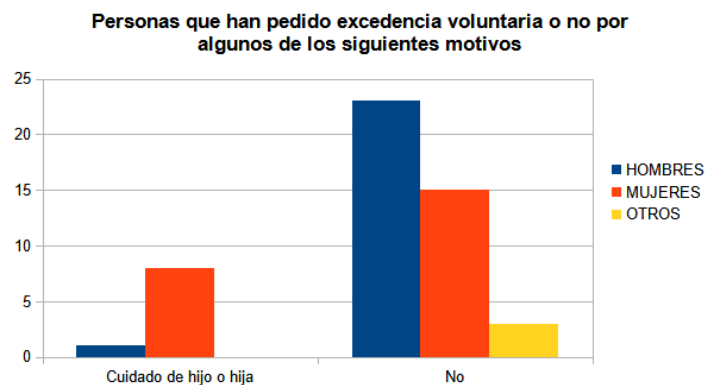
PERSONAS QUE ACTUALMENTE ESTÁN DISFRUTANDO O HAYAN DISFRUTADO DURANTE LOS AÑOS 2015-2021 DE UNA REDUCCIÓN DE JORNADA POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS: Cuidado por enfermedad crónica o simplemente interés particular.

Podemos observar como la mayoría de personas (41) han indicado que NO están disfrutando ni han disfrutado de una reducción de jornada por los motivos expuestos. Solamente una persona "otros" ha indicado estar disfrutando o haber disfrutado de una reducción de jornada por motivo de cuidado por enfermedad crónica o recuperación de esta y 7 mujeres por interés particular.



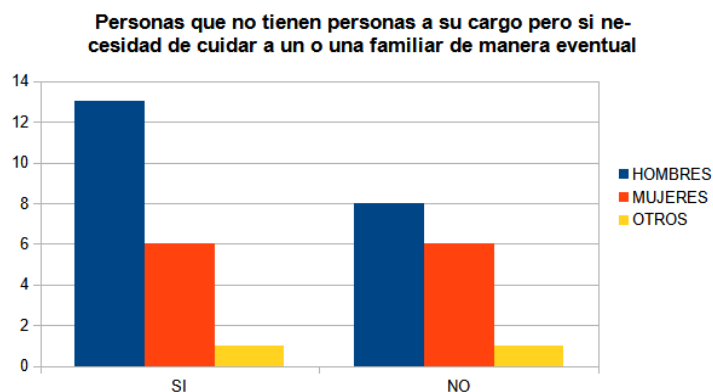
PERSONAS QUE HAN DEMANDADO UNA EXCEDENCIA VOLUNTARIA ENTRE LOS AÑOS 2015-2021 POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES RAZONES: Cuidado de hija o hijo, cuidado de otro u otra familiar, prestar servicios al sector público, interés particular

En cuánto a las personas que han demandado una excedencia voluntaria entre los años indicados por cuidado de menores u otro familiar, prestar servicios al sector público o interés particular, solamente 6 mujeres y 1 hombre han indicado que su excedencia ha sido por motivo de: “cuidado de hijo o hija”. Mientras que, la mayoría de las personas (tanto hombres como mujeres) en esta cuestión ha respondido que no han solicitado este tipo de excedencia.



PERSONAS QUE NO TIENEN A UNA PERSONA A SU CARGO PERO DE TODAS FORMAS TIENE LA NECESIDAD DE ACUDIR A UN CUIDADO EVENTUAL DE UN O UNA FAMILIAR.

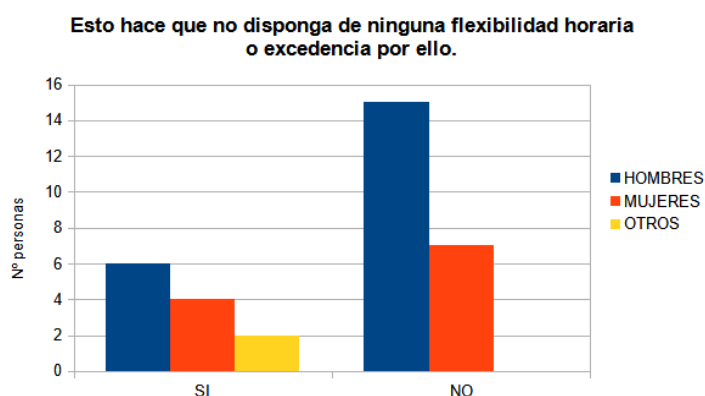
En la siguiente gráfica, observamos como un gran número de personas (13 hombres, 6 mujeres y 1 “otros”) que han realizado la encuesta, indican que no tienen a una persona a su cargo, pero de todas maneras si tienen la necesidad de acudir a un cuidado eventual de un o una familiar. En cambio: 8 hombres, 6 mujeres y 1 “otros” indican no tener esta necesidad en la actualidad.



A colación de la pregunta anterior:

ESTO HACE QUE NO DISPONGAN DE NINGÚN TIPO DE FLEXIBILIDAD HORARIA O EXCEDENCIA POR ELLO.

A colación sobre la pregunta antes expuesta sobre la necesidad de acudir a cuidados eventuales de un o una familiar sin que tenga a esa persona a su cargo: 6 hombres, 4 mujeres y 2 “otros” exponen que esta situación hace que no tengan ningún tipo de flexibilidad horaria o excedencia para ello. De forma paralela, observamos como 15 hombres y 7 mujeres indican que no tienen este tipo de problema a la hora de conciliar con el cuidado.



PERSONAS QUE CONSIDERAN O NO CONSIDERAN QUE ESTA ADMINISTRACIÓN OFRECE LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE ACCESO EN EL PROCESO SELECTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

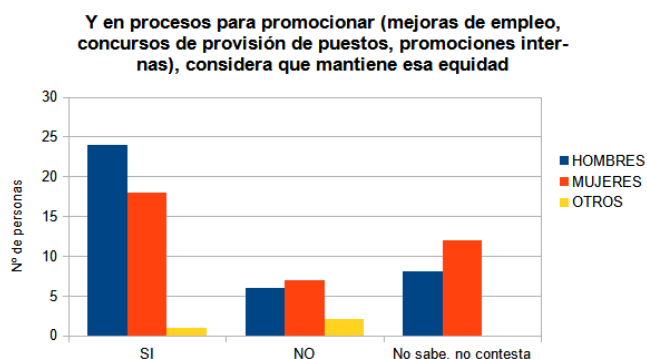
Un total de 61 personas (29 hombres y 33 mujeres) consideran que la administración SI ofrece las mismas oportunidades de acceso tanto a hombres como a mujeres en el proceso selectivo para la contratación de personal. Por lo contrario, 7 personas trabajadoras (3 “otros”, 2 hombres y 2 mujeres) opinan que no existe las mismas oportunidades. Y destacar que 5 hombres y 5 mujeres han contestado “No sabe, no contesta”.



A colación de la pregunta anterior:

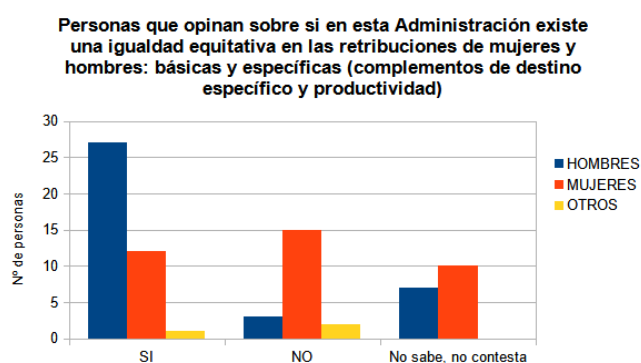
PERSONAS QUE CONSIDERAN O NO CONSIDERAN QUE ESTA ADMINISTRACIÓN OFRECE LAS MISMAS OPORTUNIDADES EN PROCESOS DE PROMOCIÓN (mejoras de empleo, concursos de provisión de puestos, promociones internas) Y MANTIENE LA EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

A colación de la pregunta anterior, en esta ocasión se pregunta sobre las oportunidades en los procesos de promoción (mejoras de empleo, concursos de provisión de puestos, promociones internas) y podemos observar como 24 hombres, 16 mujeres y 1 “otros” han indicado que SI consideran que exista una igualdad en este ámbito entre hombres y mujeres, mientras que 10 personas opinan lo contrario. Cabe destacar que 19 personas (7 hombres y 12 mujeres) han respondido: no sabe, no contesta.



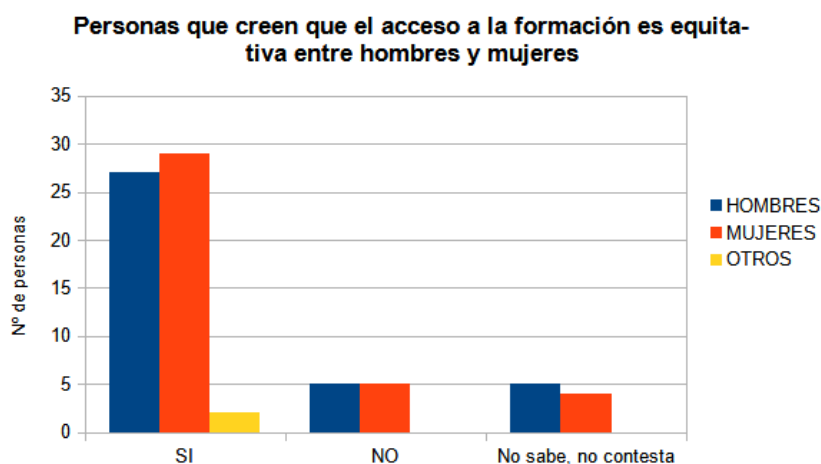
PERSONAS QUE PIENSAN QUE EN ESTA ADMINISTRACIÓN EXISTE O NO IGUALDAD EQUITATIVA EN LAS RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES: BÁSICAS Y ESPECÍFICAS (complementos de destino específico y productividad).

La mayoría de los hombres que han contestado a la pregunta sobre la existencia de igualdad en las retribuciones en esta administración, han contestado favorablemente (27 hombres) frente a 3 hombres que han indicado lo contrario y 7 indican no saber qué responder. En cuanto a las mujeres el resultado es diferente, ya que algunas de ellas (17) si que opinan que existe una desigualdad a la hora de percibir las retribuciones a comparación con los hombres, aunque 12 opinan que no y 10 no sabrían responder a la cuestión.



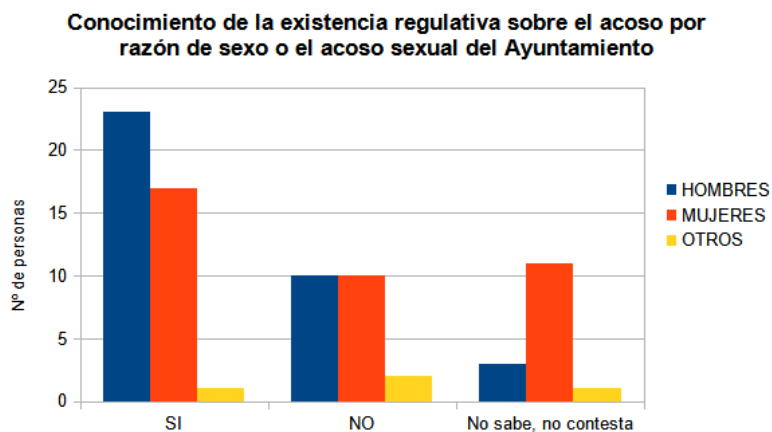
PERSONAS QUE CREEN QUE LA OPORTUNIDAD DE ACCESO A LA FORMACIÓN OFRECIDA ES EQUITATIVA O NO.

Sobre la oportunidad de acceso a la formación ofrecida por parte del Ayuntamiento, la mayoría de personas (29 mujeres, 27 hombres y 1 “otros”) opinan que si es equitativa, mientras que 5 hombres y 5 mujeres creen que no. En cuanto a las respuestas sobre “no sabe, no contesta”, son 5 hombres y 4 mujeres.



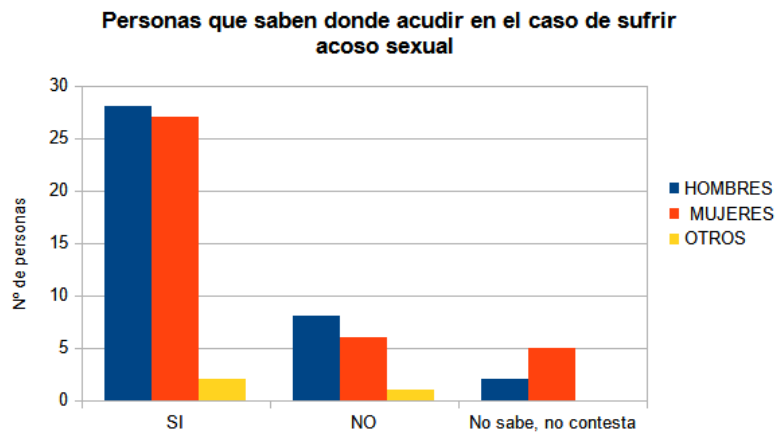
PERSONAS QUE TIENEN CONOCIMIENTO O NO DE LA EXISTENCIA REGULATIVA DEL AYUNTAMIENTO SOBRE EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O EL ACOSO SEXUAL.

A la hora de preguntar sobre el conocimiento de la existencia de un protocolo sobre acoso por razón de sexo o acoso sexual: 23 hombres, 16 mujeres y 1 “otro” han respondido que si conocen esta regulación en el Ayuntamiento. Por lo contrario, 5 mujeres, 5 hombres y 2 “otros” indican que no tener constancia de este protocolo. Cabe destacar, el gran número (respecto a las personas participantes de la encuesta) que ha señalado “no sabe, no contesta” ya que han sido: 11 mujeres, 4 hombres y 1 “otro”.



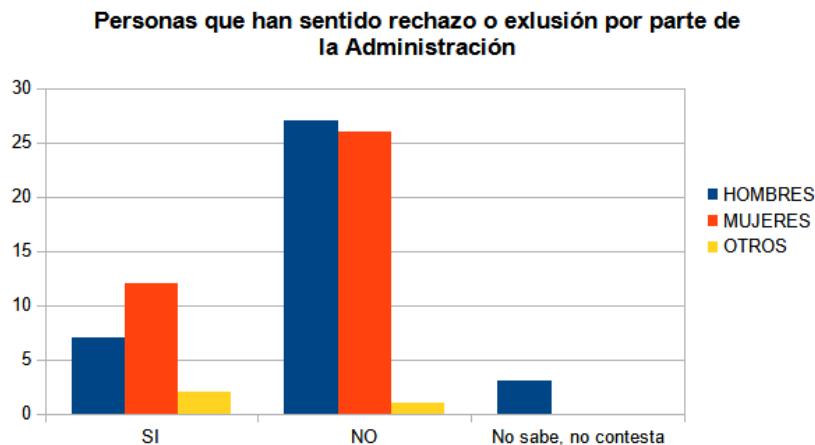
PERSONAS QUE SABEN DONDE ACUDIR EN EL CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

En cuanto a las personas que sabrían dónde acudir en caso de sufrir acoso sexual en el ámbito laboral, la mayoría (28 hombres, 27 mujeres y 2 “otros”) si lo tendrían claro, frente a las personas que no sabrían: 8 hombres, 6 mujeres y 1 “otros”). También, “no sabe, no contesta” suma un total de: 5 mujeres y 2 hombres.



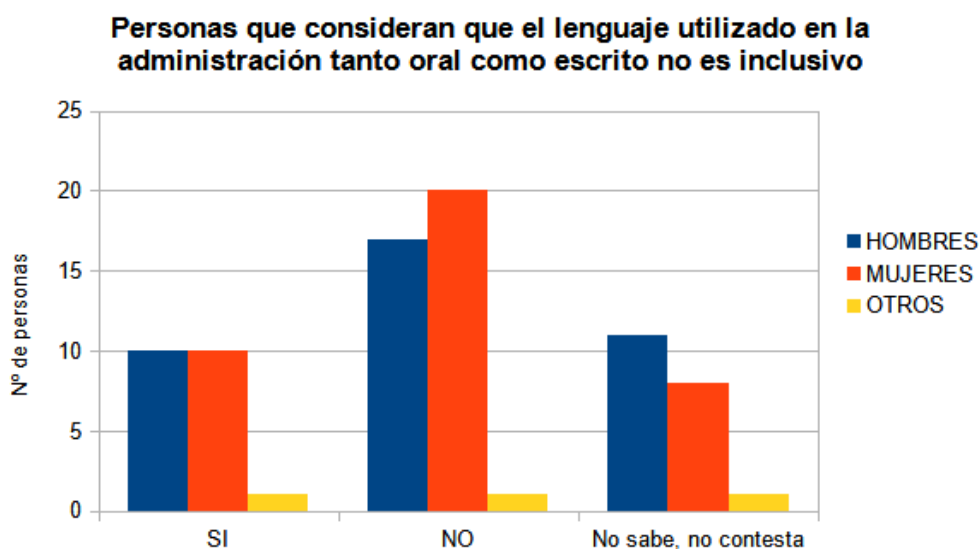
PERSONAS QUE SE HAN SENTIDO O NO DISCRIMINADAS O EXCLUIDAS EN ALGÚN MOMENTO EN ESTA ADMINISTRACIÓN.

En la siguiente cuestión, la mayoría de personas (27 hombres, 26 mujeres y 1 “otros”) ha respondido que no se ha dado la situación en la que hayan sentido algún tipo de discriminación o exclusión en la Administración. Aunque es destacable que 21 personas (7 hombres, 12 mujeres y 2 “otros”) han manifestado que si han sentido esta situación en algún momento dentro de la Administración. Solamente 3 personas han respondido “no sabe, no contesta”.



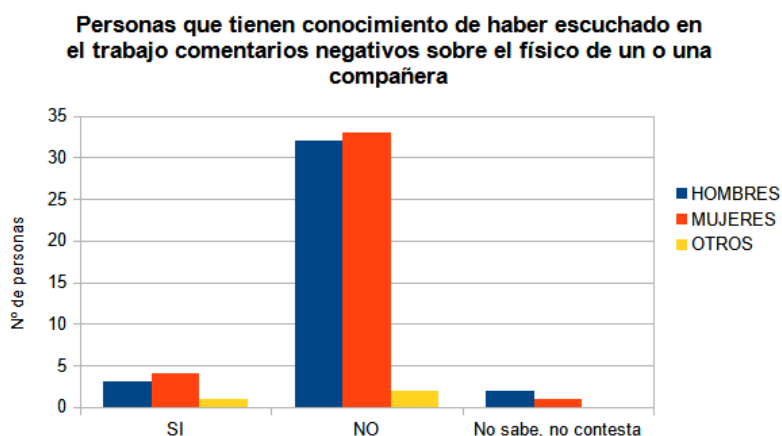
PERSONAS QUE CONSIDERAN O NO QUE EL LENGUAJE UTILIZADO EN LA ADMINISTRACIÓN TANTO ORAL COMO ESCRITO ES INCLUSIVO

En cuanto al lenguaje inclusivo oral o escrito utilizado por la Administración, 38 personas (20 mujeres, 17 hombres y 1 “otros”) consideran que no es inclusivo, mientras que 21 personas (10 mujeres, 10 hombres y 1 “otros”) si lo consideran. Recaltar que 20 personas (11 hombres, 8 mujeres y 1 “otros”) han elegido la opción “no sabe, no contesta” como respuesta a la pregunta.



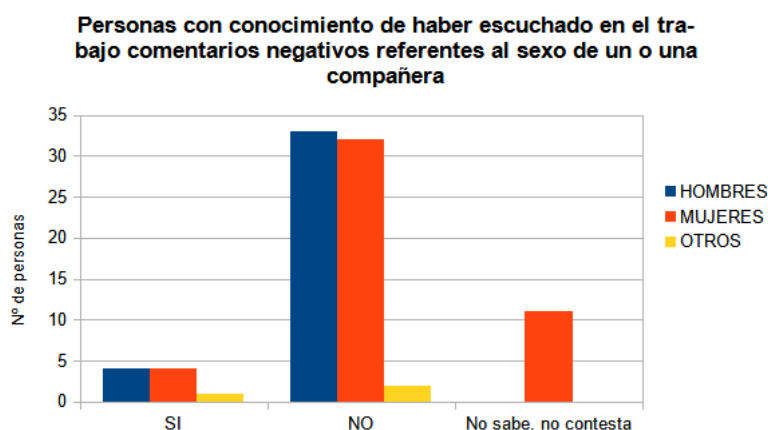
PERSONAS CON CONOCIMIENTO DE HABER ESCUCHADO EN EL ÁMBITO LABORAL COMENTARIOS NEGATIVOS SOBRE EL FÍSICO DE UN O UNA COMPAÑERA

Un gran número de personas (33 mujeres, 32 hombres y 2 “otros”) han señalado en esta pregunta que no les consta haber escuchado comentarios negativos sobre el físico de un o una compañera dentro del ámbito laboral, aunque existe un pequeño número de personas (4 mujeres, 3 hombres y 1 “otros”) que indican si haber escuchado este tipo de comentarios. Únicamente 3 personas (2 hombres y 1 mujer) señalan “no sabe, no contesta”.



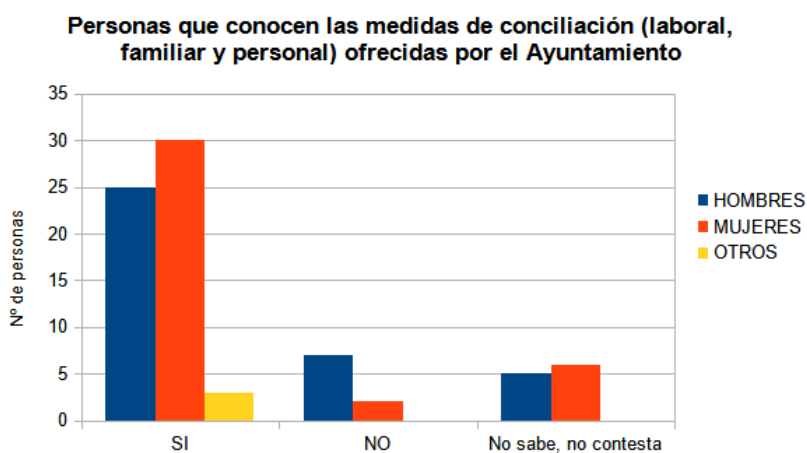
PERSONAS CON CONOCIMIENTO DE HABER ESCUCHADO EN EL ÁMBITO LABORAL COMENTARIOS NEGATIVOS REFERENTES AL SEXO DE UN O UNA COMPAÑERA

Las respuestas a esta pregunta son similares a la anterior, aunque esta vez se haya preguntado por los comentarios negativos referentes al sexo de un compañero o compañera. Por lo cual, 37 personas (33 hombres, 32 mujeres y 2 “otros”) han respondido no, frente a 9 personas (4 mujeres, 4 hombres y 1 “otros”) a las que les consta si haber escuchado este tipo de comentarios en el trabajo. En cuanto a la opción como respuesta “no sabe, no contesta”, han sido exclusivamente 11 mujeres la que la han seleccionado.



PERSONAS QUE CONOCEN LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LOS ÁMBITOS: LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL QUE EXISTEN PARA SU BENEFICIO EN EL AYUNTAMIENTO

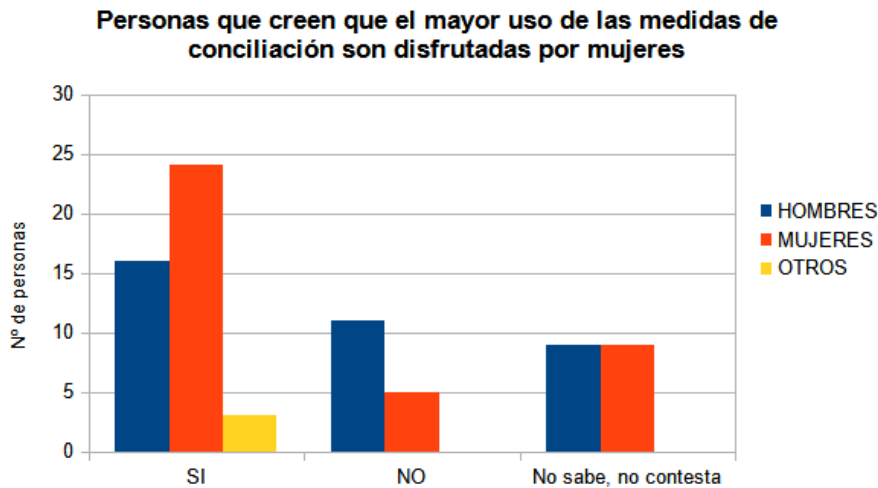
En cuanto al conocimiento sobre las medidas de conciliación que existen en el Ayuntamiento sobre el ámbito laboral familiar y personal, la mayoría de personas (25 hombres, 30 mujeres y 3 “otros”) indican si conocerlas aunque, hay personas (6 hombres, 3 mujeres) que han contestado lo contrario. La opción no sabe, no contesta ha sido elegida por 5 hombres y 6 mujeres.



A colación de la pregunta anterior:

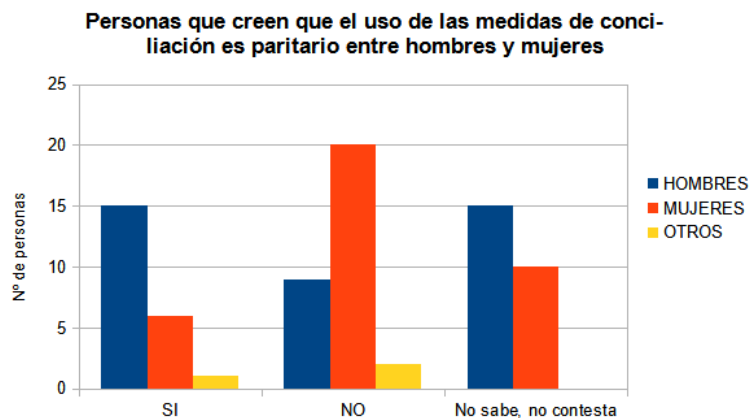
PERSONAS QUE CREEN QUE ESTAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SON MÁS USADAS POR MUJERES QUE POR HOMBRES.

Seguido de la anterior cuestión, 43 personas (16 hombres, 24 mujeres y 3 “otros”) creen que estas medidas de conciliación son utilizadas con más frecuencia por mujeres que por hombres. Por el contrario, 16 personas (11 hombres y 5 mujeres) opinan que no y 18 personas (9 hombres y 9 mujeres) “no sabe no, no contesta”.



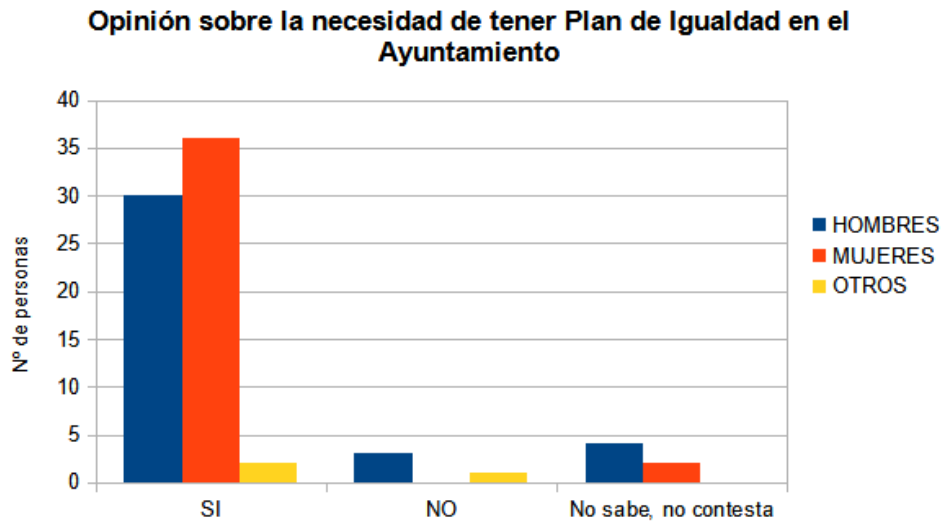
PERSONAS QUE CREEN QUE CUANDO SE HACE USO DE ESTAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN SE HACEN DE MANERA PARITARIA (EQUILIBRIO ENTRE MUJERES Y HOMBRES).

Respecto a la opinión sobre el uso de estas medidas de conciliación de forma paritaria entre hombres y mujeres, 31 personas (9 hombres, 20 mujeres y 3 “otros”) apuestan por un no, mientras que 22 (15 hombres, 6 mujeres y 2 “otros”) por el si y 25 (15 hombres y 10 mujeres) “no sabe, no contesta”.



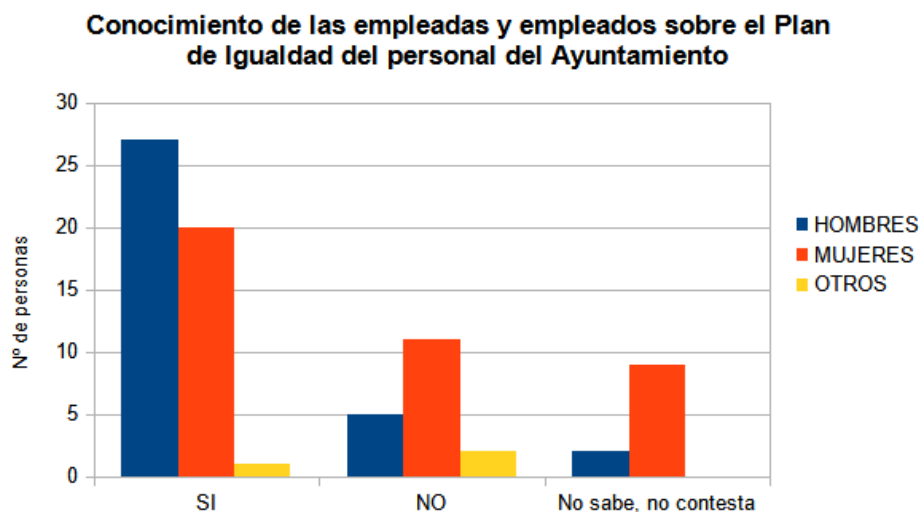
PERSONAS QUE CREEN QUE DEBE O NO ESTAR ELABORADO Y ACTUALIZADO UN PLAN DE IGUALDAD PARA PERSONAL EN EL AYUNTAMIENTO DE BURRIANA.

A la hora de preguntar sobre la opinión de si debe haber elaborado y actualizado un plan de igualdad para el personal del Ayuntamiento, 68 personas (30 hombres, 36 mujeres y 3 “otros” opinan que sí, mientras que solamente 3 hombres y 1 “otros” opinan que no y 4 hombres y 2 mujeres “no sabe, no contesta”.



PERSONAS QUE TIENEN O NO CONOCIMIENTO SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE BURRIANA

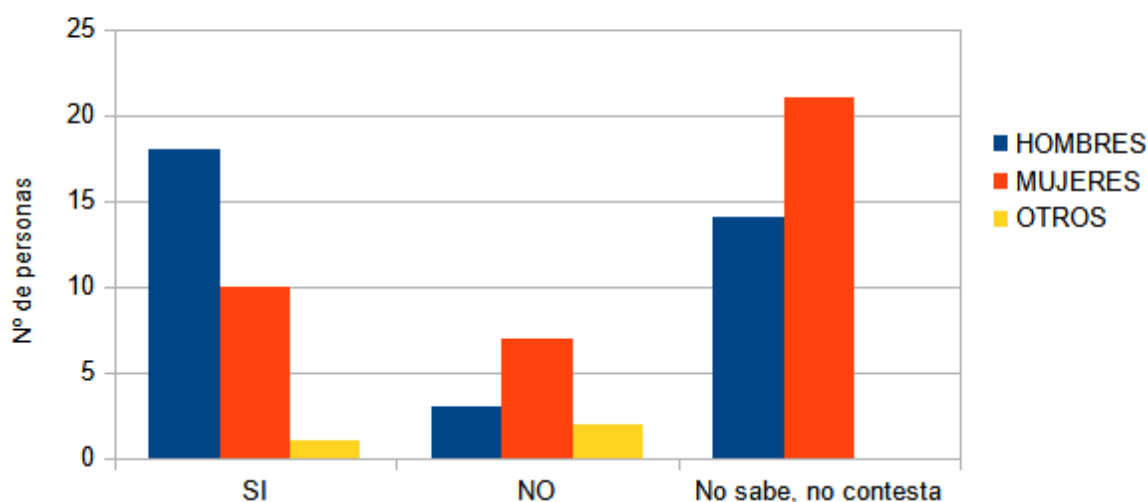
En esta penúltima pregunta, sobre el conocimiento del Plan de Igualdad del personal de la Administración, 48 personas (27 hombres, 20 mujeres y 1 “otros”) han indicado que si tienen constancia, mientras que 19 personas (11 mujeres, 5 hombres y 3 “otros”) no y 12 “no sabe, no contesta”).



PERSONAS QUE CONSIDERAN O NO QUE HA SIDO EFICIENTE EL PLAN DE IGUALDAD Y HA CUMPLIDO EXPECTATIVAS EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ESTA ADMINISTRACIÓN.

Para finalizar con las preguntas cerradas de la encuesta: 18 hombres, 10 mujeres y 1 “otros” consideran que si ha sido eficiente el plan de igualdad y ha cumplido con las expectativas. Por lo contrario: 3 hombres, 7 mujeres y 2 “otros” no consideran la eficacia del plan. Resulta llamativo las respuestas en cuanto a “no sabe, no contesta” ya que 21 mujeres y 14 hombres han elegido esta opción.

Personas que consideran que ha sido eficiente, cumpliendo expectativas y en favor de la igualdad de los trabajadores y trabajadoras de esta Administración el Plan de Igualdad



PREGUNTAS DE OPINIÓN

NECESIDADES QUE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS CREEN QUE DEBERÍA CONTEMPLAR EL PLAN DE IGUALDAD

- *“Eliminar la brecha salarial entre los colectivos feminizados y los masculinizados aún perteneciendo a la misma categoría profesional”.*
- *“Necesidad de seguir con horas de asuntos propios para gastar horas sueltas, y así poder atender a situaciones imprevistas, obligaciones de cuidado etc”.*
- *“A la hora de hacer la encuesta estudio habría que contemplar el sí parcial. Por ejemplo en la pregunta anterior (la 28) solo da opción a si o no, cuando podría*

tratar-se de un sí parcial o de algo que se pudiera contemplar de forma cualitativa también dado que no todo es blanco o negro”.

- *“Un pla d’igualtat deu de ser per a qualsevol, pero indistintament, al ser una administració pública i es regis per els principis d’igualtat, cap funcionari d’aquesta administració pot alegar aquest tipus de modificació”.*
- *“Igualdad en salarios siempre que sea todo igual (no se compare un salario de un hombre en un grupo A2 con el de una mujer en un grupo C1, ni viceversa, por ejemplo)”.*
- *“Equidad en la redistribución de tareas, funciones, salarios, y demás prestaciones laborales..., entre hombres y mujeres”.*
- *“Les hores extres com les productivitats sempre van destinades als sector masculinitzats de l’ajuntament”.*
- *“Promover acciones para prevenir y atajar el acoso escolar por motivos de discriminación. Incentivar Campañas con perspectiva de género contra el consumo de alcohol, tabaco y psicofármacos para hombres y mujeres, incidiendo en la población joven”.*
- *“He detectat que les preguntes moltes vegades apareixen negades (amb el NO davant) això pot dificultar que les respostes siguin les corresponents i les adequades”.*
- *“Equiparació salarial, revisió RPT, complements, substitució immediata en cas de permís per no carregar a la resta de companyes per disfrutar d’un dret laboral hores extres...”*
- *“Ajustar los complementos “*
- *“Mateixa jornada laboral per a tots els treballadors i treballadores de l’ajuntament de borriana”.*
- *“Formació de caps de departament i/o polítics per a major sensibilització”.*
- *“Aconseguir una igualtat retributiva real (les places ocupades per dones o pertanyents a professions feminitzades tenen els complements més baixos) i una igualtat d’accés a processos per a promocionar (només hi ha promocions i altres millores per a homes i sectors masculinitzats)”.*

- *“Publicidad interna”.*
- *“Igualdad, mérito, capacidad, transparencia en procesos selectivos”.*
- *“Brecha salarial”.*
- *“Unas directrices básicas, que se plasmaran en un cartel recordatorio y visible, de fácil acceso. mayor divulgación a través de intranet con msm claros, cortos, concisos.”*
- *“Igualdad salarial entre personas de distintos sexos”.*
- *“Reconèixer la baixa per avortament”.*
- *“Más cursos de formación”.*

MEDIDAS QUE CONSIDERA QUE EL AYUNTAMIENTO DEBERÍA ADOPTAR PARA LA CONSECUCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

- *“Mayor publicidad y difusión interna”.*
- *“No discriminación del hombre. veo que en el mismo departamento hay trabajos que las mujeres no realizan”.*
- *“Mayores medidas de conciliación laboral y familiar y favorecer el acceso a ellas en colectivos masculinizados, tipo policía local y vía pública, dónde encuentran dificultades para hacer uso de ellas”.*
- *“Visibilizar públicamente las profesiones que por tendencia son más feminizadas, dotándolas de reconocimiento institucional / Mantener disponibilidad de ciertos días de teletrabajo”.*
- *“Dentro del mismo se refleja que en el mismo grupo de trabajo, en el que se requiere la misma titulación para su acceso, los puestos ocupados por hombres gozan de un complemento específico anual mayor. Sería importante regular esa parte”.*
- *“Equitat”.*

- *“Crec que esta prou especificat en el nostre ajuntament que no son necessaries al regirse qualsevol oposició des dels principis que designa la llei”.*
- *“La realización de cursos (1 al año) relacionado con actividades desempeñadas en el Ayuntamiento (Urbanismo, Contratación, etc). La adquisición de un programa de elementos finitos para calcular estructuras”.*
- *“Una mayor sensibilización y participación real entre los trabajadores y gestores de la organización”.*
- *“Canviar la forma que es té de vore al personal de Administració, que són dones majoritàriament (sembla que només menegem papers d'un lloc a un altre i quan un peó fa un forat en terra pareix que siga enginyer)”.*
- *“Pense que actualment aquest administració sí que existeix la igualtat d'oportunitats entre dones i homes”.*
- *“Campanyes informatives/concienciació, difusió de mesures reflexades en conveni”.*
- *“mateixa jornada laboral per a tots els treballadors i treballadores de l'ajuntament”.*
- *“Donar a conèixer el treball que es fa a SSSS i que es valore més seriosament”.*
- *“Sobretot el que és important és que les mesures que es prenguen es duguen a terme en la realitat, ja que és massa habitual que les decisions que es prenen i els compromisos que s'assumeixen es queden sobre el paper i ningú tinga el més mínim interès per complir-los. Si no s'aconsegueix això, tota la resta dona igual”.*
- *“MESURES EQUITATIVES PER A TOTS”.*
- *“Revisión salarial de colectivos. discriminación salarial entre profesiones en las que la mayor parte son mujeres”.*
- *“Orientación y educación”.*
- *“ Seria important que tant les Escoles d'Igualtat de l'Ajuntament com el Pla d'Igualtat, arribaren a un major nombre de treballadors/es. Ja fóra mitjançant una reunió explicativa del Pla o per altres vies”.*
- *“En considerar al empleado o empleada por su experiencia y no por su posición en relación al puesto de trabajo o proximidad al cargo político”.*

SUGERENCIAS DE TODO AQUELLO QUE CONSIDERAN IMPORTANTES O CAMBIARÍA

- *“Igualdad de acceso por sexo. sin cuotas”.*
- *“Establecer nuevas revisiones para aumentar los objetivos así como un calendario actualizado de actuaciones”.*
- *“Com a un aport i una opinió i en benefici del que comentem, voldria que l'igualtat que per llei en les administracions públiques ja fa molts anys que està establida, es dedique no en tant al sexe, si no en lo que realment implica el treball o el lloc de treball”.*
- *“Ligar el salario (una parte) a la productividad tanto en hombres como en mujeres (por igual)”.*
- *“Creas espacios abiertos a la participación donde se pueda visibilizar la situación real de discriminación y se puedan debatir y consensuar medidas de intervención concretas”.*
- *“Impulsar i valorar els treballs feminitzats, que actualment semblen de menys categoria i responsabilitat que els masculinitzats”.*
- *“Incidir, promover y garantizar la formación específica en Igualdad de Género para profesionales de todos los ámbitos donde se detecte la necesidad”.*
- *“Pense que es deuria de donar més flexibilitat i millorar la conciliació familiar, ja que els temps han canviat moltíssim i cuidar dels nostres fills/filles, pares/mares, treballant els dos membres de la unitat familiar, fa que siga molt complicat poder combinar la feina amb la família. Mesures que es deurien d'aplicar podrien ser: Aplicació de l'article 7.4 del Decret 42/2019 del Consell i Aplicació del teletreball al conveni”.*
- *“Perspectiva de gènere transversal però que no es quede sols en paper. Formació bàsica obligatoria per tot el personal municipal”.*

- *“Les persones que tenim treballs a temps parcial veiem un greuge comparatiu respecte a les persones que treballen a temps complet quan es tracta de demanar reduccions de jornada per la cura de un fill o un familiar. casualment les uniques empleades públiques de l'ajuntament de Borriana a temps parcial som dones”.*
- *“Igualtat salarial en els complements de destí o específic, dignificant certes professions més feminitzades. “*
- *“És important passar de l'abstracció a la concreció, no sols cal estar a favor de la igualtat en un món ideal i abstracte sinó preocupar-se de la realitat pròxima i de fer totes aquelles xicotetes accions que sí que estan a l'abast d'una administració local i que, de fet, en depenen”.*
- *“Creo que no se debe plantear la situación como un enfrentamiento, creo que se deberían dar a conocer las actitudes sexistas. Se que no es la intención, pero a veces parece que todos los hombres seamos acosadores potenciales, cuando me consta que somos muchos los que no compartimos esas actitudes; por ello creo que sería conveniente atraer de alguna forma a los hombres para que militemos más contra el acoso, y que no parezca tanto que los hombres como colectivo tengamos que defendernos, pues en ese caso se obtendría una actitud defensiva que nos puede cerrar en banda y nos separe de estos programas. Me consta que a la policía se le tiene como un colectivo machista, cuando lo que está es masculinizado, que no es lo mismo. Gracias”.*
- *“Discriminación positiva en el acceso a algunos puestos de trabajo normalmente ocupados por hombres”.*
- *“La productividad se concede, mayoritariamente, a favor de hombres”.*
- *“Es importante este tipo de medidas”.*
- *“Empezar a plantear cambios en la infraestructura de esta organización”.*

ANEXO CUESTIONARIO ENCUESTA

CUESTIONARIO OPINIÓ PLAN DE IGUALDAD PLANTILLA AYUNTAMIENTO DE BURRIANA

Nº	SEÑALE CON UNA X LA OPCIÓN QUE CONSIDERE	SÍ	NO	NS/ NC
9.1	Ha gaudit de permís per tècniques prenatales? / ¿Ha disfrutado de permiso por técnicas prenatales?			
9.2	Ha gaudit de permís per lactància? / ¿Ha disfrutado de permiso por lactancia?			
10.1	Té autoritzada la flexibilitat de permanència obligatòria? / ¿Tiene autorizada la flexibilidad de permanencia obligatoria?			
12.1	No tinc una persona al meu càrrec però si la necessitat de cuidar a un o una familiar eventualment. / No tengo una persona a mi cargo pero si la necesidad de cuidar a un o una familiar eventualmente.			
12.2	Això fa que no dispose de cap mena de flexibilitat horària o excedència per això. / Esto hace que no disponga de ningún tipo de flexibilidad horaria o excedencia por ello.			
13.	Considera que aquesta Administració ofereix les mateixes oportunitats d'accés en el procés selectiu per a la contractació de personal? / ¿Considera que esta Administración ofrece las mismas oportunidades de acceso en el proceso selectivo para la contratación de personal?			
14.	I en processos per a promocionar (millors d'ocupació, concursos de provisió de llocs, promocions internes), considera que manté aqueixa equitat? / ¿Y en procesos para promocionar (mejoras de empleo, concursos de provisión de puestos, promociones internas), considera que mantiene esa equidad?			
15.	Pensa que en aquesta Administració existeix una igualtat equitativa en les retribucions de dones i homes: bàsiques i específiques (complements de destí específic i productivitat)? / ¿Piensa que en esta Administración existe una igualdad equitativa en las retribuciones de mujeres y hombres: básicas y específicas (complementos de destino específico y productividad)?			
16.	Creu que l'oportunitat d'accés a la formació oferida és equitativa? / ¿Cree que la oportunidad de acceso a la formación ofrecida es equitativa?			
17.	Té vosté coneixement de l'existència regulativa sobre l'assetjament per raó de sexe o l'assetjament sexual en aquest Ajuntament? / ¿Tiene usted conocimiento de la existencia regulativa sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual en este Ayuntamiento?			

18.	Té vosté coneixement d'on acudir en cas de patir assetjament sexual per raó de sexe? / ¿Tiene usted conocimiento de dónde acudir en caso de sufrir acoso sexual por razón de sexo?			
19.	S'ha sentit alguna vegada discriminat/a o exclòs/a en aquesta Administració? / ¿Se ha sentido alguna vez discriminado/a o excluido/a en esta Administración?			
20.	Considera que el llenguatge utilitzat en aquesta Administració no és inclusiu (sexista) tant oral com escrit? / ¿Considera que el lenguaje utilizado en esta Administración no es inclusivo (sexista) tanto oral como escrito?			
21.	En el seu lloc de treball té coneixement de comentaris negatius en relació al físic de les persones que treballen i són companys/as? / ¿En su lugar de trabajo tiene conocimiento de comentarios negativos en relación al físico de las personas que trabajan y son compañeros/as?			
22.	Té constància de comentaris referents al sexe que afecte positiva o negativament a companys/as? / ¿Tiene constancia de comentarios referentes al sexo que afecte positiva o negativamente a compañeros/as?			
23.	Coneix les mesures de conciliació dels àmbits: laboral, familiar i personal que existeixen per al seu benefici en aquest Ajuntament? / ¿Conoce las medidas de conciliación de los ámbitos: laboral, familiar y personal que existen para su beneficio en este Ayuntamiento?			
24.	Creu que qui fa major ús d'aquestes mesures de conciliació, són les dones? / ¿Cree que quién hace mayor uso de estas medidas de conciliación, son las mujeres?			
25.	Quan es fa ús d'aquestes mesures de conciliació, creu que es fan paritàriament (equilibri entre dones i homes)? / ¿Cuándo se hace uso de estas medidas de conciliación, cree que se hacen paritariamente (equilibrio entre mujeres y hombres)?			
26.	Opina vosté que és una necessitat tindre elaborat i actualitzat un Pla d'Igualtat per als empleats i empleades de l'Ajuntament de Borriana? / ¿Opina usted que es una necesidad tener elaborado y actualizado un Plan de Igualdad para los empleados y empleadas del Ayuntamiento de Burriana?			
27.	Coneix vosté el Pla d'Igualtat per a personal treballador d'aquest Ajuntament ja existent en la seua Administració? / ¿Conoce usted el Plan de Igualdad para personal trabajador de este Ayuntamiento ya existente en su Administración?			
28.	Considera que ha sigut eficient, complint expectatives i en favor de la igualtat dels treballadors i treballadores d'aquesta Administració? / ¿Considera que ha sido eficiente, cumpliendo expectativas y en favor de la igualdad de los trabajadores y trabajadoras de esta Administración?			

PREGUNTAS CON DISTINTAS POSIBLES CONTESTACIONES

Nº		INTERÉS PARTICULAR	Raó de llarga o crònica malaltia o recuperació d'aquesta. / Razón de larga o crónica enfermedad o recuperación de ésta.	NO
10.2	Està gaudint o ha gaudit d'una reducció de jornada entre 2015/2021 per alguns dels següents motius? / ¿Está disfrutando o ha disfrutado de una reducción de jornada entre 2015/2021 por algunos de los siguientes motivos?			

Nº		Cura de fill o filla /Cuidado de hija o hijo	Cura d'altre familiar / Cuidado de otro familiar	Prestació de serveis al sector públic / Prestación de servicios al sector público	Interés particular	NO
11	Ha gaudit d'una excedència voluntària entre 2015/2021 per algun dels següents motius? / ¿Ha disfrutado de una excedencia voluntaria entre 2015/2021 por alguno de los siguientes motivos?					

PREGUNTAS ABIERTAS

En qüestió d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes Quines mesures considera que l'Ajuntament hauria d'adoptar per a la seua promoció? / En cuestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ¿Qué medidas considera que el Ayuntamiento debería adoptar para su promoción?

Ací pot suggerir allò que considere important o allò que canviaria. / Aquí puede sugerir aquello que considere importante o aquello que cambiaría.

Indique qualsevol observació del formulari que li semble important / Indique cualquier observación del formulario que le parezca importante.

2. DIAGNÓSTICO DE DATOS CUANTITATIVOS.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA. SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL.

Principales resultados:

- 50,94% personas de la plantilla del Ayuntamiento de Burriana son varones. Las mujeres son el 37,36% y el resto vacantes.
- Masculinización de secciones I y IV y feminización de sección VI.
- Las jefaturas de secciones están ostentadas por mujeres en un 89%.
- En las jefaturas de departamentos hay paridad.
- **Clara masculinización de los subgrupos C1 y AP y feminización en el A2.**

Informe metodológico:

El análisis de la plantilla del personal al servicio del Ayuntamiento de Burriana tiene como objetivo el análisis de la segregación horizontal y vertical de la institución. Se entiende como segregación horizontal la concentración de hombres y mujeres en algunos sectores de actividad, en el caso de Instituciones Públicas hablaríamos no de sectores sino de secciones y negociados. Nosotras, en el diagnóstico de datos cualitativos de este plan de igualdad además de centrarnos en secciones y negociados también vamos a analizar los datos en función de los distintos subgrupos profesionales. Al respecto queremos decir que hemos elegido también esta opción por ser una categoría muy utilizada por las personas que trabajan en la administración y que ofrece a estos/as una mayor clarividencia sobre la realidad de la distribución de la plantilla en todos los sentidos, tanto el referido a la segregación como a la remuneración.

La segregación vertical hace referencia a la presencia de hombres y mujeres en los puestos directivos y de administración de las empresas. En el caso que nos ocupa no hablaríamos de puestos directivo sino de nombramientos de jefaturas de secciones y negociados.

En el presente diagnóstico, tanto en este apartado referido al de la segregación horizontal y vertical como al resto, hemos analizados los datos estableciendo un organigrama “propio” que posiblemente no sea un fiel reflejo del organigrama real pero que hemos considerado válido puesto que ha permanecido invariable en el análisis de todos los datos. Es decir, que es posible que no haya una correlación exacta con el organigrama del Ayuntamiento, pero siempre hemos utilizado el mismo, con lo cual de haberse cometido algún error, este no invalida la conclusión a la que se ha llegado.

En este sentido queremos manifestar cual ha sido el organigrama que hemos utilizado.

En primer lugar hemos trabajado con la RPT 2020, puesto que ya empezamos a hacer el análisis el año pasado y, lógicamente, lo hicimos con la correspondiente RPT.

Respecto de la configuración de la plantilla la hemos hecho según este esquema:

SECRETARÍA

Sección I

- Secretaría
- Servicios internos (incluye conserjes de Ayuntamiento y Casa de la Cultura).
- Contratación y responsabilidad patrimonial
- Recursos Humanos
- Servicios técnicos
 - Cementerio
 - Vía pública.

• Sección II

- Ordenación del territorio, urbanismo y patrimonio

• Sección III

- Actividades, sanidad y medio ambiente.

- **Sección IV**
 - Cultura, participación ciudadana, subvenciones y sanciones
 - Seguridad ciudadana
 - Estadística y atención a al ciudadanía.
- **Sección V**
 - Licencias y disciplina urbanística
- **Sección VI**
 - Servicios sociales

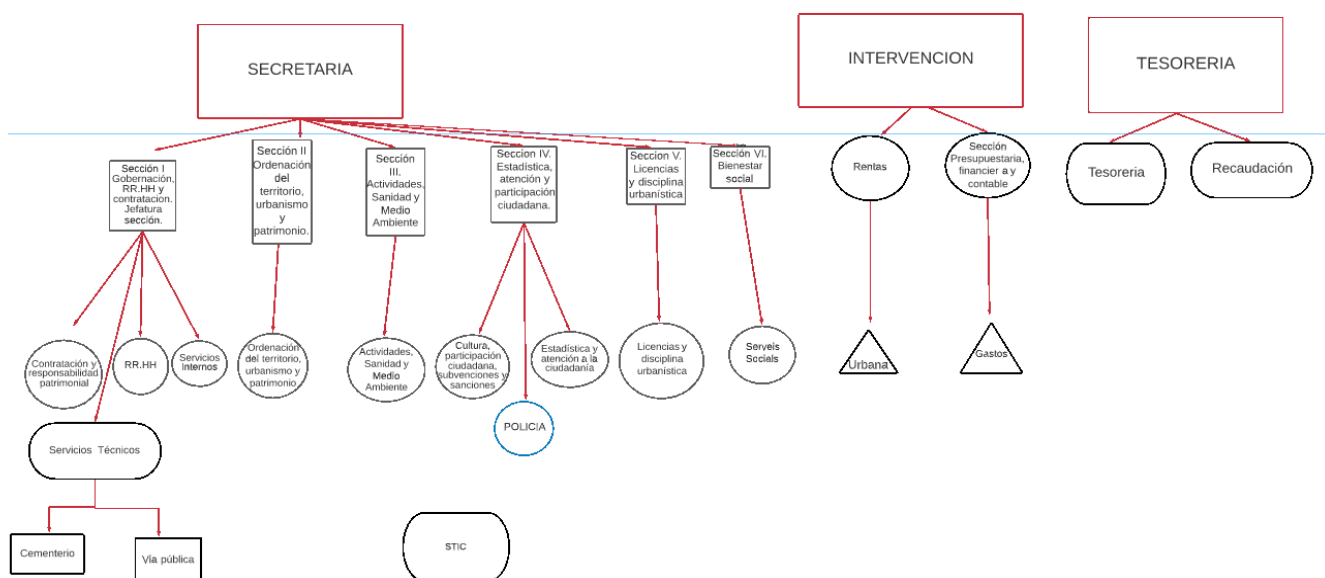
INTERVENCIÓN

- Rentas
 - Urbana
- Sección presupuestaria, financiera y contable
 - Gastos

TESORERÍA

- Tesorería
- Recaudación

- **STIC**



Para el análisis de la segregación vertical hemos tenido en cuenta a las personas que ostentan la jefatura de secciones y negociados así como a otras que aunque estrictamente no tengan un nombramiento reconocido hacen tareas de coordinación de determinadas áreas e, igualmente a las habilitaciones nacionales, hablamos de las siguientes jefaturas:

- **Habilitación nacional. Intervención**
 - Jefatura negociado de rentas
 - Jefatura negociado de presupuestaria, financiera y contable
 - Jefatura negociado gastos
 - Jefatura negociado urbana
- **Habilitación nacional. Secretaria**
- **Habilitación nacional. Tesorería**
 - Negociado de nóminas
 - Negociado de recaudación
- **Jefatura sección I**
 - Jefatura negociado RR.HH
 - Jefatura negociado servicios técnicos
 - Jefatura negociado contratación
 - Encargado servicios internos
 - Encargado de oficios múltiples
- **Jefatura sección II**
 - Jefatura de ordenación de patrimonio, urbanismo y patrimonio
- **Jefatura sección III**
 - Negociado de actividades, sanidad y medio ambiente
- **Jefatura sección IV**
 - Negociado de cultura, participación ciudadana, subvenciones y sanciones
 - Negociado de estadística y atención a la ciudadanía
 - Intendencia principal de policía
 - Intendencia de policía
- **Jefatura sección V**
 - Negociado de licencias y disciplina urbanística
- **Jefatura sección VI**
 - Negociado de servicios sociales.

El total de personal con jefatura es de 28 personas

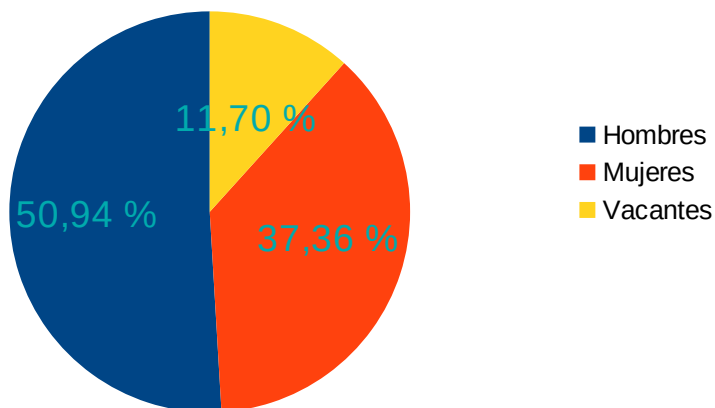
COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXOS

El total de personal al servicio del Ayuntamiento de Burriana es de 265 puestos de trabajo, de los cuales están ocupados actualmente 234 (rpt 2020, tal y como ya hemos dicho)

Por sexos encontramos un total de 135 hombres, 99 mujeres y 31 plazas vacantes. Hablamos por tanto de una plantilla compuesta mayoritariamente por hombres, un 50,94 frente al 37,36% de

mujeres y el 11,70% de plazas vacantes. Si no tenemos en cuenta las vacantes, el porcentaje ascendería al 57,69%.

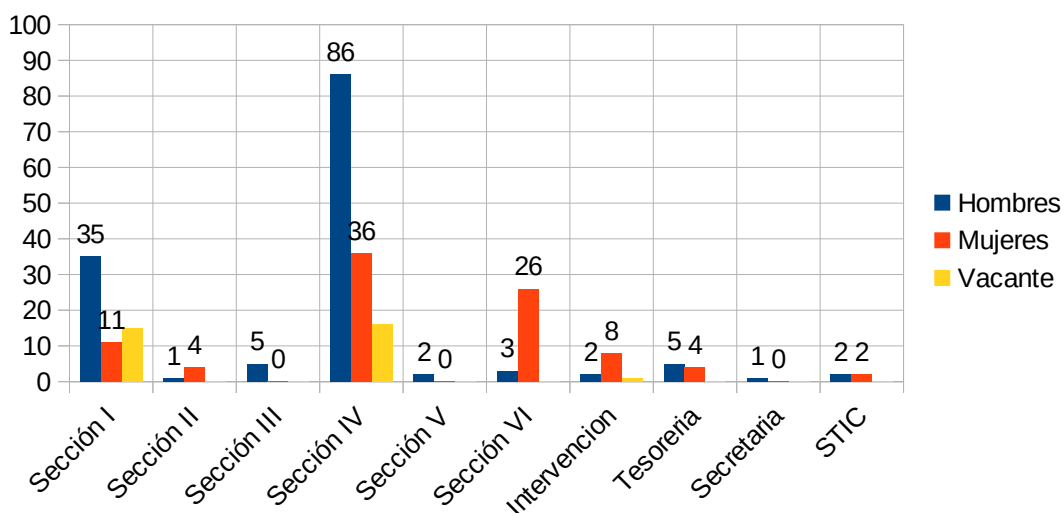
DIVISION POR SEXOS PLANTILLA. RPT 2020



DIVISIÓN POR SEXOS Y SECCIONES. SEGREGACIÓN HORIZONTAL.

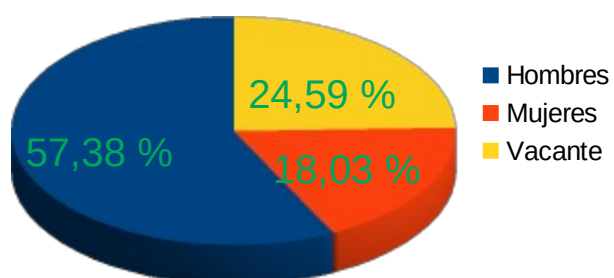
Al contemplar la plantilla por sexos y secciones los datos ya comienzan a cambiar. Observamos una considerable masculinización en la sección I y IV y una feminización en la VI.

DIVISION POR SEXOS Y SECCIONES 2020



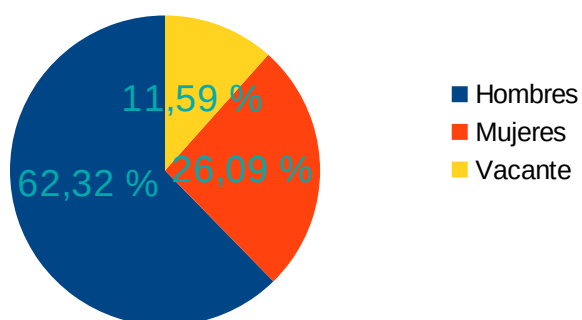
En las sección I las mujeres solo ocupan un 24,59%. En este departamento hay muchas vacantes lo que constituye una oportunidad futura de mejorar la masculinización de la misma.

DIVISIÓN POR SEXOS SECCION I



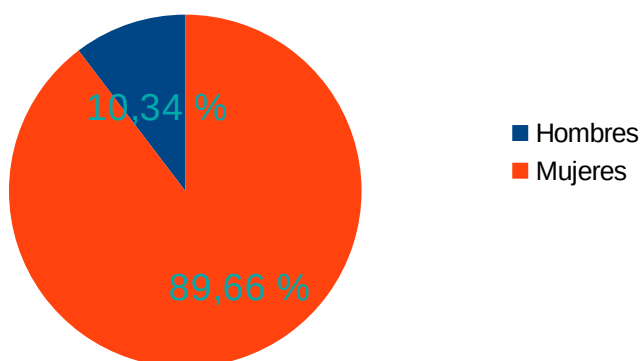
En la sección IV las mujeres solo constituyen el 26%. También ocurre que hay una gran tasa de vacantes, con lo que la oportunidad de incorporar a mujeres está clara.

DIVISION POR SEXO SECCION IV



En la sección VI la feminización es total. Sólo un 10,34% de las personas son hombres. En este caso no hay plazas vacantes, pero el reto de incorporar a varones está claro.

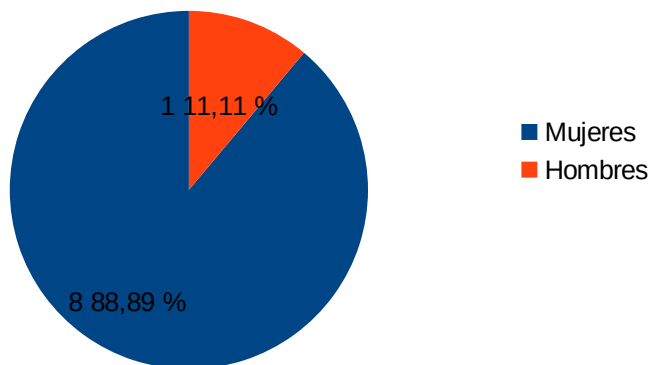
DIVISION POR SEXOS SECCION VI



DIVISIÓN POR SEXOS Y JEFATURAS DE SECCIONES/ NEGOCIADOS. SEGREGACIÓN VERTICAL.

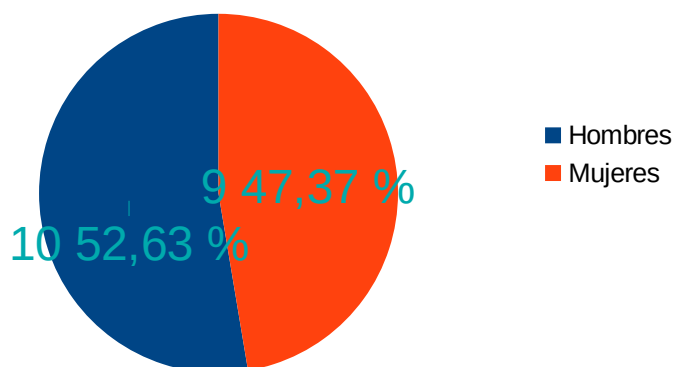
En este apartado hemos contemplado las jefaturas de las seis secciones más las tres habilitaciones nacionales. Hablamos de niveles A1 que por sexo se distribuyen de la siguiente forma: casi el 89% (8 personas) son mujeres frente al 11,11% de varones (1).

DIVISIÓN POR SEXOS JEFATURA SECCIONES



En el segundo nivel, el de los negociados, hemos contemplado 19 puestos que oscilan entre el A1 y el C1. Aquí encontramos plena paridad, 9 mujeres y 10 hombres.

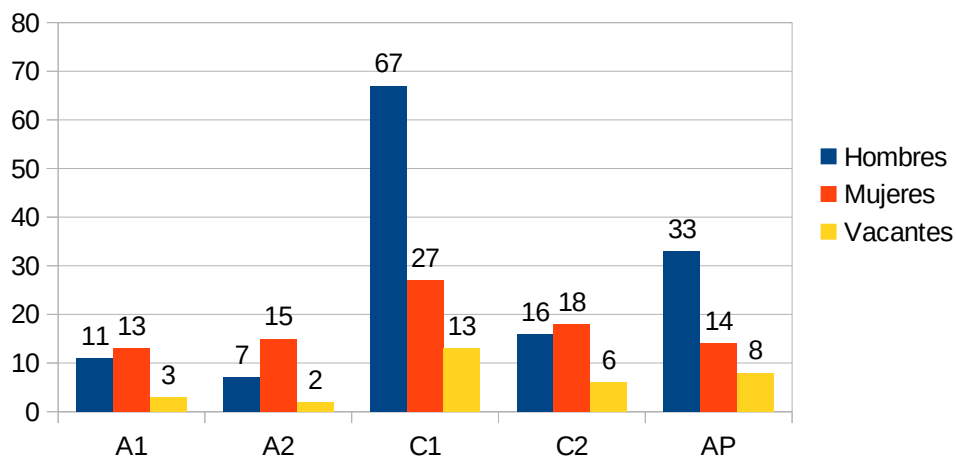
JEFATURAS DE NEGOCIADO POR SEXOS



DIVISIÓN POR SEXOS Y SUBGRUPOS. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Vamos a afinar un poco más el zoom y a establecer una segregación por sexos y subgrupos profesionales.

DIVISION POR SEXO TODOS SUBGRUPOS



	A1	A2	C1	C2	AP
Hombres	11	7	67	16	33
	47,82%	31,81%	71,27%	47%	70,21%
Mujeres	13	15	27	18	14
	52,17%	68,18%	28,72	52,94%	29,78%

El subgrupo A2 presenta una gran feminización (68,18%), mientras que la mayor masculinización está en el subgrupo C1 (71,27%) y el los/as AP (70,21%).

FORMACIÓN:

Principales resultados:

- En 2020 se experimenta una caída en la formación dentro de jornada laboral (todas materias) tanto en hombres (21,42) como en mujeres (15,62%).
- Se ha formado en igualdad aproximadamente un 35,41% de la plantilla, de ellas, el 77% mujeres.
- En la formación dentro de jornada no existen grandes diferencias por sexo, con pequeñas oscilaciones anuales.
- Se han formado en igualdad dentro de jornada hombres y mujeres de todas las secciones y negociados a excepción de STIC. Numéricamente, la sección más formada es la IV.

- La formación dentro de jornada en igualdad de los subgrupos A1/A2 es casi nula. La formación de los/as A1 fuera de jornada es testimonial.
- **Mucha más formación (en todas las materias) de mujeres que de hombres fuera de jornada laboral (69,68%). En 2020, las mujeres son el 66% frente a los hombres que son el 33%.**
- **Fuera de jornada se forman en igualdad un 53%, de ellos/as son mujeres casi el 80%.**
- Bajísima formación en igualdad de las jefaturas de sección o negociado (17,8%).
- Los varones de las secciones II, III, V, Intervención y STIC no han recibido formación en igualdad fuera de jornada.

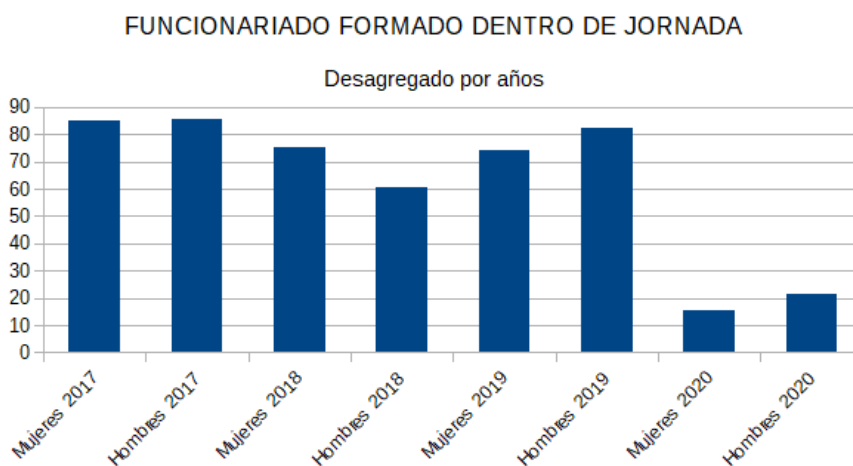
FORMACIÓN (tanto en igualdad como otras materias).

Aunque en un plan de igualdad la única formación que es pertinente es la realizada en la materia, igualmente hemos querido reflejar a aquellos/as trabajadores/as que se han formado independientemente en cualquier ámbito, puesto que este dato también tiene una orientación de género y puede ser útil para otro tipo de estudios o análisis.

Para analizar la formación hemos extraído los datos facilitados por Recursos Humanos desde 2017 a 2020. No hemos podido consultar los datos de Seguridad Ciudadana.

Lo primero que salta a la vista y que podemos ver en la gráfica siguiente, es el descenso notable de personas que han realizado formación dentro de la jornada laboral en el año 2020, algo que solo puede deberse a la crisis sanitaria.

En el año 2017 cada uno de los sexos se formaron en un 85% aproximadamente frente al año 2020 donde solamente el 15,62% de mujeres y el 21,42% de hombres realizaron formación.

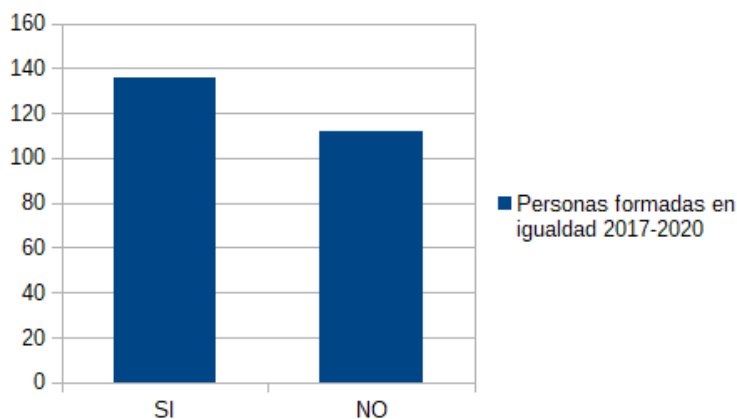


FORMACIÓN EN IGUALDAD.

La formación en igualdad (y en cualquier materia) es una cuestión totalmente voluntaria pero si que nos da información de relevancia a la hora de hacer el presente diagnóstico del plan de igualdad, puesto que nos ofrece una visión no sólo cuantitativa sino también cualitativa de la implicación del personal a la hora de llevar a cabo las medidas que con posteridad se diseñarán. El éxito de las mismas, dependerá en gran parte del impulso que las trabajadoras y los trabajadores de la casa exijan en su implementación, de ahí que la formación previa sea muy conveniente.

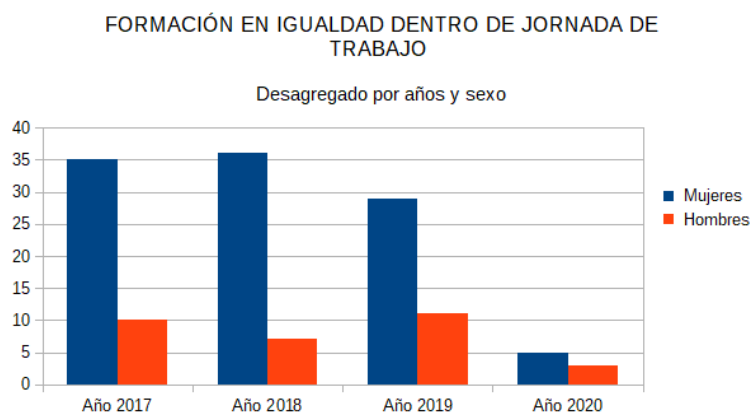
Para el conjunto de la plantilla del Ayuntamiento, la formación en igualdad ha alcanzado a un 35,41% de la plantilla.

En la gráfica se muestra como de 384 personas, solamente han realizado formación en igualdad 136, frente a 248 que no.



Se puede observar con claridad que las mujeres son las que mayor formación en materia de igualdad han realizado durante los años 2017-2020. Es decir, la diferencia es considerable, ya que, 105 mujeres se han formado frente a 31 hombres. Hablamos de un 77,20%.

Respecto de la evolución por sexos para el cuatrienio 2017-2020, vemos que las mujeres se han venido formando más o menos constantemente a lo largo de los cuatro años, observándose un descenso llamativo en el año 2020. De las 35 mujeres que se han formado en el año 2017, tan solo 5 lo han hecho en el año 2020. También se observa una caída en el caso de los hombres

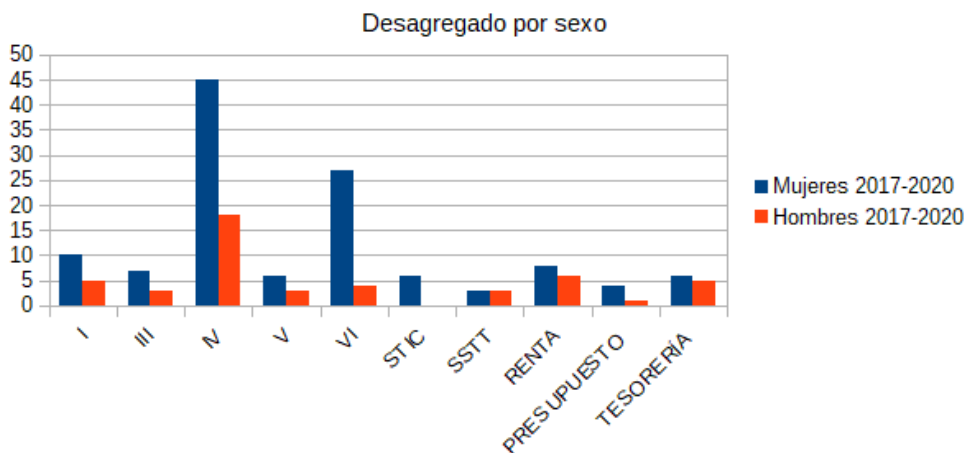


FORMACIÓN DENTRO DE JORNADA POR SECCIONES/NEGOCIADOS.

En relación a la formación por secciones observamos que en todas se ha realizado formación en igualdad por parte de hombres y mujeres a excepción de los los hombres de la sección STIC no se han formado en esta materia.

Cabe destacar la Sección IV donde tanto hombres como mujeres se han formado en igualdad, aunque puede observarse la diferencia clara del número de personas: 18 frente a 45.

Formación en igualdad por secciones dentro de la jornada laboral 2017-2020

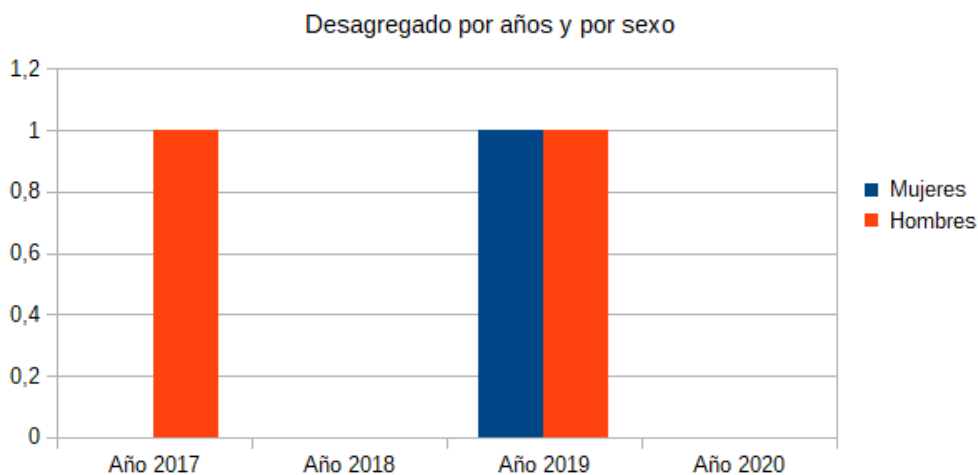


FORMACIÓN POR SUBGRUPOS

Respecto de la formación por subgrupos profesionales y sexo, queda constancia de lo siguiente:

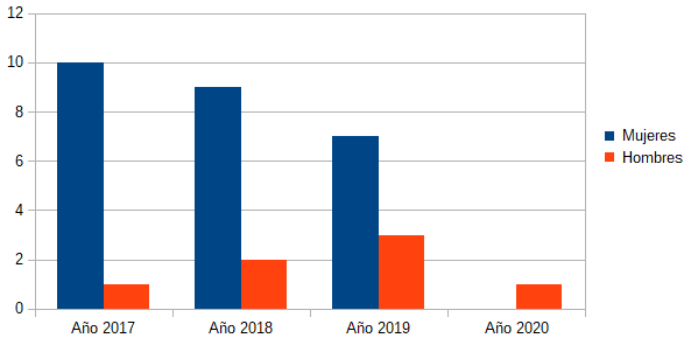
En el subgrupo A1 solamente 3 personas de las cuales 2 son hombres, se han formado en materia de igualdad. Podemos observar cómo en el año 2018 y 2020 nadie realizó esta formación.

FORMACIÓN EN IGUALDAD A1 2017-2020



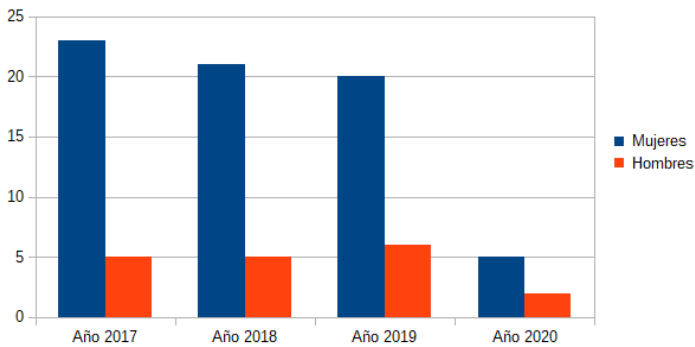
- En cuanto al subgrupo A2, nadie ha realizado formación en ningún año.
- En la siguiente gráfica queda plasmado como en el subgrupo C1 las mujeres se han formado en igualdad mucho más en comparación a los hombres, aunque cabe destacar que desde 2017 hasta 2019 ha incrementado el número de varones formados en esta materia.

FORMACIÓN IGUALDAD C1 2017-2020



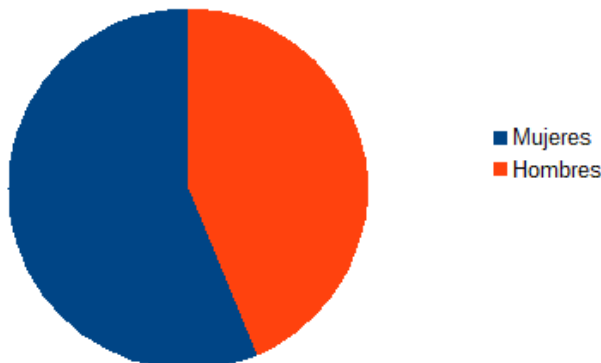
- En el subgrupo C2 observamos similitud con el anterior, ya que, es mucho mayor la formación de las mujeres que de los hombres. La formación de las mujeres se ha mantenido estable durante los 3 primeros años pero, en 2020 tuvo una diferencia de 20 mujeres a comparación. Lo mismo sucede con los hombres, durante los 3 primeros años existe estabilidad en comparación al último.

FORMACIÓN EN IGUALDAD C2 2017-2020

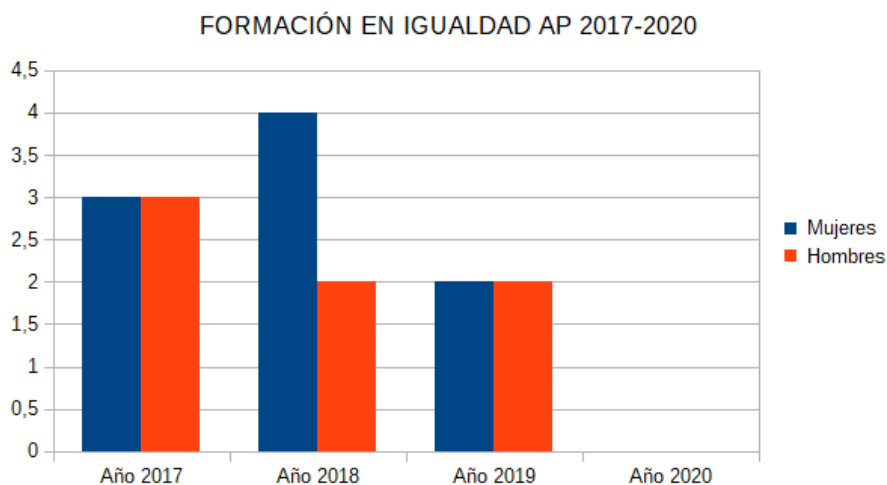


En cuanto al subgrupo AP se han formado un 56,25% de mujeres y un 43,75% de hombres. La diferencia no es tan llamativa.

Formación en igualdad AP. Total 2017-2020



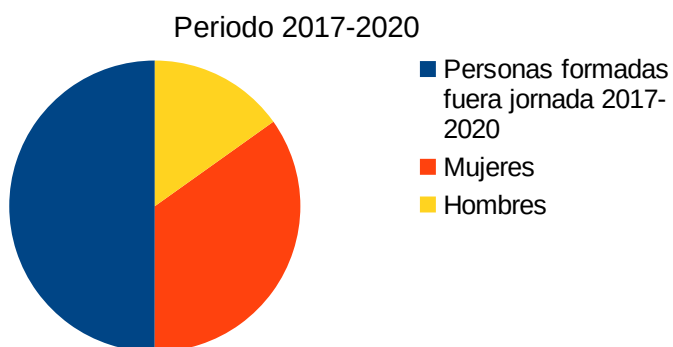
Podemos observar desagregando los datos anteriores por años, que en los años 2017 y 2020 existe similitud en la formación tanto de hombres como mujeres, pero, en el año 2018 las mujeres superan a los hombres. En cuanto al año 2020 nadie realizó formación en materia de igualdad.



FORMACIÓN FUERA DE JORNADA (todas materias).

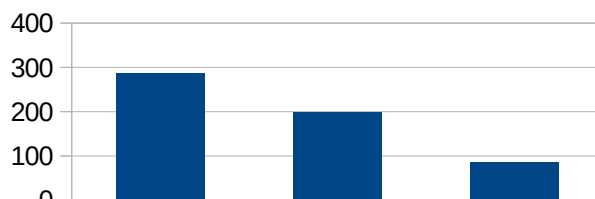
Respecto de la formación fuera de jornada observamos lo siguiente: existe gran disparidad entre la formación realizada entre los distintos sexos. En total se han formado 287 personas, 200 mujeres y 87 hombres. Hablamos de un porcentaje de un 69,68% de mujeres frente a un 30,30% de hombres. Observamos una gran disparidad, pero no hemos de perder de vista que nos falta un amplio porcentaje de la plantilla.

FUNCIONARIADO FORMADO FUERA JORNADA



FUNCIONARIADO FORMADO FUERA JORNAD.

Periodo 2017-2020



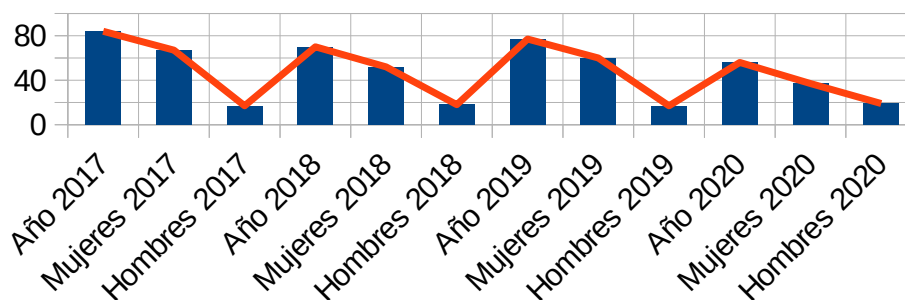
EVOLUCIÓN 2017-2020.

Si vamos año por año podemos ver que la tendencia entre 2017-2019 es más o menos similar, observándose una disminución en la formación en 2020 en el caso de las mujeres y un aumento en el caso de los hombres.

	Mujeres	Hombres
Total personas formadas 2017-2020	69,68	30,3
Año 2017	79,76	20,23
Año 2018	74,28	25,71
Año 2019	77,92	22,07
Año 2020	66,07	33,92

FUNCIONARIADO FORMADO FUERA DE JORNADA

Desagregado por años



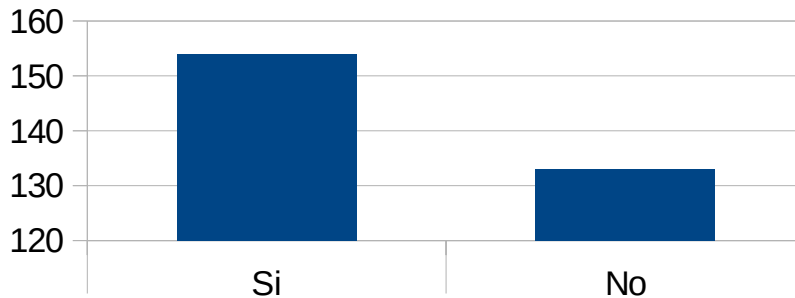
Es de destacar que en 2019, año previo a la pandemia, teníamos una formación de un 77,92% en el caso de las mujeres y de un 22,07% en el caso de los varones. Es el máximo del período.

Podemos inducir que en términos generales las mujeres del Ayuntamiento se forman más en horario no laboral y que esta realidad se invierte con motivo de la pandemia.

DATOS DE FORMACIÓN FUERA DE JORNADA EN MATERIA DE IGUALDAD

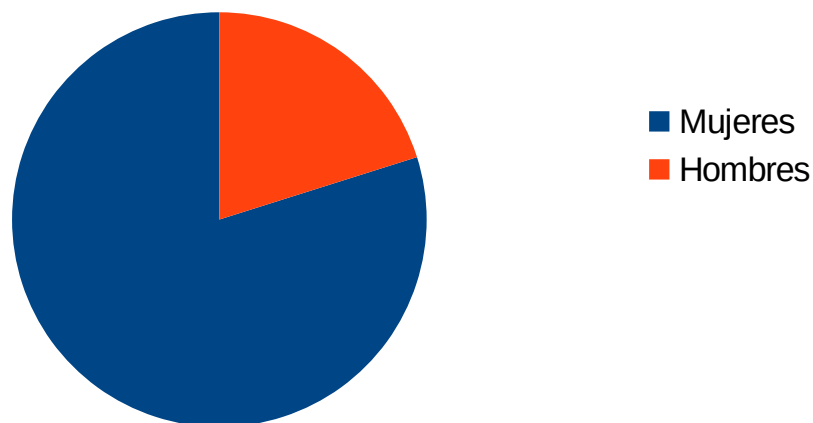
Para el total del período observamos que 133 trabajadores/as no han realizado formación en materia de igualdad fuera de jornada, frente a 154. Hablamos por tanto de un porcentaje afirmativo de un 53,65%.

Personas formadas en igualdad
2017-2020



Por sexos y para todo el periodo vemos que de las personas que se han formado en igualdad el 79,87% son mujeres. A tenor de seguir extrayendo datos podemos decir que la formación en igualdad es muy poco atractiva para los varones.

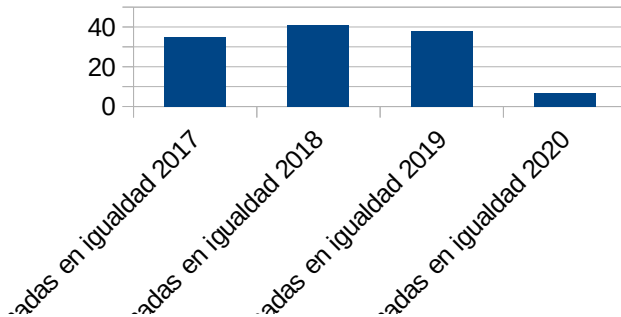
Personas formadas en igualdad por sexos
2017-2020



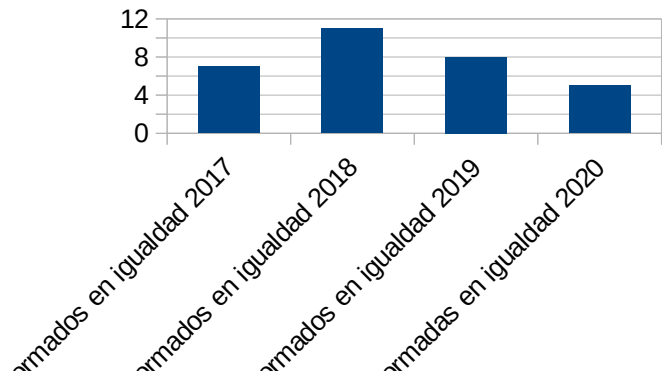
Respecto de la evolución por sexos vemos que las mujeres se han venido formando en un número más o menos igual a lo largo de los cuatro años, observándose una espectacular caída en el año 2020. De 38 mujeres que han recibido formación en 2019 se pasó a tan sólo 7 en 2020. Respecto

de los varones también se observa una disminución pero mucho menos acusada. De 11 se ha pasado a 5.

Mujeres formadas en igualdad 2017-2020



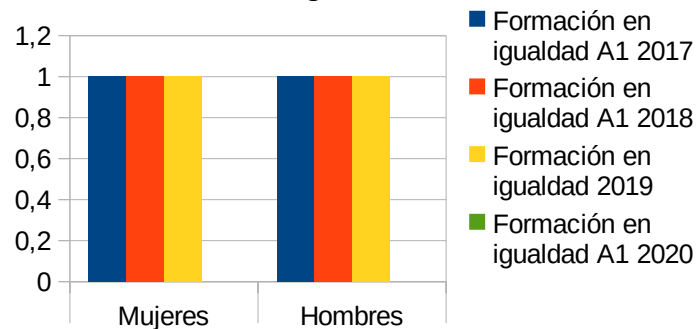
Hombres formados en igualdad 2017-2020



Respecto de la formación por subgrupos profesionales y sexo hemos de decir lo siguiente:

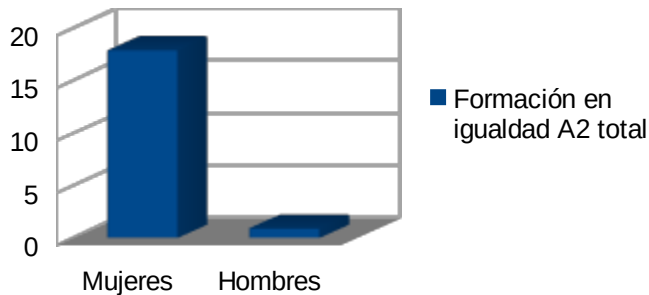
En el grupo A1 lo primero que hemos de decir es que la formación en igualdad es meramente testimonial. Tenemos a un total de seis personas para el total del periodo y la distribución es totalmente paritaria.

Formación en igualdad A1 2017-2020

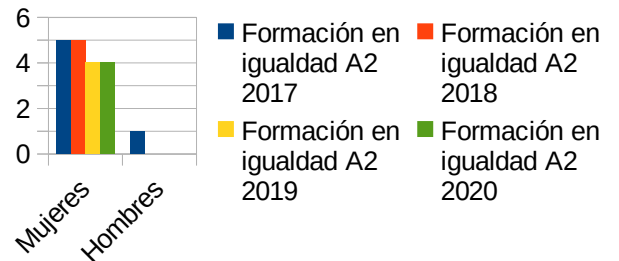


En el subgrupo A2 observamos ya una gran disparidad en la formación en igualdad desagregada por sexo. Para el conjunto de los 4 años solo un hombre se ha formado en igualdad frente a 18 mujeres. Este compañero se formó en 2017. La formación de las mujeres el resto de años se ha venido manteniendo bastante estable.

Formación en igualdad A2 por sexo 2017-2020

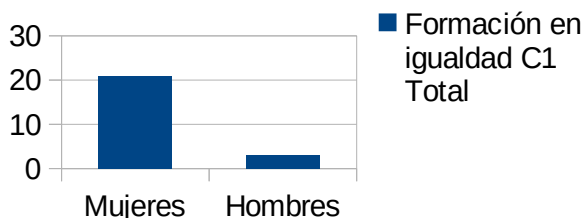


Formación en igualdad A2 por años

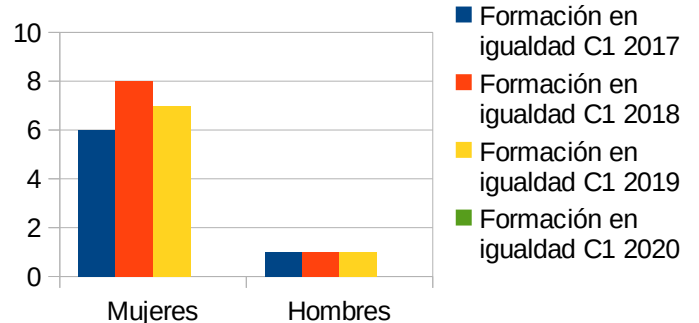


- En el subgrupo C1 observamos la tendencia anterior. Solo hay tres varones formados para el conjunto del periodo frente a 21 mujeres. Si vamos a los 4 años vemos que esta tendencia se ha mantenido tanto en varones como en mujeres, observándose una gran caída en el caso de estas últimas que en 2020 no se han formado nada en igualdad.

Formación en igualdad C1 2017-2020



Formación en igualdad C1 2017-2020

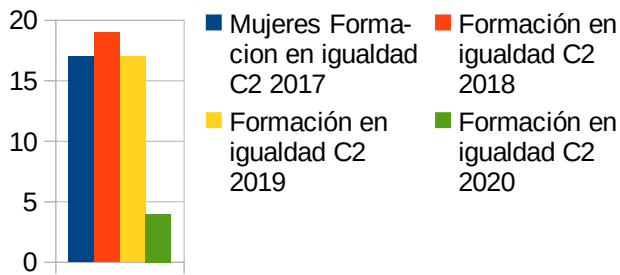


- En el subgrupo C2 ya vemos un aumento exponencial en lo referente a la formación en igualdad. Para el conjunto del periodo observamos que las mujeres formadas en igualdad constituyen un 81,4%. Respecto de la distribución por años vemos que el caso de los hombres hay grandes diferencias según el año mientras que en caso de las mujeres se ha mostrado estable. Todo esto hasta llegar al año 2020 en que cae muchísimo más la formación en igualdad en el caso de las mujeres.

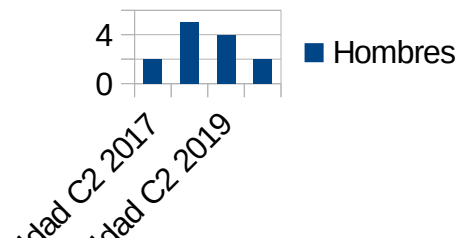
Formación en igualdad C2 2017-2020



Formación en igualdad mujeres C2 2017-2020

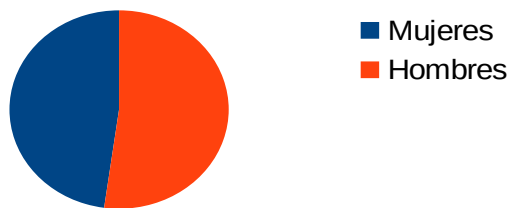


Formación en igualdad hombres C2 2017-2020



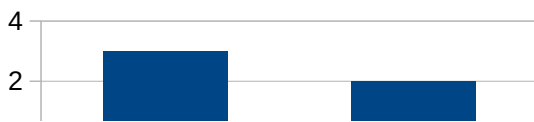
Para el subgrupo de AP se han formado para el conjunto del periodo un total de 23 personas. La distribución es casi simétrica, 12 mujeres y 11 hombres.

Formación en igualdad AP. Total 2017-2020

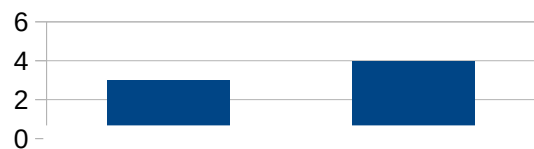


Si vamos a la distribución por año vemos que las distribuciones son más o menos similares a excepción del año 2020. Este año se ha venido manteniendo la formación masculina pero no se ha formado ninguna mujer AP.

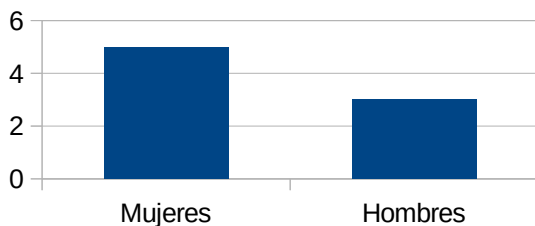
Formación en igualdad AP. 2017



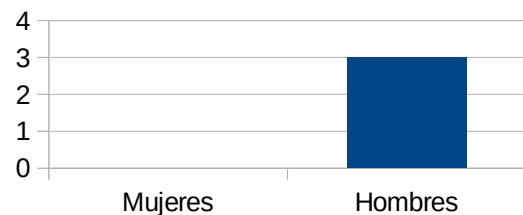
Formación en igualdad AP. 2018



Formación en igualdad AP. 2019

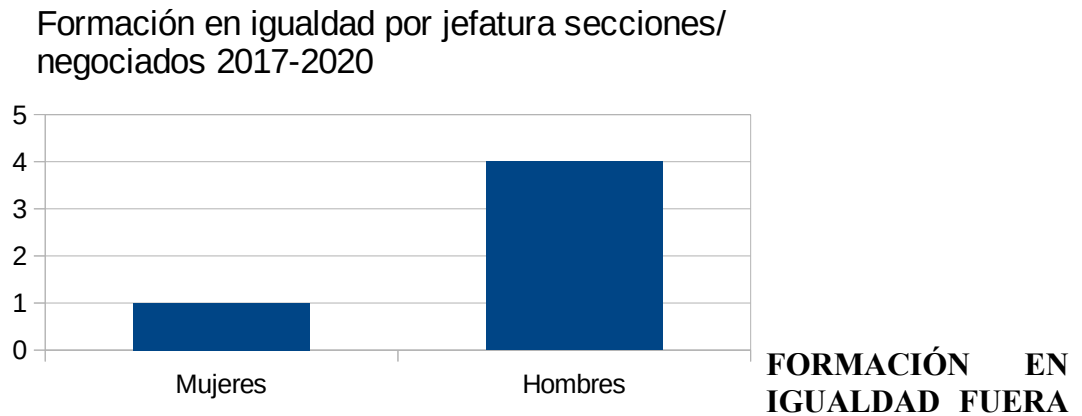


Formación en igualdad AP. 2020



FORMACIÓN EN IGUALDAD POR JEFATURAS DE SECCIÓN/NEGOCIADO

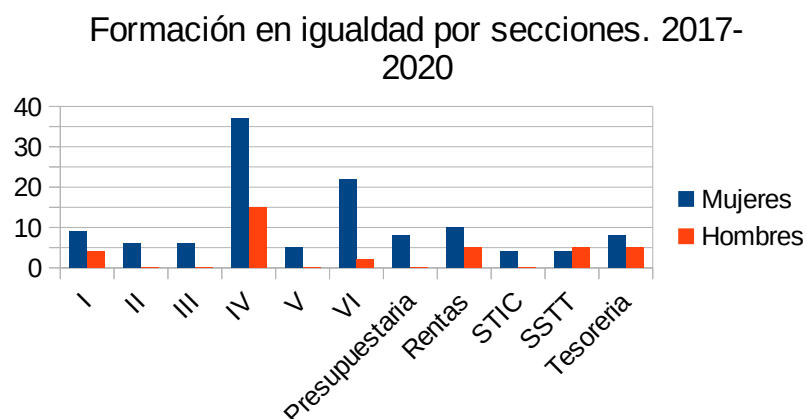
Respecto de la formación por jefaturas de sección o negociados observamos lo siguiente: Se han formado en igualdad 4 varones y una sola mujer del total de 28 jefaturas (17,8%). Observamos, en primer lugar un número bajísimo de formación en igualdad y un gran desequilibrio entre hombres y mujeres.



DE JORNADA POR SECCIONES

Respecto de la formación por secciones fuera de jornada observamos que en todas ellas, incluso la más masculinizada, las mujeres han recibido formación y en todas menos en Vía Pública la formación de las mujeres es superior a la de los hombres. En algunos departamentos, los más feminizados, esta realidad es inmensamente superior.

Las secciones en las que no encontramos varones son la II, III, V, presupuestaria y STIC. Respecto de las secciones con mayoría considerable de mujeres encontramos la IV y sobre todo la VI. En la sección IV encontramos a un 28,8% de hombres formados frente a un 71,15%. En la sección VI la brecha es aún mayor, un 91,66 de las personas son mujeres, pero hay que tener en cuenta que es un departamento prácticamente formado sólo por mujeres.



3. PERMISOS, EXCEDENCIAS POR CUIDADOS, REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADOS Y PERMISO DE LACTANCIA.

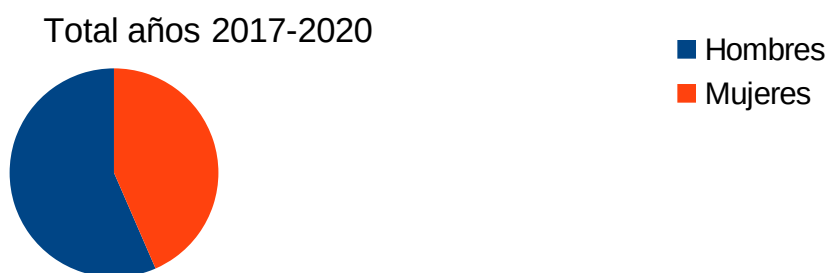
PERMISOS POR MATERNIDAD/PATERNIDAD/ACOGIMIENTO/ADOPCIÓN. 2017-2020

Principales resultados:

- **En el apartado de permisos por maternidad/paternidad/acogimiento/adopción los datos que ofrecemos no son significativos puesto que no tenemos elemento de comparación, si bien entendemos que todas las personas susceptibles de disfrutar de estos permisos, han ejercido dichos derechos.**
- Los permisos por cuidados de terceras personas son muy poco significativos. Sólo 3 mujeres A1/A2.
- El 90% de las reducciones de jornadas las han pedido mujeres y de todos los subgrupos (sobre todo C2).
- El derecho en materia de conciliación más utilizado es el de la flexibilidad horaria. Las mujeres son mayoría en un 63,15%. El subgrupo que más lo ha demandado es el C2.
- **En 2020 ningún varón ha solicitado este permiso frente a 5 mujeres.**

En cuanto a personas que han demandado el permiso por paternidad o maternidad o lactancia, podemos observar en la gráfica siguiente como entre los años 2017 y 2020 han sido los hombres con un 57% frente a un 47% quienes más han disfrutado de ello.

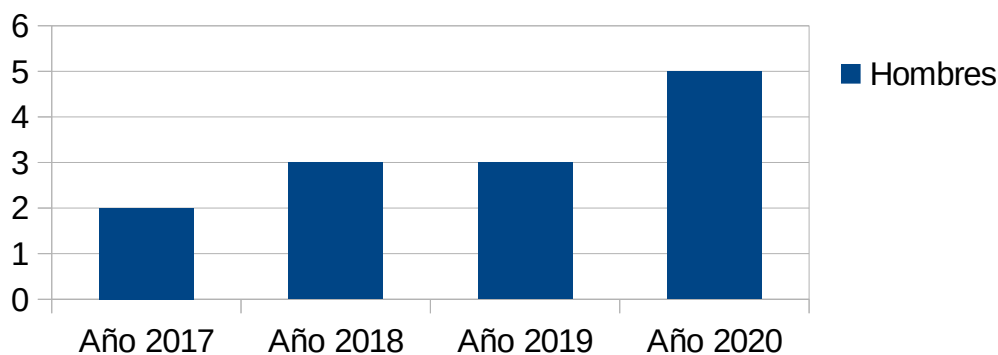
Total personas que han demandado permiso de paternidad, maternidad o lactancia



Diferenciado por años, observamos en la gráfica como la petición para disfrutar de este permiso ha ido aumentando conforme han pasado los años. En el año 2017 hay 2 hombres que han solicitado el permiso y en 2020 5.

Hombres que han solicitado permiso de paternidad y/o lactancia

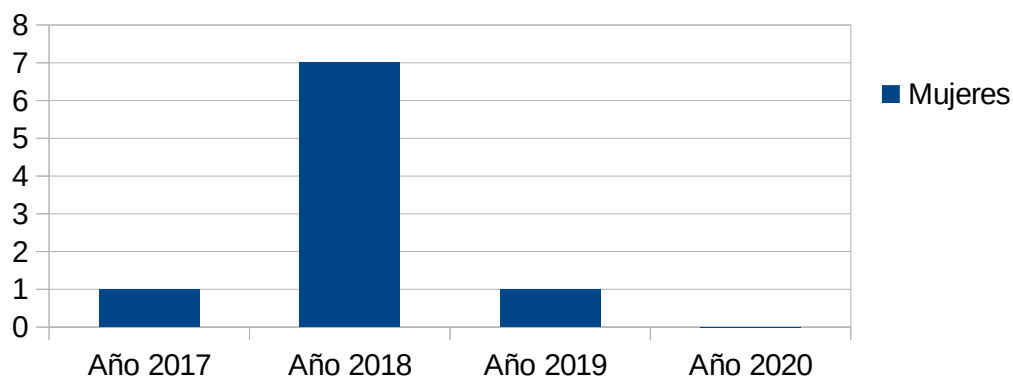
Desagregado por años



En cuanto a las mujeres la situación ha variado bastante más. En el año 2017 solamente 1 mujer solicitó el permiso mientras que un año después aumentó a 7. También queda reflejado como en el siguiente año (2019) volvió a disminuir el número de mujeres en solamente 1, siguiendo así con la bajada en el año 2020 en el que ninguna mujer disfrutó del permiso.

Mujeres que han demandado permiso de maternidad y/o lactancia

Desagregado por años



DATOS POR SUBGRUPOS

Respecto a los datos por subgrupos observamos lo siguiente:

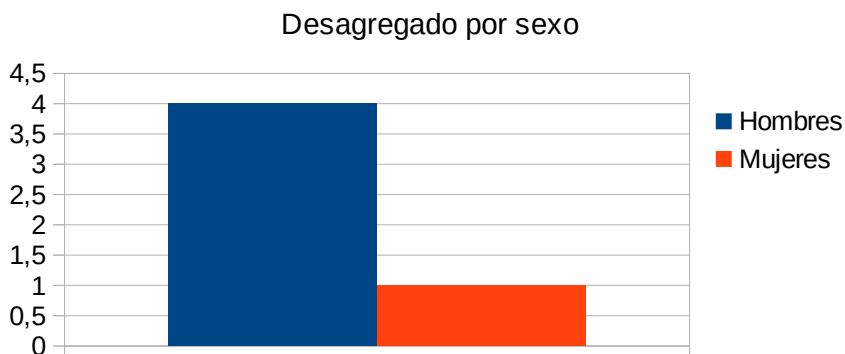
En el subgrupo A1, solamente una mujer ha pedido permiso por lactancia ningún hombre.

la Subgrupo A1 han pedido permiso por lactancia/maternidad/paternida



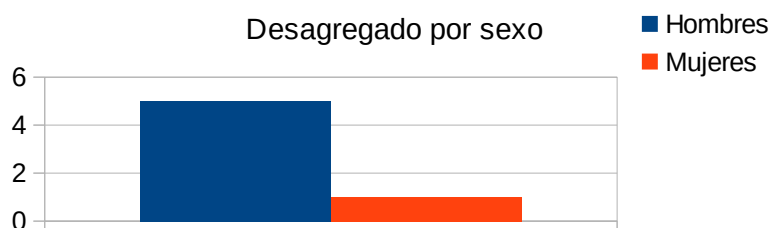
En cuanto al subgrupo A2, podemos observar una clara diferencia entre el número de hombres que ha solicitado el permiso de paternidad y/o lactancia frente a las mujeres que han demandado el de maternidad y/o lactancia. En total: 4 hombres y 1 mujer del subgrupo A2. Cabe recalcar que de las 5 personas que han solicitado este permiso en este subgrupo, solamente hay 1 mujer que es la solicitante.

grupo A2 han pedido permiso por lactancia/maternidad/pat



De manera similar a la anterior gráfica, en la siguiente podemos observar como existe diferencia entre hombres y mujeres que han solicitado el permiso. En este caso, analizando el subgrupo C1 observamos la diferencia de 5 hombres frente a solamente 1 mujer.

Personas que en la Subgrupo C1 han pedido permiso por lactancia/maternidad/paternidad. Año 2017-2020



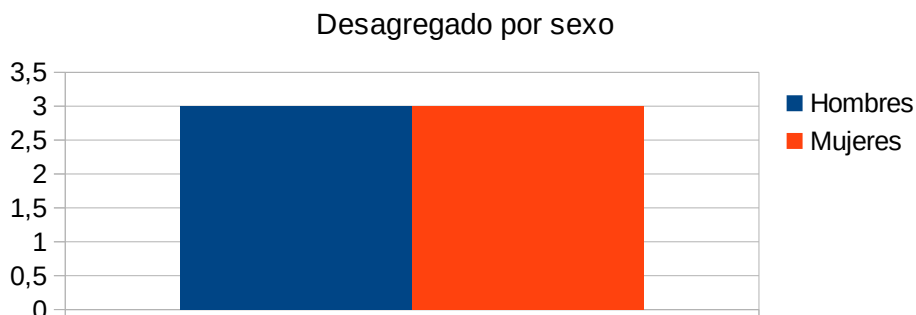
Respecto al subgrupo C2 solamente 3 mujeres han disfrutado del permiso de maternidad y/o lactancia durante los años 2017 y 2020.

Subgrupo C2 han pedido permiso por lactancia/maternidad/paternidad



Y para finalizar, en el subgrupo AP es dónde encontramos una homogeneidad de resultados. Observamos como 3 mujeres y 3 hombres han utilizado el permiso de lactancia y/o maternidad o paternidad durante estos años.

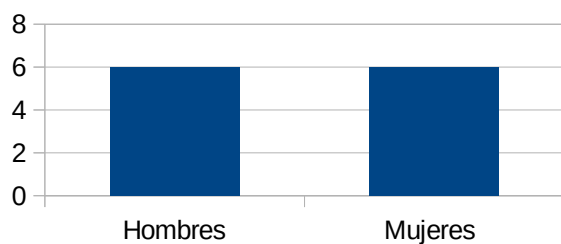
Subgrupo AP han pedido permiso por lactancia/maternidad/paternidad



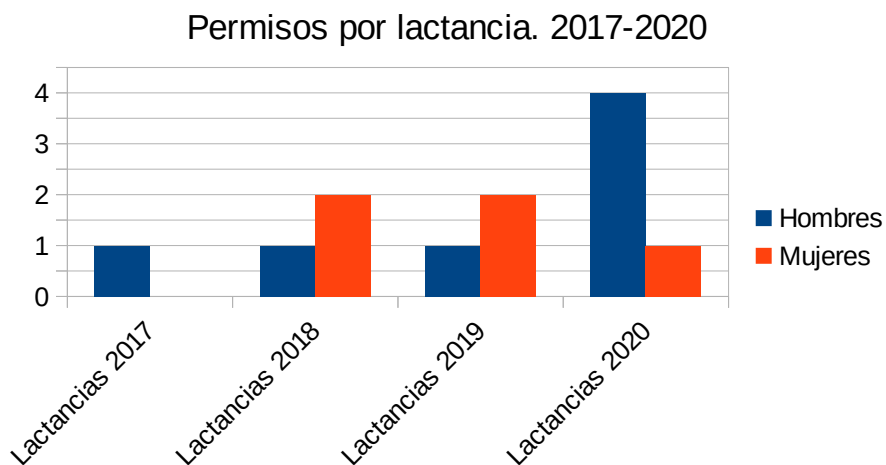
PERMISOS POR LACTANCIA

Entre el periodo 2017-2020 se han acogido al permiso por lactancia un total de 12 personas, 6 mujeres y 6 hombres, hablaríamos por tanto de una paridad total, por lo que podemos pensar que las tareas de cuidados se distribuyen equitativamente entre los trabajadores y las trabajadoras, algo que debería de mantener la misma distribución respecto de otro tipos de permisos/excedencias a los que el personal tiene derecho a acogerse por razones de guarda y cuidado.

Permisos por lactancia. Total 2017-2020



Si analizamos la tendencia por años vemos un mantenimiento en la solicitud de este permiso por parte de las mujeres y un considerable aumento en el de los hombres. En 2020 el aumento del permiso en los hombres es considerable. Se pasa de una solicitud en los años iniciales a 4.



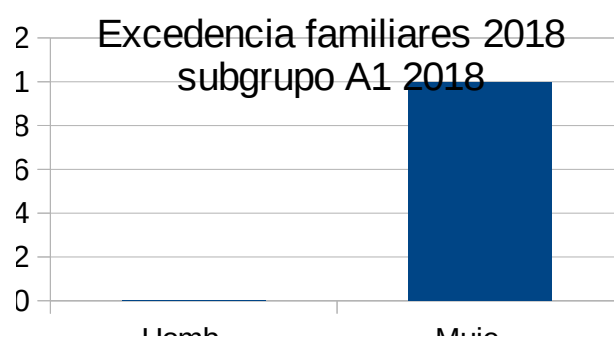
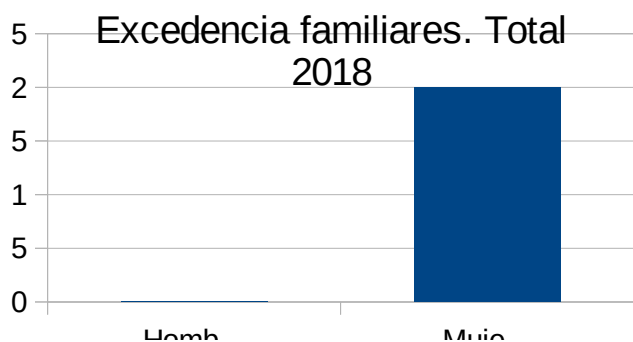
Por subgrupos profesionales

En el A1 solo una mujer ha solicitado este permiso

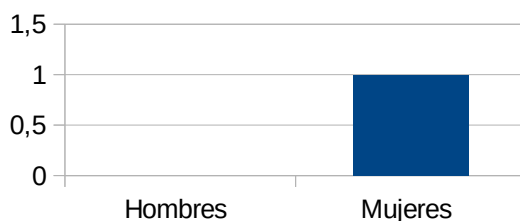
En el A2 tenemos a 4 mujeres y un hombre

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE TERCERAS PERSONAS

Solo dos personas se han solicitado excedencias por cuidado de terceras personas. Son mujeres en ambos casos y de los subgrupos A1 y A2. Con tan escasa muestra es imposible extraer una información válida más allá del hecho de que se trate en los dos casos de mujeres.



cedencias familiares subgrupo A2 2018

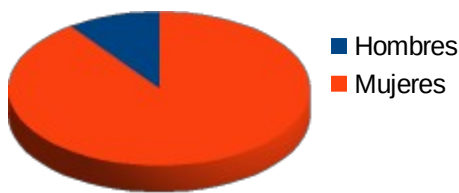


REDUCCIÓN DE JORNADA

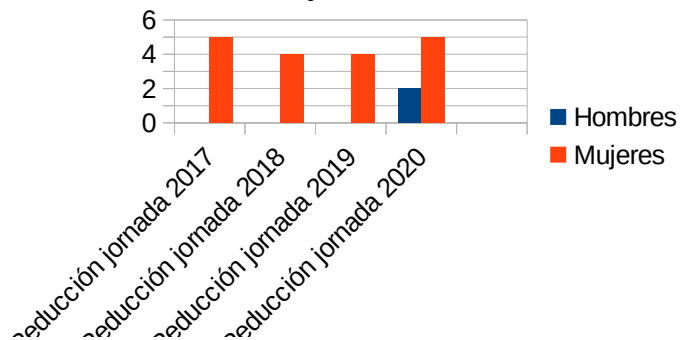
Respecto del supuesto de reducción de jornada con reducción de parte proporcional del sueldo, un total de 20 personas han solicitado este beneficio, 18 mujeres y 2 hombres. A primer golpes de vista vemos que la mujeres son el 90% de las personas que lo han pedido. Aquí ya podemos establecer un elemento de comparación con respecto a los permisos por lactancia. En principio la proporción debería de ser similar, es decir, a x solicitudes de lactancia x permisos de reducción de jornada. Pero este supuesto último ya implica una reducción de sueldo. A peores sueldos femeninos, mayor reducción en el caso de las mujeres.

Solo hay un año en el que los hombres han solicitado reducción de jornada: 2020.

Reducción de jornada 2017-2020



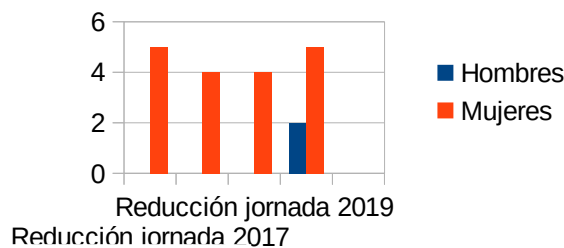
Reducciones jornada 2017-2020



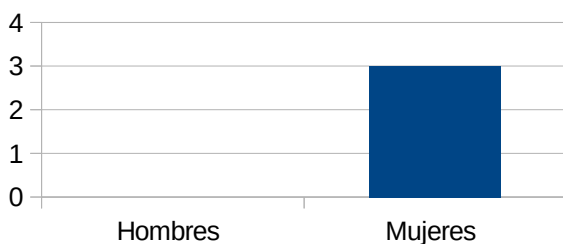
REDUCCIONES DE JORNADA POR SUBGRUPOS

El único grupo en el que hemos visto a varones solicitar la reducción de jornada ha sido en el de los C2 y AP. Curiosamente en el caso de las mujeres vemos reducciones en todos los subgrupos y donde más en el C2. Como conclusión de este apartado diríamos que los varones solo reducen la jornada en las escalas más bajas mientras que las mujeres lo hacen independientemente de su grupo de cotización.

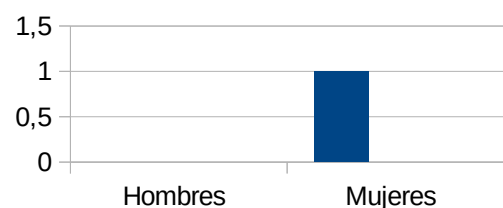
Reducciones jornada 2017-2020



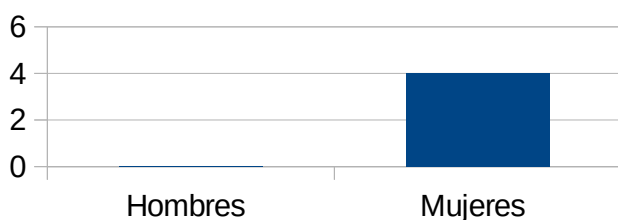
Reducción de jornadas subgrupo A1 2018-2



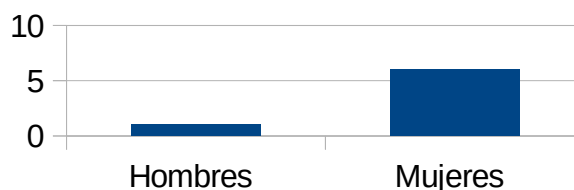
Reducción de jornadas A2 2019



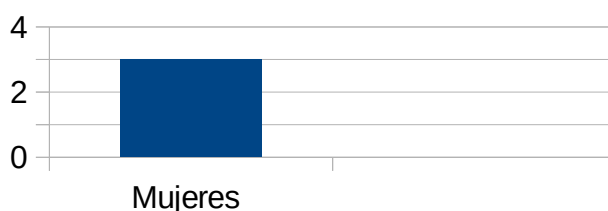
Reducción de jornadas subgrupos C1 2017-2020



Reducción de jornadas C2 2017-2020



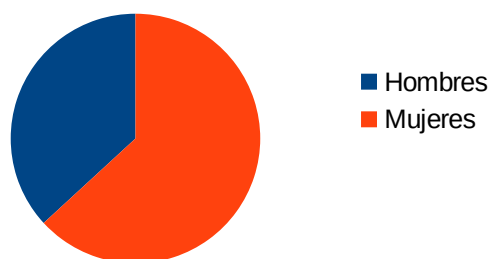
Reducción de jornadas subgrupo AP 2018-2020



FLEXIBILIDAD HORARIA

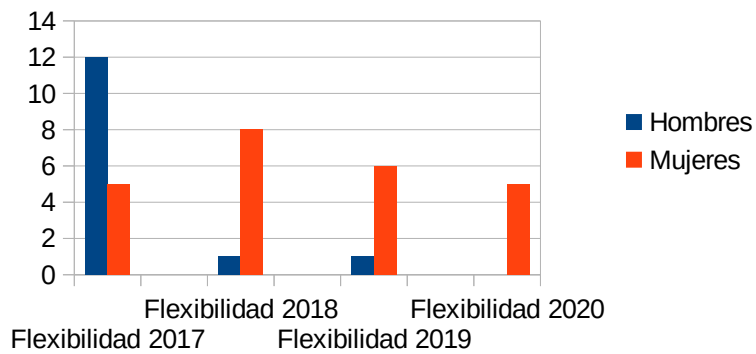
Respecto de este apartado, el primer dato que vemos es que numéricamente este derecho en materia de conciliación es mucho más utilizado. Concretamente lo han solicitado 38 personas, 24 mujeres y 14 hombres. Lo primero que se observa es una brecha a favor de las mujeres de un 63,15%.

Flexibilidad horaria 2017-2020



Respecto de la evolución por año observamos un dato un tanto “anómalo” en el año 2017. Ese año los hombres solicitaron flexibilidad de forma muy superior a las mujeres, 12 varones frente a 5 mujeres. El resto de años las mujeres lo han solicitado muchísimo más, incluso en 2020, año en que la conciliación ha sido todo un reto no lo ha solicitado ningún varón.

Flexibilidad per años 2017-2020



Por subgrupos observamos lo siguiente:

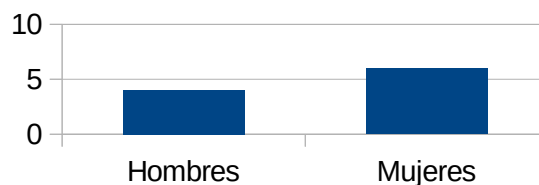
En el subgrupo A1 ningún hombre ha solicitado flexibilidad. 3 mujeres si lo han solicitado para el conjunto del periodo.

Flexibilidad A1 2017-2020

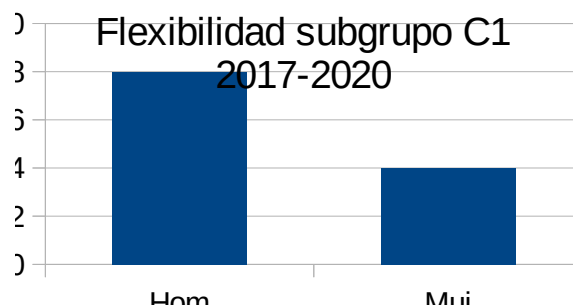


En el subgrupo A2 encontramos ya mayor homogeneidad, 4 hombres frente a 6 mujeres.

Flexibilidad subgrupo A2
2017-2020

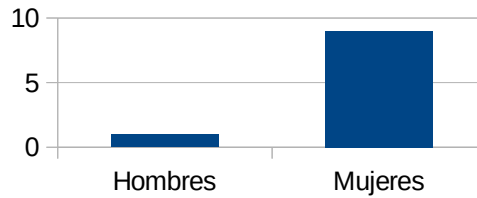


En el grupo C1 se invierte la situación. Encontramos que han solicitado flexibilidad 8 hombres y 4 mujeres. La cifra en el caso de los varones duplica a las de las mujeres.



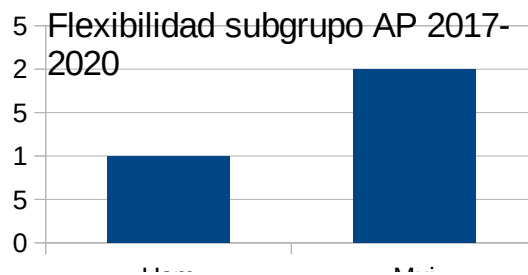
En el subgrupo C2 es donde encontramos las mayores diferencias. 9 mujeres frente a 1 hombre.

flexibilidad subgrupo C2 2017-202



Tanto los datos del C1 como del C2 informan de una realidad incuestionable: las masculinación y la feminización de ambos respectivamente. Derivada de esta realidad se produce la brecha que se observa en lo referente a las solicitudes de flexibilidad.

En el subgrupo AP solo hay 3 personas que lo han solicitado, 2 mujeres y un hombre. Teniendo en cuenta la masculinización de este grupo debería ocurrir lo mismo que en el C1, siendo que ocurre lo contrario.



4. ANÁLISIS DE LOS SALARIOS. BRECHA SALARIAL

En este apartado relacionado con la brecha salarial, vamos a analizar los complementos fijados en el sueldo de cada persona y con perspectiva de género. Tres son los complementos que vamos a analizar: el de destino, el específico y el de productividad. Igualmente al final abordaremos la cuestión de las horas extraordinarias, tanto a compensar como a cobrar.

COMPLEMENTO DE DESTINO

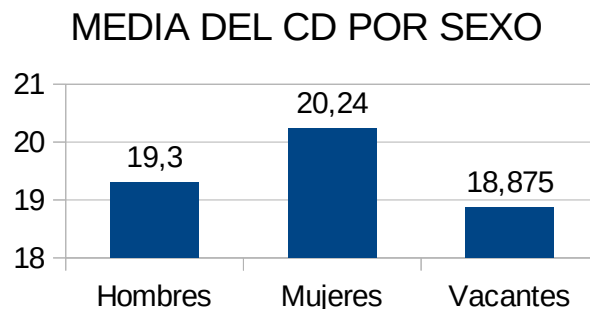
Indicar que la estadística no la hemos hecho en base a intervalos de frecuencia sino con datos agrupados, de ahí que aparezcan datos “imposibles” como un CD 20,24. Independientemente de la extrañeza inicial las conclusiones a las que se llega sirven totalmente como elemento de comparación.

Principales resultados:

- La media general (sin contemplar secciones ni subgrupos) ofrece que las mujeres tienen un CD ligeramente inferior a los varones, pero no hablamos de grandes diferencias.
- El CD más frecuente en los hombres es el 20, y en las mujeres el 18.
- En la Sección IV se observa brecha femenina en 3 de los 4 subgrupos analizados.
- Por subgrupos existe una ligera diferencia en los A1, A2 y C1 en detrimento de las mujeres.
- En las jefaturas de negociados hay brecha femenina en dos subgrupos y masculina en un subgrupo.

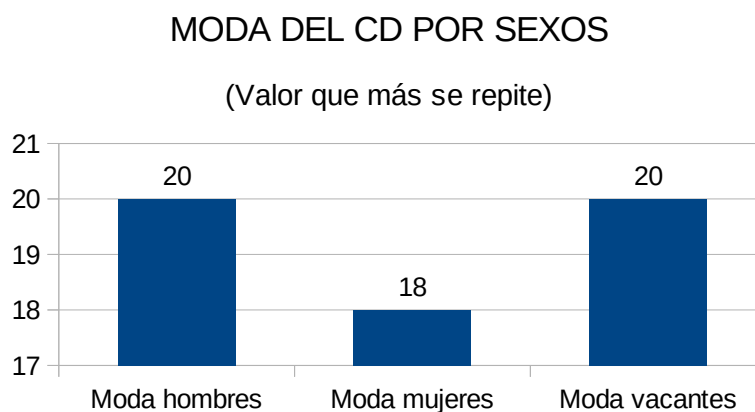
MEDIA DEL CD POR SEXO

En este apartado no se observan diferencias significativas, ofreciéndose una media del 19,3 en el caso de los hombres y del 20,24 en el caso de las mujeres. En cuanto a las vacantes tienen una media un tanto inferior, del 18,875.



MODA DEL CD MÁS REPETIDO POR SEXO.

Si vamos a la mediana y la moda observamos que el CD que más se repite en el caso de las mujeres es el 18, mientras que en los varones es el 20, cifra que también se da en el caso de las vacantes.



Observamos que el complemento de destino más frecuente en los varones es el 20, mientras que en el de las mujeres es el 18. En las vacantes también es el 20, lo que ofrece una oportunidad de equiparar esta brecha si se introducen acciones positivas en favor de las mujeres en la plazas que aún quedan por cubrir.

ANÁLISIS DEL COMPLEMENTO DE DESTINO POR SEXO, SUBGRUPO Y SECCIONES.

SECCIÓN INTERVENCIÓN:

En el negociado “intervención” observamos complementos de destino que oscilan entre el 18 y el 30. Para poder establecer elementos de comparación hemos de ir a los subgrupos. En este negociado solo podemos comparar el subgrupo A1 y C2. En este último no detectamos diferencias entre hombres y mujeres, es decir que todos/as (un varón y cuatro mujeres) se sitúan en el mismo complemento, el 18. En el subgrupo A1 observamos que a excepción de la habilitación nacional (CD 30) el otro hombre y la otra mujer A1 tienen idéntico complemento, un 26.

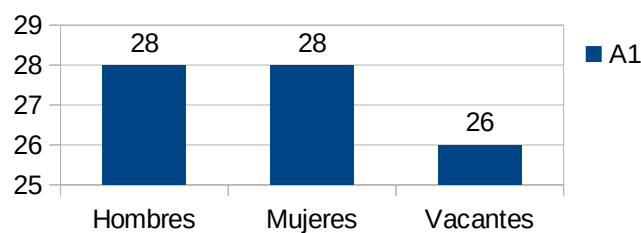
SECCIÓN I:

En esta sección sí podemos establecer una diferenciación del CD por sexos y subgrupos puesto que ya hablamos de un grupo de trabajadores/as más numeroso.

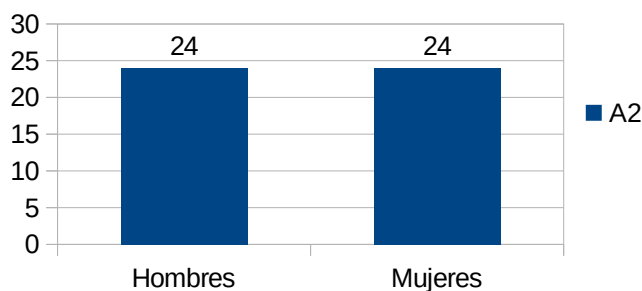
En general no se encuentran diferencias considerables en ninguno de los subgrupos sino más bien una completa paridad a excepción del subgrupo C1. En este, las mujeres tienen una media del CD de un 22 frente a un 21 de los varones. En el resto de subgrupos la media ofrece idéntico CD.

MEDIA DEL CD SECCION I

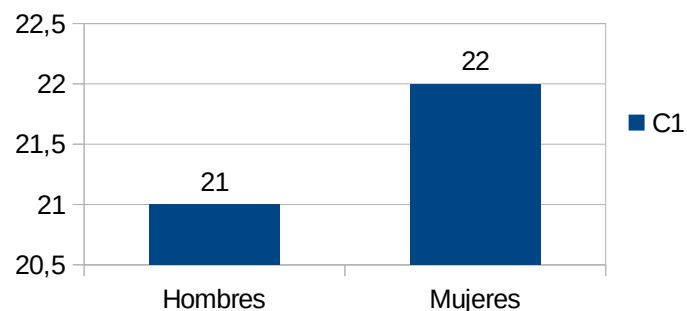
El apartado de las mujeres es media (30-26)



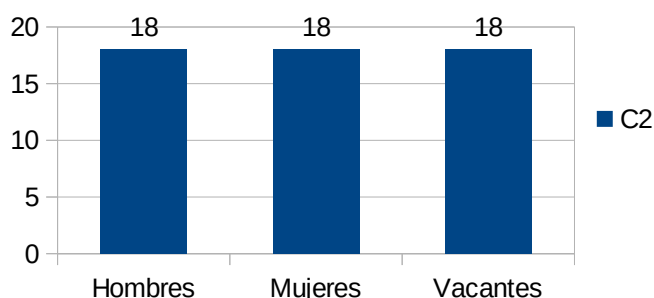
MEDIA DEL CD SECCION I



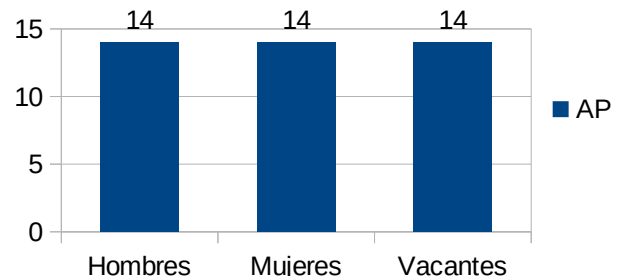
MEDIA DEL CD SECCION I



MEDIA DEL CD SECCION I



MEDIA DEL CD AP SECCION I

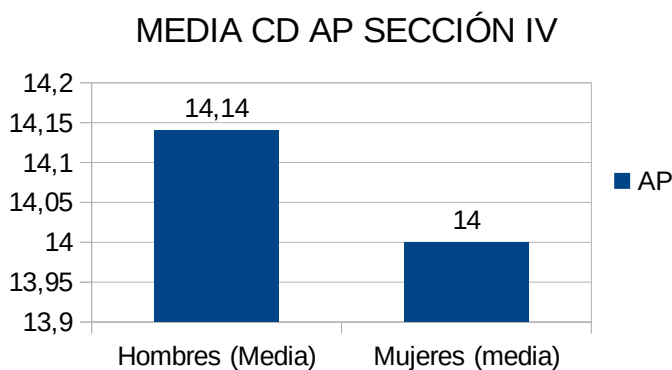
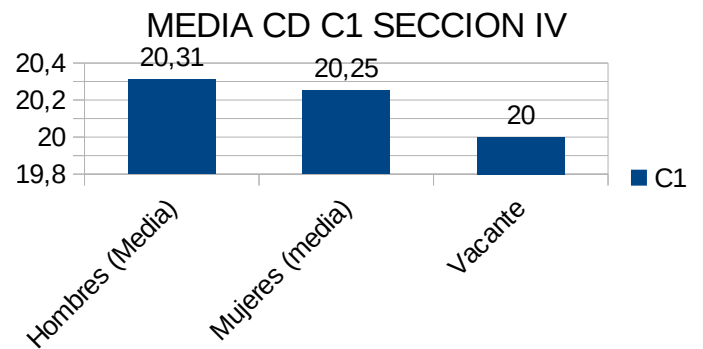
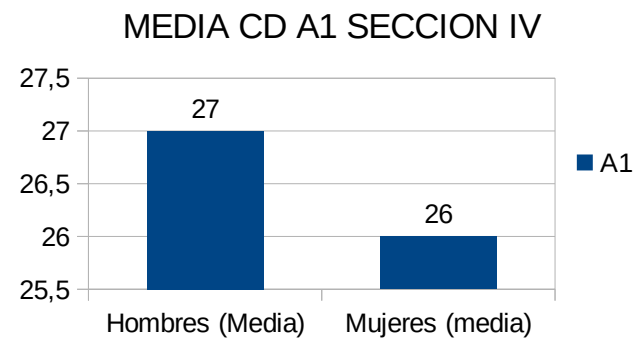


SECCIÓN II y III:

No se pueden establecer elementos de comparación.

SECCIÓN IV

En esta sección podemos comparar en los A1, C1, C2 y AP. En el caso de los C2 no existe brecha en el CD, mientras que en los otros tres casos si que existe una brecha en favor de los varones, si bien no muy acusada.



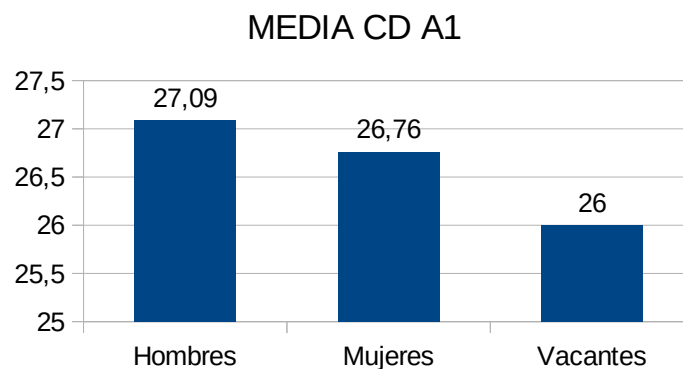
RESTO DE SECCIONES

En el resto de secciones (V, VI, STIC, y Tesorería) no se pueden establecer elementos de comparación respecto de CD por sexo y subgrupos.

ANÁLISIS DEL CD POR SUBGRUPOS.

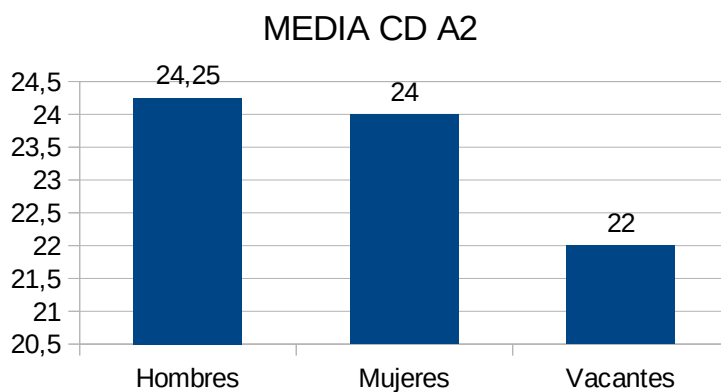
Puesto que los datos nunca hay una única forma de analizarlos, en este diagnóstico, como metodología hemos establecido siempre el análisis además de por secciones también por subgrupos. De forma que toda diferencia siempre se pueda constatar desde otra categoría de análisis, puesto que la estadística, ya sabemos que en ocasiones, puede ofrecer una imagen distorsionada de la realidad.

ANÁLISIS DEL CD SUBGRUPO A1



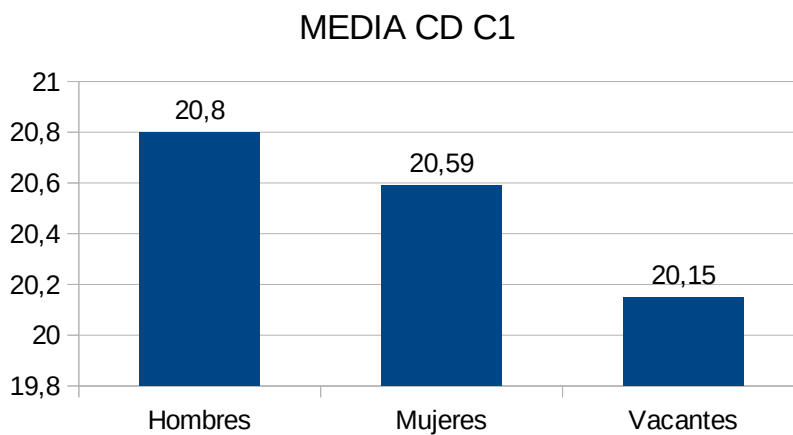
En este subgrupo (formado por 27 personas), los varones tienen un CD (en promedio) de un 27,09 mientras que las mujeres lo tienen de un 26,76. Hablamos de una brecha de un 0,33 puntos.

ANÁLISIS DEL CD SUBGRUPO A2



En este subgrupo observamos una brecha de 0,25 puntos en detrimento de las mujeres

ANÁLISIS DEL CD SUBGRUPO C1



Continúa existiendo brecha salarial, en este caso de un 0,21 puntos.

ANÁLISIS DEL CD SUBGRUPO C2

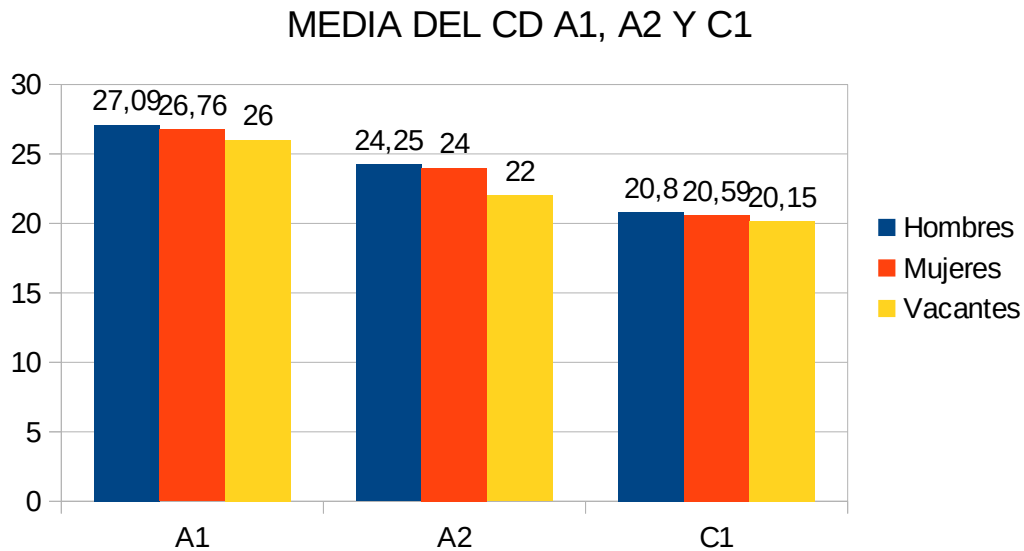
No existe brecha salarial. Todos/as tienen un CD del 18.

ANÁLISIS DE CE SUBGRUPO AP.

Ocurre lo mismo que en el subgrupo anterior. Todos/as los/as trabajadores/as tienen el complemento 14.

COMPARATIVA DE LOS DATOS ANTERIORES.

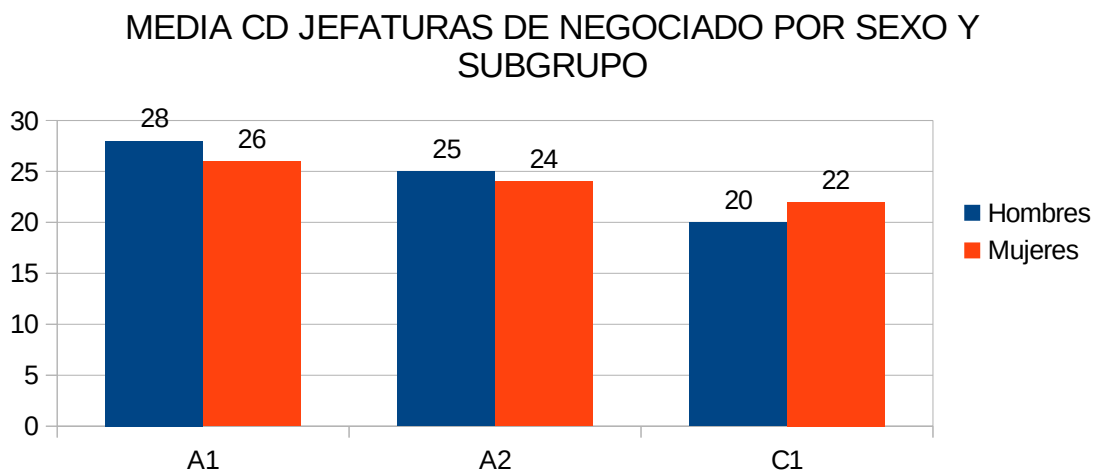
Para ofrecer una imagen más clara y resumida de lo expresado anteriormente incluimos esta gráfica que muestra brecha salarial en detrimento de las mujeres en el CD de los subgrupos referidos.



MEDIA DEL CD POR JEFATURAS

Si analizamos el CD en las personas que ostentan jefaturas de secciones vemos que lógicamente no hay brecha en el caso de las habilitaciones nacionales, siendo el resto sólo mujeres por lo que no podemos analizar diferencias por razón de sexo

Si vamos a las jefaturas de negociado hemos establecido la comparación teniendo en cuenta la adscripción por sexo a los distintos subgrupos (no tendría sentido hacer medias si se habla de distintos subgrupos). Así vemos que en dos casos la brecha cae del lado de las mujeres y en uno de ellos del lado de los varones.



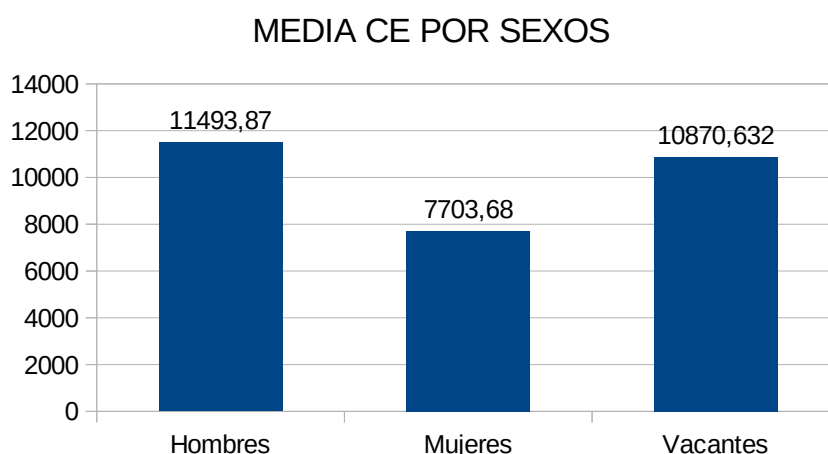
COMPLEMENTO ESPECÍFICO

El complemento específico es aquel complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Es en este tipo de complemento donde se suelen ver las diferencias más acusadas por sexo, si bien, y como hemos visto anteriormente, también existen en el complemento de destino.

Principales resultados:

- La media del CE entre hombres y mujeres arroja una diferencia de más de 3700 euros anuales.
- El CE en los CD 14 arroja brecha salarial en detrimento de las mujeres de unos 18 euros mensuales.
- El CE del CD 18 presenta una brecha salarial femenina de unos 67 euros mensuales.
- El CE ligado al CD 19-22 muestra una brecha salarial de unos 107 euros mensuales. La moda muestra igual valor.
- **El CE ligado al CD 24 ofrece una brecha salarial de 101 mensuales. En frecuencia (moda) las mujeres A2 cobran mil euros anuales menos de complemento específico.**
- El CE ligado al CD 26 ofrece ligera brecha femenina (34 euros mensuales).
- El CE ligado al CD 28 muestra brecha salarial masculina (solo 3 personas).
- El CE ligado al CD 30 muestra brecha salarial masculina (solo 4 personas, 3 habilitadas nacionales).

Una simple media aritmética por sexos ya comienza a mostrarnos la brecha que hemos referido y que parece ser bastante abultada.



No obstante hemos de hacer cálculos más precisos para “afinar” más y llegar a la conclusión de si existe diferencia o no en la percepción de este tipo de complemento.

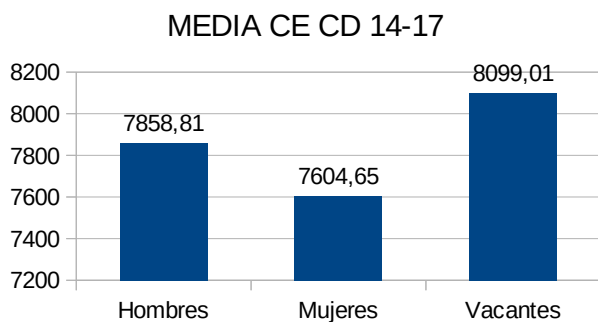
Para ello, en este caso, lo que hemos hecho es trabajar directamente con cantidades y establecer su percepción en referencia al CD que cada persona tiene. Es decir los AP tienen un CE que oscila

entre el 14 y el 17 de forma que lo que hemos hecho es calcular la media del CE de todas las personas AP que tienen un CE que oscila entre un 14-17.

Quisiéramos aclarar que las brechas de género que en este complemento se van a observar se producen “ex ante” y no tienen intencionalidad, si bien deben de ser eliminadas. Las brechas salariales que afectan a las mujeres son el resultado de una mentalidad tradicional que también afecta a las Administraciones Públicas y que provocan una tendencia a valorar con mayores retribuciones a puestos de trabajo “tradicionalmente” ocupados por hombres y de forma totalmente contraria a los que normalmente suelen ser ocupados por mujeres.

CE DEL CD 14-16 (AP).

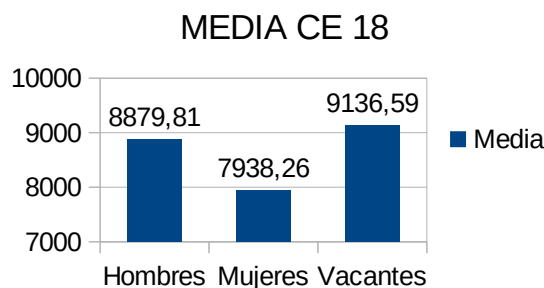
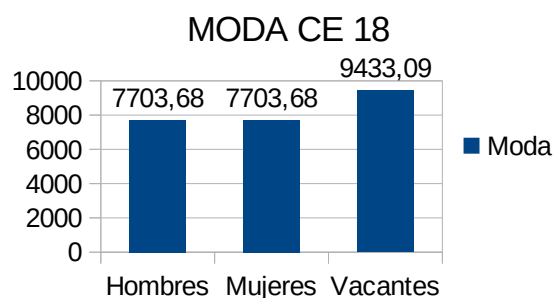
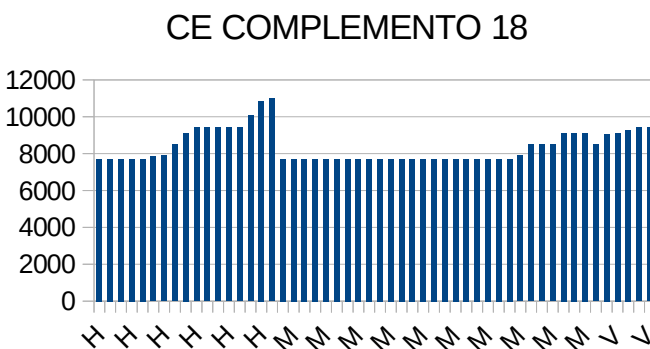
En este Ayuntamiento todos/los AP excepto un caso tienen un ce del 14. Ligado a este complemento y desagregado por sexo los datos que obtenemos son los siguientes:



Existe una diferencia en la retribución de este complemento, si bien no es demasiado acusada.

CE DEL CD 17-18 (C2).

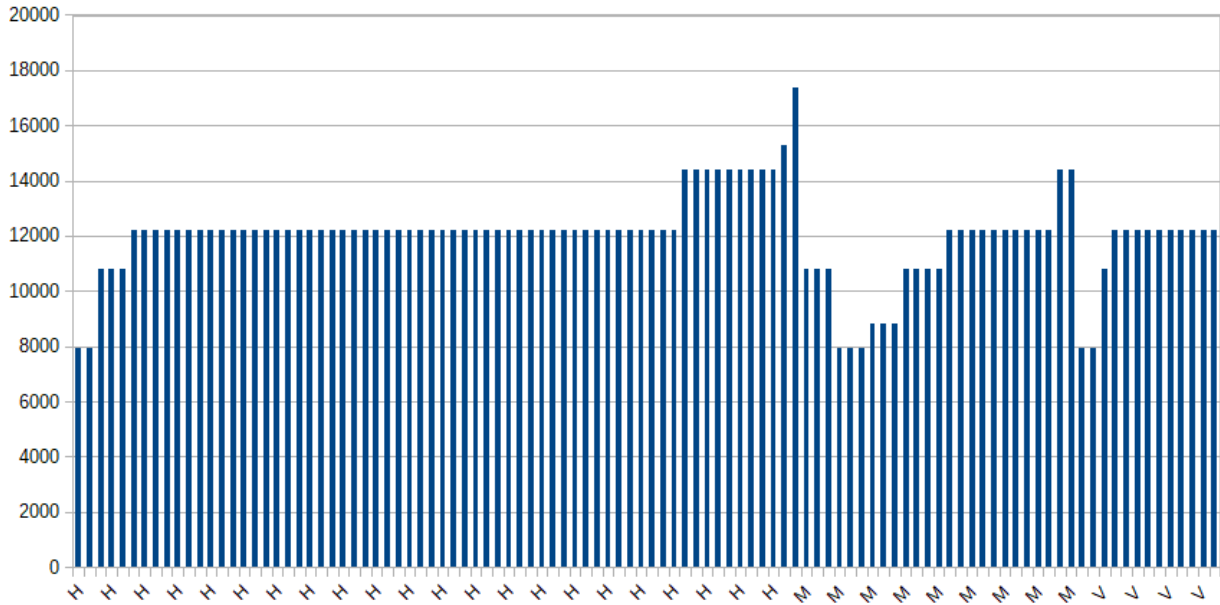
Todas las personas C2 del Ayuntamiento tienen un CD del 18, pero en cuanto al complemento específico vemos diferencias ya un tanto más abultadas. La moda nos indica que la cantidad más frecuentemente percibida por hombres y mujeres es la misma, pero no así la media, lo cual indica la existencia de alguno o algunos valores extremos (por arriba y en el caso de los hombres).



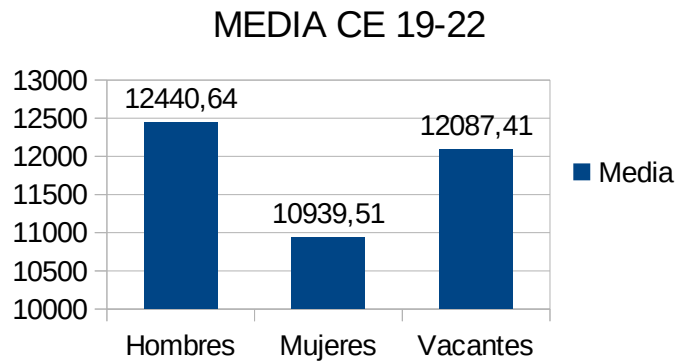
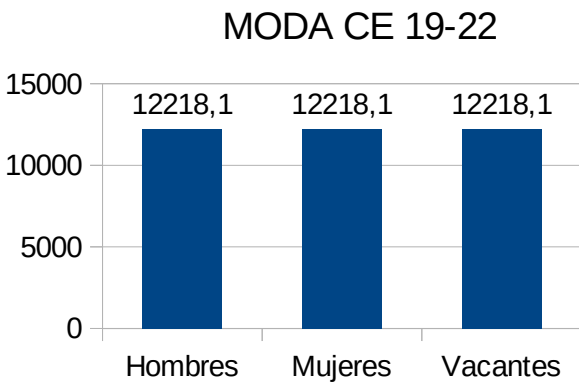
Si habláramos de cifras, diríamos que esta diferencia está en torno a los 67 euros al mes.

CE DEL CD 19-22 (C1).

Aquí ocurre lo mismo que en el caso anterior, la moda ofrece idénticas cantidades pero no así la media.



En esta gráfica se pueden apreciar los datos extremos y como caen en todo momento del lado de los varones.

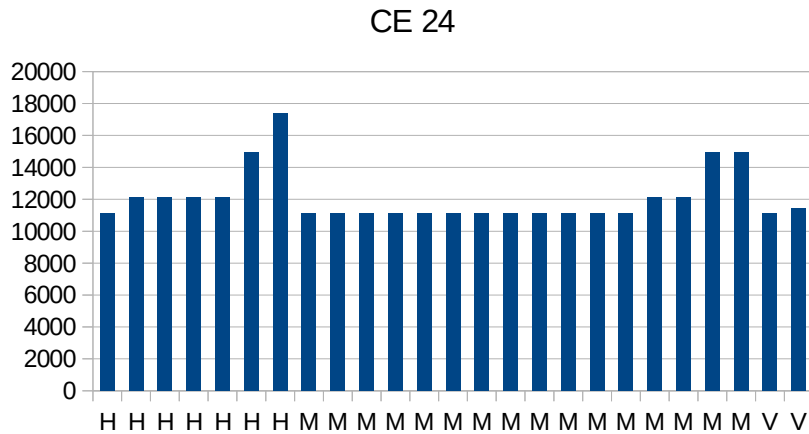


En valores monetarios hablaríamos de una diferencia media de 107 euros/mes aproximadamente.

CE DEL CD 22-24 (A2).

Las personas A2 de este Ayuntamiento todas están en complemento 24 excepto dos plazas vacantes que tienen un 22.

Aquí vemos diferencias tanto en la moda como en la media. Este es el segundo subgrupo donde mayor brecha observamos en el CE, aproximadamente de unos 101 euros/mensuales.

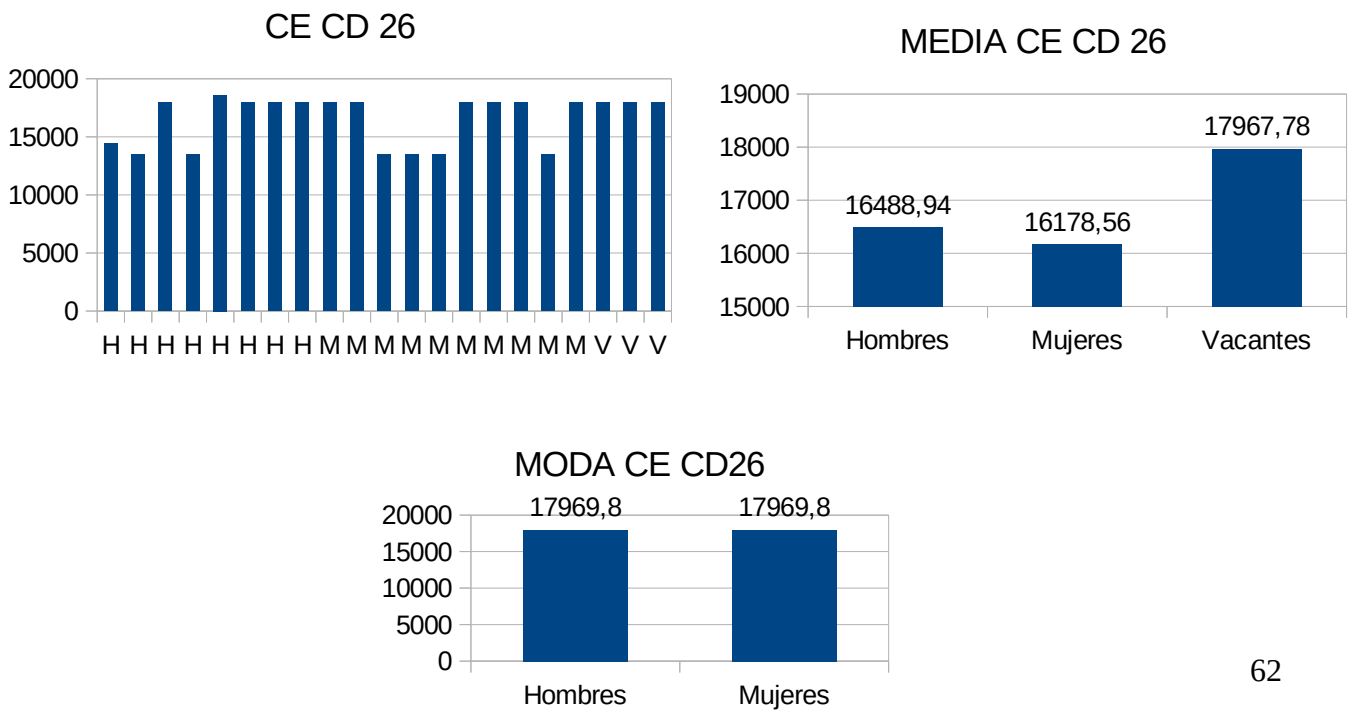


CE DEL CD 26-30 (A1).

En este subgrupo hemos calculado la diferencia por sexos del específico en función del CD de forma separada y no haciendo una media puesto que los datos son mucho más variados y también extremos, de forma que trabajar solo con medias no es muy adecuado.

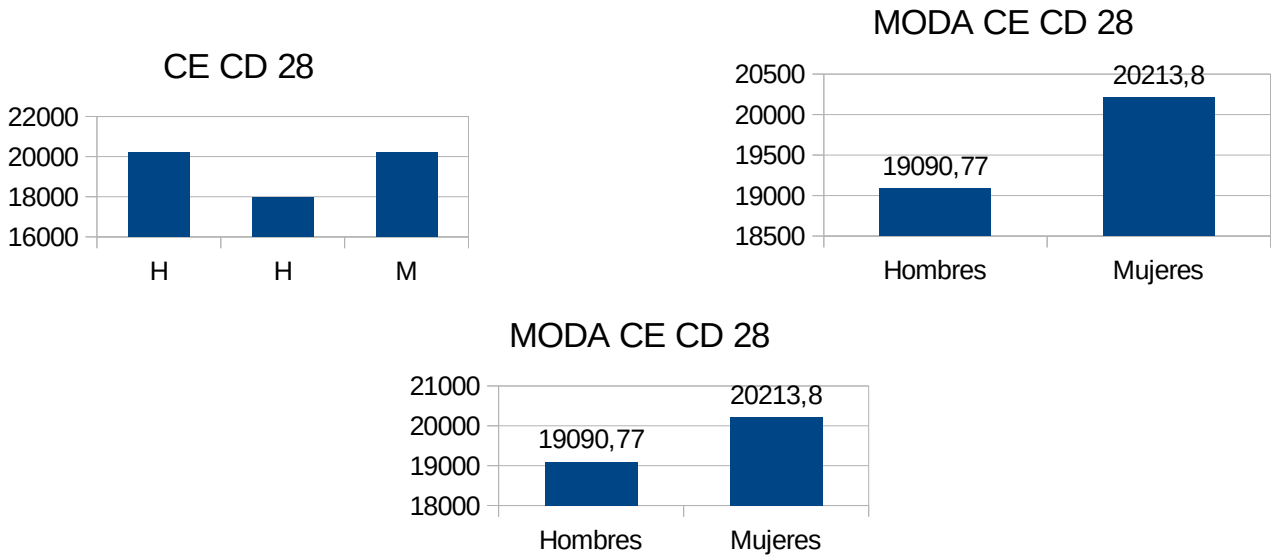
CE 26.

La moda es idéntica pero no la media, por la existencia, principalmente de valores bajos, cuatro en el caso de las mujeres y tres en el caso de los varones. Por arriba hay un valor ligeramente superior que recae sobre un hombre.



CE 28.

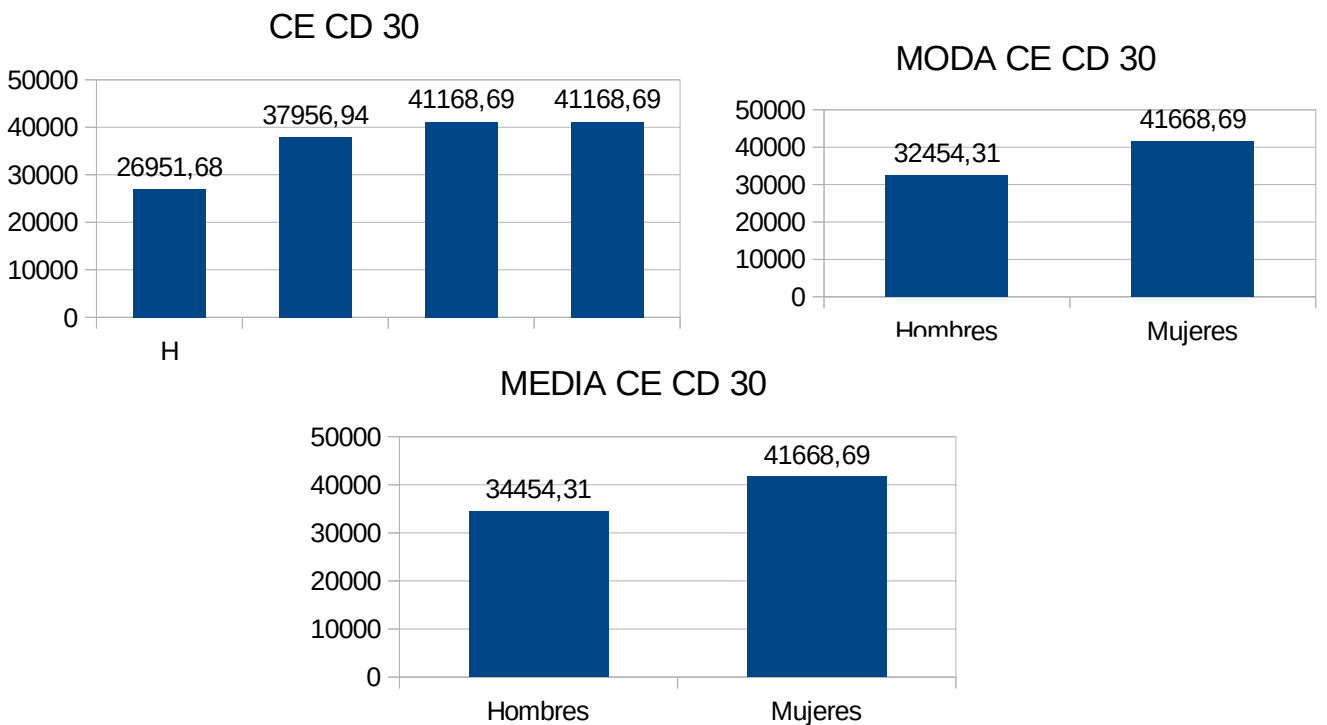
Existe brecha salarial en detrimento de uno de los dos varones.



CE 30.

Los varones con complemento 30 perciben menos complemento específico. Hay dos y en los dos casos las percepciones son menores. Uno de ellos es habilitado nacional, factor que se ha de tener en cuenta al valorar esta brecha. Las dos mujeres, también habilitadas nacionales perciben la misma cantidad.

Puesto que en este subgrupo y este CD las cantidades son muy elevadas también la diferencia media de salarios. Hablamos de unos mil euros mensuales de brecha.



HORAS EXTRAORDINARIAS

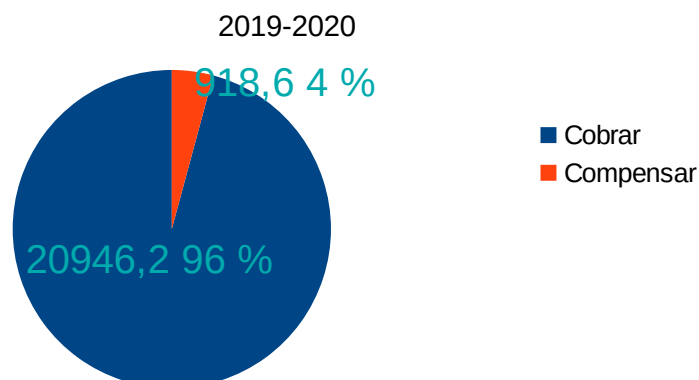
Empezaremos diciendo que solo hemos analizado las horas extraordinarias de 2019 y 2020 y el motivo ha sido el hecho de la gran cantidad de datos que hay que analizar y que el programa informático que utilizamos no permite gestionar muchos datos más. De igual forma no creemos que las diferencias respecto de años anteriores vaya a ser sustancial. Igualmente el elemento comparativo de pre-post pandemia igual lo podemos analizar y esto sí que nos puede dar información importante.

Principales resultados:

- Casi el 96% de las horas extras se remuneran, el resto se compensan.
- En 2 ocasiones los varones han compensado horas frente a 91 ocasiones por parte de las mujeres.
- Los varones compensan 3,5 horas extras frente a 915 por parte de las mujeres (1,75 horas de media frente a 10,05).
- Solo se compensan horas en secciones I, III, IV y VI.
- Por jefaturas solo compensar horas las mujeres.
- Por subgrupos, las mujeres son mayoría en horas a compensar en todos los subgrupos.
- En 1265 ocasiones los varones han cobrado horas extras frente a 141 ocasiones por parte de las mujeres. 90% masculinización.
- Los hombres cobran un total de 18678 horas extras frente a las 2249 que cobran las mujeres.
- La media de horas extras a cobrar es superior en el caso de las mujeres.
- No existe remuneración de horas en las secciones II y V.
- Por secciones, se remuneran más horas a los varones de las secciones I (92% masculinización en horas realizadas) y IV (89% masculinización).
- Por subgrupos, la mayor brecha en la percepción de las horas extraordinarias en todos ellos. La masculinización oscila entre el 88 y el 100% y la menor brecha se da en el C1.
- Por jefaturas solo se ha pagado horas extras a tres varones.
- Por primera vez se han remunerado horas extras en la sección VI

Comenzaremos por decir que se han realizado un total de 21864,8 horas extraordinarias. De estas, se han pagado el 95,79%, mientras que el resto se han compensado.

HORAS EXTRAS COBRAR-COMPENSAR

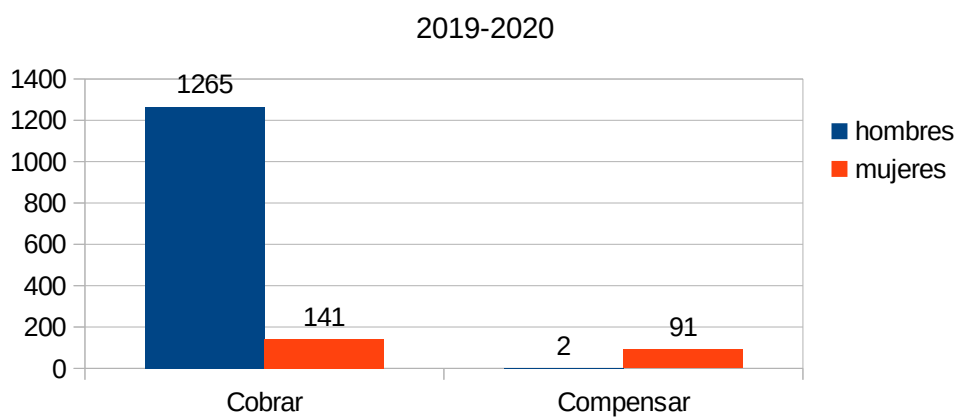


Esta es la primera gran diferencia que encontramos, la de las personas que las compensan, que es una ínfima minoría del personal.

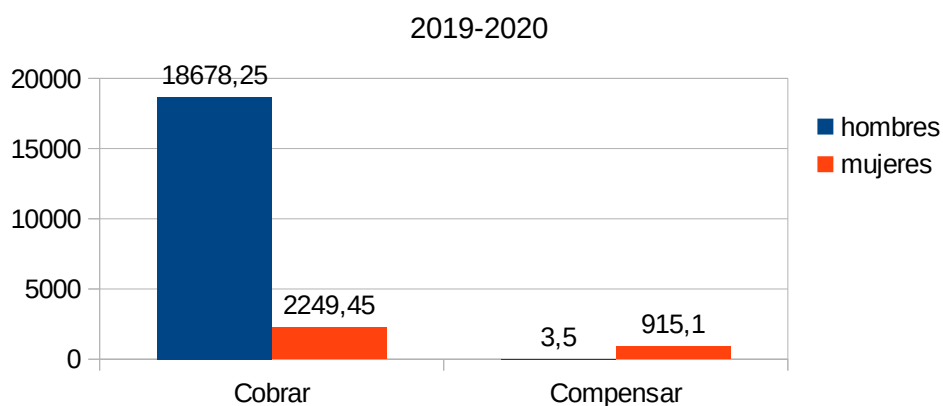
Si continuamos haciendo la misma lectura pero desagregada por sexo podemos ver lo siguiente:

De las personas que han cobrado las horas extras, la mayoría son varones, cosa que ocurre exactamente al contrario, en el caso de las horas extras compensadas. 1265 varones han cobrado horas, frente a solo 141 mujeres. Respecto de la compensación encontramos a 91 mujeres frente a solo dos varones.

DIFERENCIA COBRAR COMPENSAR POR SEXOS (EN PERSONAS)

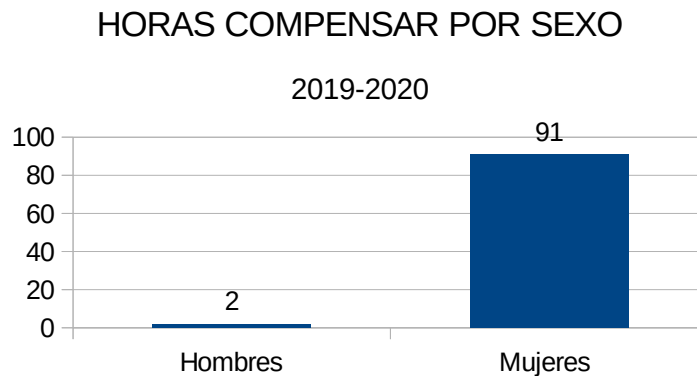


DIFERENCIA COBRAR COMPENSAR POR SEXOS (EN HORAS)

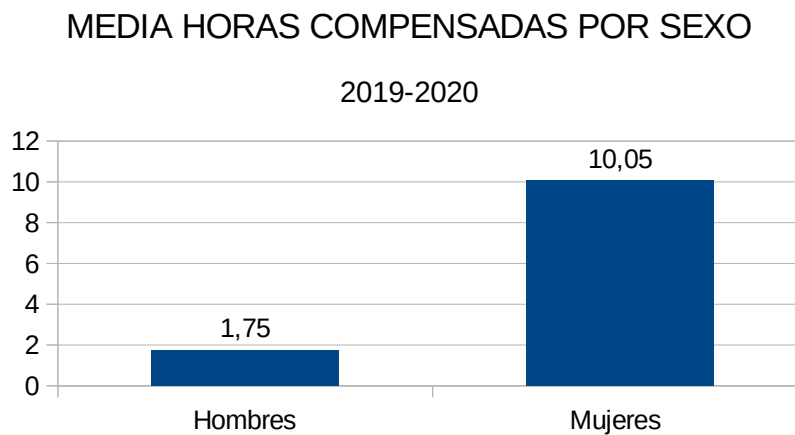


HORAS EXTRAS PARA COMPENSAR

Para el bienio 2019-2020 encontramos un total de 93 solicitudes. Si lo desagregamos vemos que solo dos varones han solicitado esta modalidad frente a 91 mujeres.



Además hay gran disparidad entre la media de horas que compensan ambos sexos, mientras que las mujeres obtienen una media de 10,05 horas, los varones lo hacen en sólo 1,75.



Solo hay cuatro secciones en las cuales se compensen la horas extraordinarias, la I, III, la IV y la VI, mientras que nadie de las otras secciones compensa.

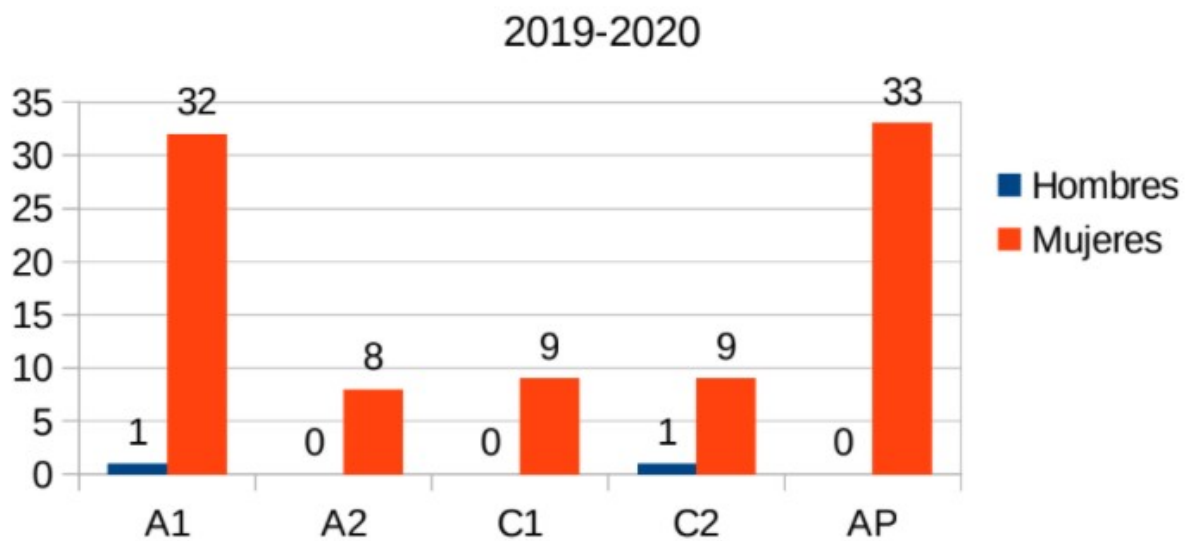
Si analizamos esto por sexo vemos que en todas ellas las mujeres son mayoría, sobre todo en la sección IV y en la VI, donde sólo hay mujeres. En esta sección es lógico, ya que sólo encontramos a dos varones en la plantilla, pero no lo es tanto en la sección IV, una de la más masculinizada.



Si vamos a las jefaturas vemos que hay tres de ellas que compensan horas, en los tres casos son mujeres.

Si nos centramos en los subgrupos vemos que las mujeres son mayoría en todos ellos, sobretodos en los grupos extremos, es decir, los A1 y los AP. Donde mayor presencia porcentual de mujeres hay es en el grupo A1, es decir, que a mayor nivel salarial, mayor compensación femenina. Esto también ocurre, como decimos en el subgrupo AP.

HORAS A COMPENSAR POR SEXO Y SUBGRUPO

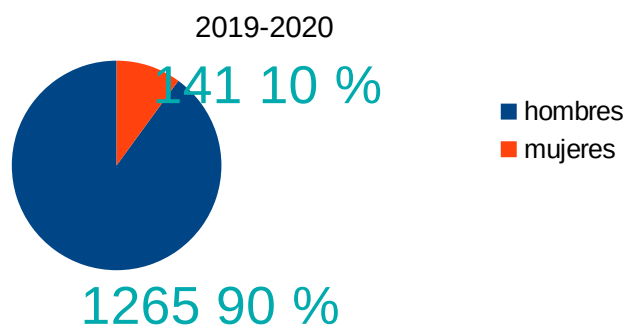


HORAS A COBRAR.

Vamos a hablar desde le punto de vista de las horas realizadas así como del volumen en personas que las han realizado.

De las 1406 realizaciones de horas extraordinarias que se han remunerado, 1265 las han efectuado varones y 141 mujeres. Estamos hablando de una masculinización de casi un 90%.

HORAS EXTRAS A COBRAR POR SEXO



Si contemplamos el volumen total de horas realizadas obtenemos la visión de que las mujeres han realizado una media de 22,44 (14,5% del total) horas extras para el bienio frente a 14,76 horas en el caso de los hombres (85,51%).

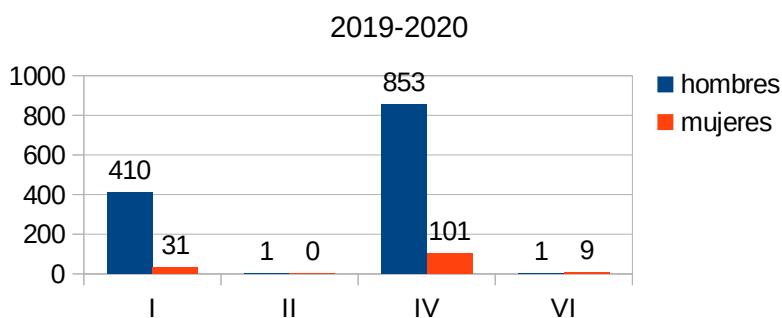
TOTAL HORAS EXTRAS REALIZADAS POR SEXO



Si pasamos a las secciones, observamos que solo se pagan las horas de las secciones I, II, IV y VI, encontrándose ausentes la III y la V.

Si vamos a la división por sexo encontramos diferencias muy significativas, como no podría ser de otro modo.

HORAS EXTRA PAGADAS POR SECCIONES Y SEXO



Solo son significativas las secciones primera y cuarta, siendo el resto poco significativas. Notar que es la primera vez (desde que conocemos la institución) que se han remunerado horas extras a la sección VI, algo que solo se ha visto necesario por motivos de acumulación de trabajo derivada de la pandemia.

En la sección I las mujeres solo constituyen el 7% de las horas remuneradas, mientras que en la IV constituyen el 10,59%. Para hacer la lectura correcta hemos de tener en cuenta la composición por sexos de estas secciones para ver si existe correlación. Encontramos que en la sección I las mujeres

son el 18% mientras que en la IV constituyen el 26%, de ahí que la percepción por sexos de las horas extraordinarias muestre una clara brecha salarial.

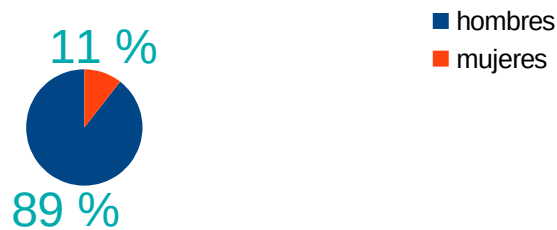
REPARTO POR SEXOS HORAS EXTRAS SECCION I

2019-2020



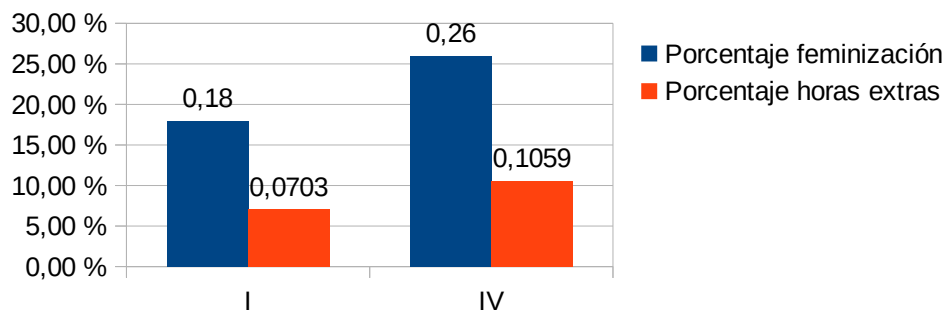
HORAS EXTRAS PAGADAS POR SEXO SECCION IV

2019-2020



RELACION PRESENCIA FEMENINA-HORAS EXTRAS POR SECCION

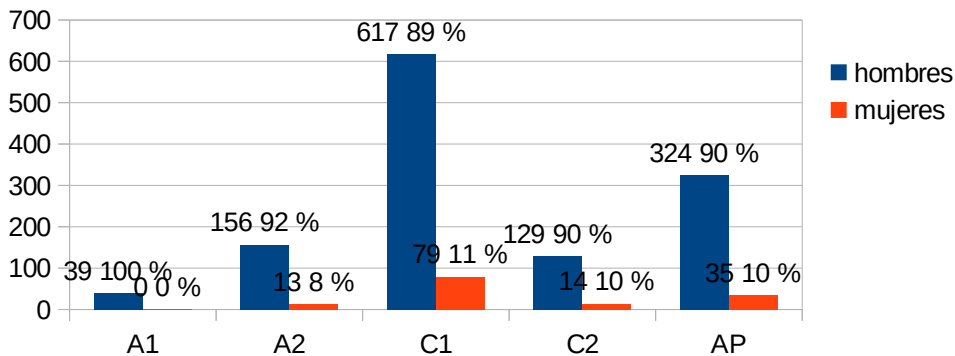
2019-2020



Si vamos a los subgrupos, la tendencia sigue mostrando también brecha salarial femenina.

HORAS EXTRAS PAGADAS POR SEXO Y SUBGRUPO

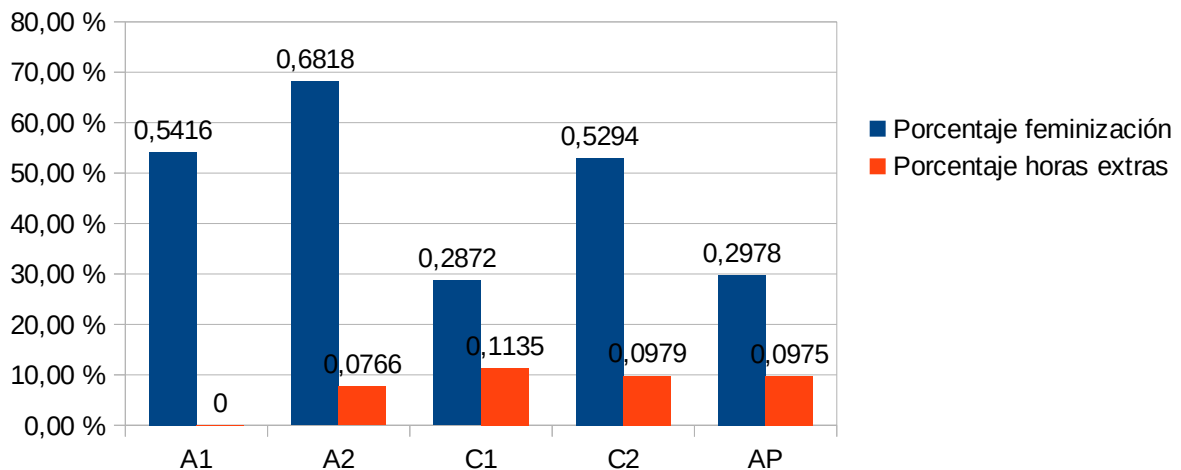
2019-2020



Vemos que hay claras diferencias en todos los subgrupos, siendo en todos los casos bastante acusadas. Si comparamos la composición con la percepción de horas, expresado en porcentaje, la lectura es más exacta.

RELACIÓN PRESENCIA FEMENINA-HORAS EXTRAS POR SUBGRUPO

2019-2020

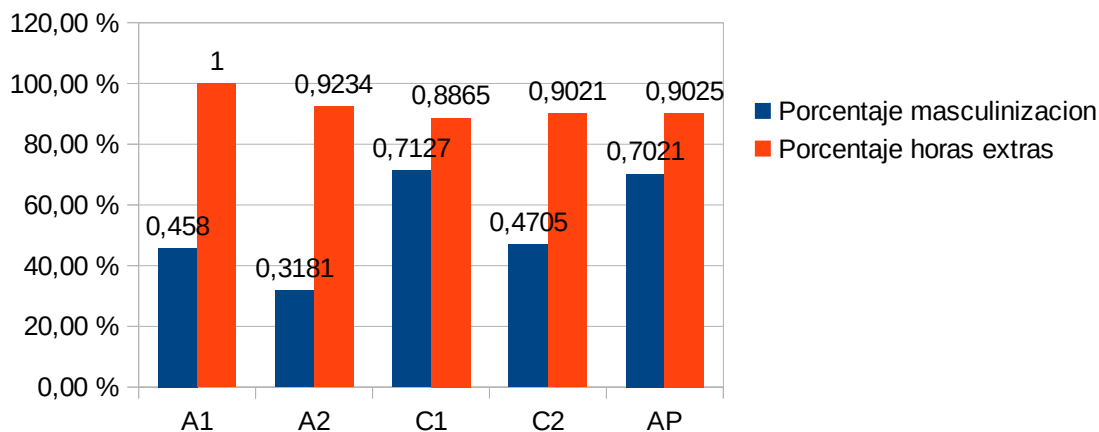


Vemos que en todos los subgrupos el porcentaje de horas cobradas no va en relación a la feminización de dicho subgrupo, es decir. El caso más acusado es el del A1 donde no hay presencia femenina y el menos acusado el de los C1.

Podemos ver los datos en sentido contrario.

RELACIÓN MASCULINIZACIÓN-HORAS EXTRAS POR SUBGRUPO

2019-2020



Si nos fijamos en las jefaturas, vemos que en tres casos han percibido horas extras, siendo en los tres casos varones. Se trata de jefaturas de sección I y sección IV.

PRODUCTIVIDAD

Principales resultados:

- El 79% de las personas que han cobrado productividad son hombres frente a un 20,48% de mujeres.
- Tras aprobarse el reglamento para el pago de productividad, la brecha en detrimento de las mujeres se ha acentuado. De un 61,58% en 2014 se ha pasado a un 79,42% en 2019-2020.
- Dentro del pago de productividad, las mujeres solo perciben el 26%. Es decir cobran menos en frecuencia y en cantidad. El porcentaje medio, si es superior en el caso de estas.
- En dos de las secciones más feminizadas, Secretaria y Sección II no hay percepción de productividad, cosa que se invierte en el sentido contrario (I y IV). En estas secciones los varones suponen en el cobro el 80%.
- Los varones de todos los subgrupos perciben productividad.
- Solo las mujeres A1 y C1 perciben productividad.
- La brecha más evidente en este complemento se observa en las mujeres AP.
- Por sustitución de jefaturas (uno de los supuestos contemplado en el pago del complemento), solo el 32% de las jefaturas encabezadas se remuneran frente al 60% de las encabezadas por varones.

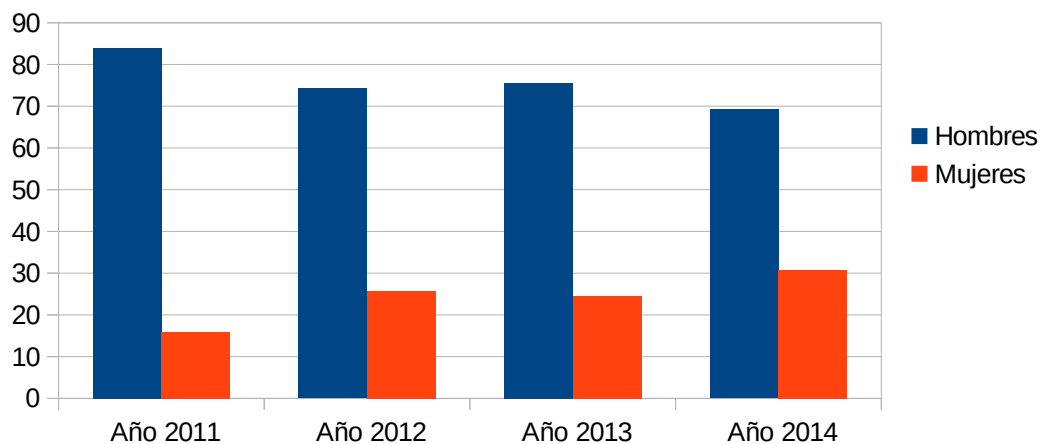
En el diagnóstico del I plan de igualdad del personal del Ayuntamiento de Burriana 2015-2019, concretamente en la página 42, se informaba de que en el momento en que se realizó dicho estudio sólo el 50% de la plantilla había percibido alguna cantidad por este concepto, manifestándose que no habían quedado “garantizados los principios de publicidad, objetividad, igualdad y transparencia, por no estar aprobados los preceptivos criterios cuantificadores por parte del pleno” afirmándose

que existía una brecha por sexo que si bien decrecía con el tiempo, en el año 2014 era de un 38,42% en detrimento de las mujeres. Con anterioridad, en 2011 había llegado a ser de un 68.1%.

Incluimos una gráfica de elaboración propia a partir de los datos del diagnóstico antes referido.

Brecha salarial complemento productividad

Datos sin desagregar por grupos



PRODUCTIVIDAD 2019-2020

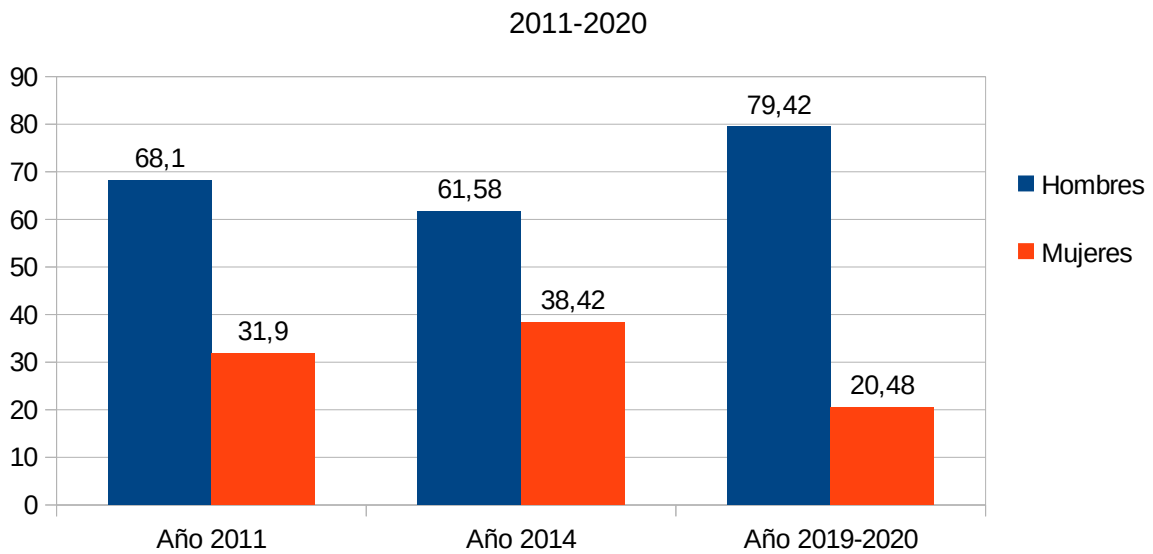
Para el conjunto del bienio han cobrado productividad un total de 84 personas, es decir el 31,69% de la plantilla. De ellas son mujeres El 20,48% son mujeres y el 79,52% son varones.

Si lo comparamos con los datos del anterior plan de igualdad vemos que, tras aprobarse los criterios objetivos para el pago de este complemento, la brecha entre sexos se ha acentuado, de forma que a día de hoy las diferencias entre hombres y mujeres son más acentuadas que con anterioridad.

EVOLUCIÓN PAGO COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD

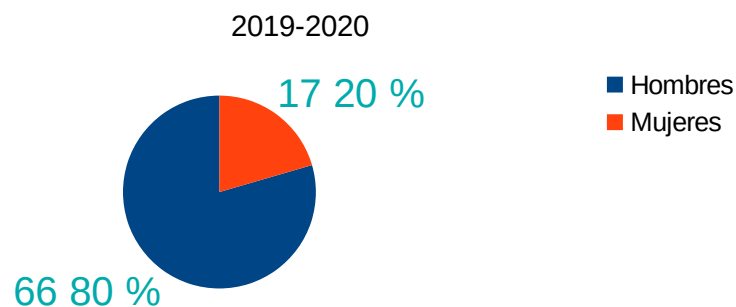
	2011	2014	2019-2020
Hombres	68,1	61,58	79,42
Mujeres	31,9	38,42	20,48

EVOLUCION PORCENTAJE COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD



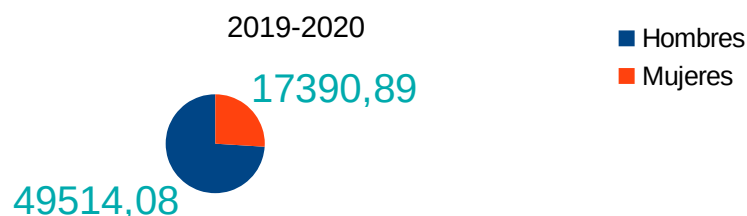
Si tenemos en cuenta la división por sexos de la plantilla, observamos que en cobro del complemento de productividad no se sigue la distribución de esta, ya que los hombres constituyen el 50,94% y las mujeres son el 37,36% (el resto son vacantes).

PERSONAS COBRAN PRODUCTIVIDAD POR SEXO

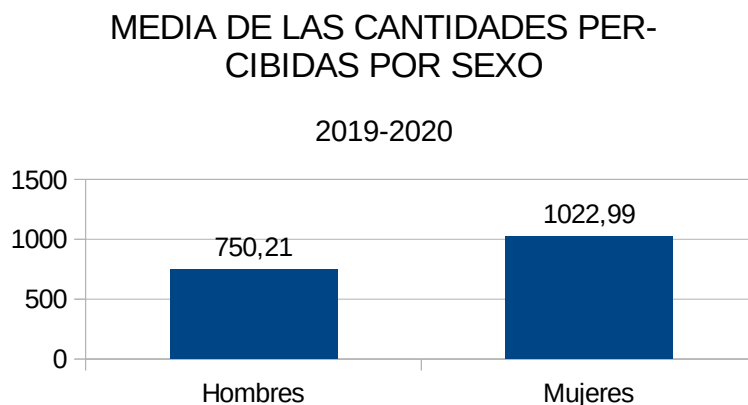


Si observamos las cantidades percibidas, vemos que las mujeres solo perciben un 26% del pago de este complemento. Es decir, que las mujeres cobran en mucho menos número y en mucha menos cantidad.

CANTIDADES DE PRODUCTIVIDAD PERCIBIDAS POR SEXO



Si nos centramos en la media de las cantidades percibidas vemos que es superior en el caso de las mujeres, 1022 en el caso de las mujeres y 750 en el de los hombres. Esto se debe a que en la mayoría de los casos, las mujeres cobran este complemento por ostentar delegaciones de secciones o de negociados (8 casos) mientras que solo 4 de los hombres las perciben por este concepto.



Es de destacar que los hombres perciben productividad independientemente del subgrupo profesional, mientras que las mujeres solo lo perciben la A1 y las C1. Hay que destacar que es mucho más lógico este último supuesto, ya que uno de los criterios aprobado para el cobro de productividad es el de la sustitución de jefatura de sección (A1 que delega en A1 o A2) y el de la sustitución de negociado, generalmente un C1 que delega también en un C1.

PRODUCTIVIDAD POR SECCIONES

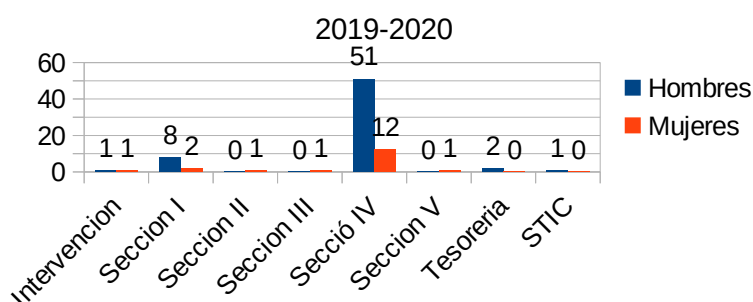
Por secciones lo primero que observamos es que no se paga este complemento en todas las secciones. No se contempla en el caso de secretaria y la sección VI, dos de las secciones más feminizadas. En cambio si se remunera en el caso de las secciones más masculinizadas como la IV y la I.

Sección a sección hemos de informar de que a excepción de las anteriores, el pago en el resto es casi testimonial, oscilando el pago en una o dos personas. En algunos caso cae a favor de las mujeres (II y III) y en otra en el de los varones (Tesorería y STIC).

El desigual reparto se observa en las ya referidas I y IV.

En la sección I, perciben este complemento 10 personas, el 80% varones. En la sección IV, para el bienio 2019-2020, lo han percibido un total de 63 personas. De ellas el 80,95% han sido varones, y menos del 20% mujeres. Si comparamos con los datos desagregados por sexos de estas secciones vemos que la tendencia no se mantiene en el caso de la sección IV, ya que en esta, las mujeres constituyen el 26%. En la primera la tendencia es más o menos pareja ya que aquí, las mujeres son poco más del 18%.

PRODUCTIVIDAD POR SECCIONES Y SEXO



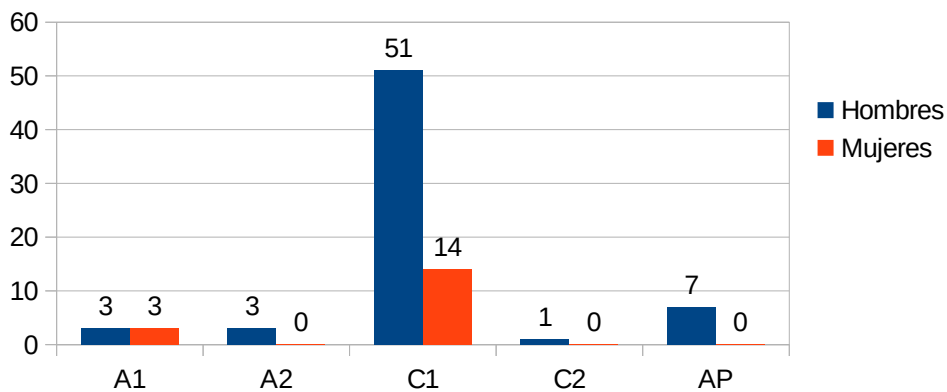
PRODUCTIVIDAD POR SUBGRUPOS

Por subgrupos, lo primero, tal y como ya hemos dicho, es notar la ausencia de este pago en los A2, C2 y AP en el caso de las mujeres. Los varones de todos los subgrupos lo perciben en mayor o menor medida.

A excepción del subgrupo A1, en el que hay un empate y se ven tres percepciones para cada uno de los sexos, los varones ganan cuantitativamente en todos los casos y en algunos en frecuencia considerable. En los C1 son el 78,46% y en el caso de los AP en el 100%. Para poder establecer elemento de comparación hay que indicar que el subgrupo AP cuenta con un 29% de mujeres y un 28% en el caso de los C1, por lo que el pago de este complemento no sigue la tendencia, y su brecha es mucho más acusada en el caso del subgrupo AP.

PRODUCTIVIDAD POR SUBGRUPOS

2019-2020

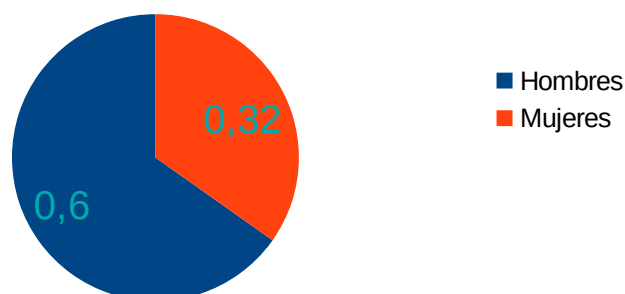


PRODUCTIVIDAD POR JEFATURA SECCIÓN/NEGOCIADO

Siendo que uno de los criterios de pago de productividad se contempla por el hecho de sustituir jefaturas de secciones y de negociados, vamos a analizar la distribución de la productividad por sexos en este tipo de supuesto.

Lo primero que observamos es que tenemos 28 supuestos susceptibles de poder ser suplidos por otra persona. Entre estos supuestos contemplamos además de las jefaturas de secciones o negociados: intendencia policía local, intendente principal de policía, encargado general de obras y habilitaciones nacionales. Bien de estas 28 opciones, solo se han materializado un total de 14, de estas 8 se han materializado sobre mujeres y 5 sobre varones. Este dato solo es significativo si contemplamos las personas susceptibles de poder delegar sus funciones, como mostramos en la gráfica.

PORCENTAJE JEFATURAS SUSTITUIDAS



Como conclusión en este punto hemos de decir que es muy posible que exista poca información sobre el reglamento para el pago del complemento de productividad en el caso de sustituciones de jefatura, sobre todo en el caso de las personas que se han incorporado a la organización no hace mucho tiempo. Es cierto que dicha información está contenida en su totalidad en el “portal del empleado”, no obstante lo cual parece hacerse necesaria una campaña de información al respecto.

CONCURRENCIA PRODUCTIVIDAD Y HORAS EXTRAS PAGADAS

Principales resultados:

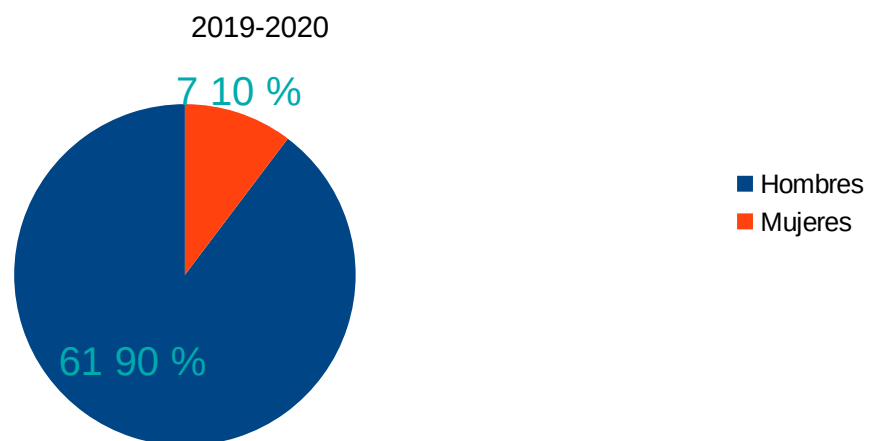
- Solo en secciones masculinizadas (I y IV) se cobra productividad + horas extras.
- El 10% de las personas que cobran productividad + horas extras son mujeres.
- Solo 32 personas con nombramiento de jefatura cobran productividad + horas extras y son hombres en los 3 casos.

En este apartado queremos observar si existe una tendencia a percibir horas extras y de forma simultánea productividad y si esta relación tiene sesgo de género.

Comenzar por decir que para el periodo 2019-2020 hay un total de 175 personas que han tenido un pago bien en concepto de productividad, en horas extras o ambos. De estas 175 personas hay un total de 68 que han cobrado tanto productividad como horas extraordinarias (de ellas, 10 personas, todos hombres, lo han cobrado menos de 5 veces del total de 24 meses).

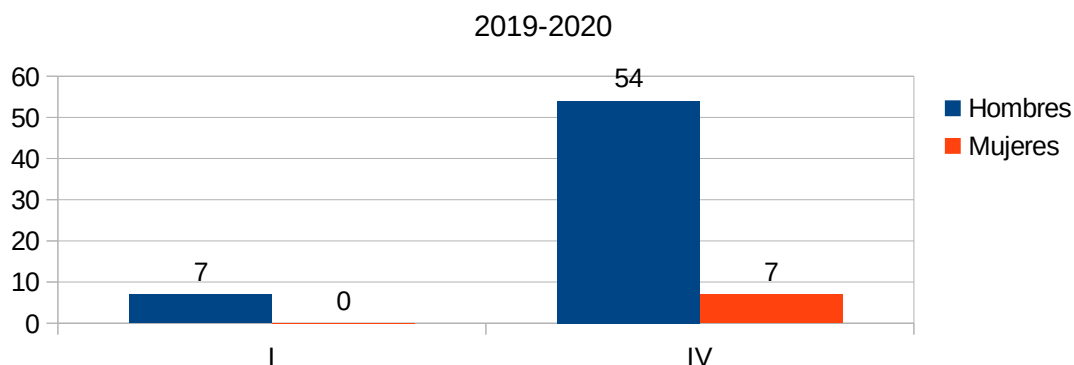
Si lo desagregamos por sexo los datos presentan una masculinización bestial. Casi el 90% de las personas que perciben estos ingresos son varones.

PERSONAS COBRAN PRODUCTIVIDAD+EXTRAS POR SEXO



Posiblemente podremos argumentar que esto se debe al hecho de la masculinización que presentan los departamentos donde principalmente se da esta convergencia y es cierto en parte. Sólo se da el pago de ambos conceptos en dos secciones, la I y la IV, las dos más masculinizadas de todo el Ayuntamiento.

PERSONAS COBRAN PRODUCTIVIDAD + EXTRAS POR SECCION Y SEXO



Para ello iremos al apartado de la segregación horizontal de ambas secciones. Vemos que en la sección I, las mujeres son el 18% y en la sección IV el 26%. Así, es difícil argumentar tan baja concurrencia de cobro de ambos “complementos” en el caso de las mujeres. Hay que ir a otros indicadores como por ejemplo la poca disponibilidad horaria o la menor flexibilidad laboral, pero aún así es complicado poder hablar de tan solo un 11,47% de cobro de productividad + extras en el caso de las mujeres de la sección IV.

Finalmente decir que si analizamos el pago conjunto de productividad + extras teniendo en cuenta que la persona trabajadora ostente o no una jefatura, diremos que solo concurre esta circunstancia en 3 de las 28 posibilidades existentes (hay 28 jefaturas), siendo las tres varones. Como conclusión de esto podemos decir que la mayoría de personas que cobran productividad y horas extras a la vez no ostentan ninguna jefatura.

CRÉDITOS

Responsables institucionales

María José Safont Melchor, Alcadesa Ayuntamiento de Burriana y Regidora
Delegada de Seguridad Ciudadana

María Romero Cano, Regidora de Transparencia, Modernización de la
Administración y Tecnologías de la información, Igualdad, Inclusión y Diversidad
del Ayuntamiento de Burriana

Dolores Carbonell Monsonís, Regidora delegada de Personal i Salud

Miembros Comité seguimiento Plan de Igualdad

María Romero Cano, Regidora delegada de Igualdad
Dolores Carbonell Monsonís, Regidora delegada de Personal

Mireia Neus Renau Claramonte

José C. Mercado Zaragoza

Asunción Fandos Gómez

Juan Jesús Silvestre Alberó

Juna Carlos Andrés Barrios

Verónica Navarro Esbrí

Fernando Granell López

Miembros Equipo de atención al acoso sexual y por razón de género

Ana Quesada Miranda

Vicente Miravet Martínez

Mayra Badía Defez

Agentes de Igualdad

Silvia Piquer Manzanedo

Lourdes Burdeus Díaz-Tendero

Técnicas S. Promoción de Igualdad de Género

Fabiola Aguilar Carrillo

Estela Martínez Casero