

# I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe

CONCEJALÍA DE MUJER E IGUALDAD



## **ÍNDICE**

### **1) FUNDAMENTACIÓN**

### **2) DIAGNÓSTICO**

#### 2.1 DATOS GENERALES

##### **2.1.1 Plantilla desagregada por sexo:**

##### **2.1.2 Modalidad de empleo:**

#### 2.2 CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

##### **2.2.1 Distribución por edades:**

##### **2.2.2 Distribución por antigüedad:**

##### **2.2.3 Distribución por departamentos:**

##### **2.2.4 Distribución por nivel jerárquico:**

##### **2.2.5 Distribución por clasificación profesional:**

##### **2.2.6 Distribución por bandas salariales**

#### 2.3 BAJAS TEMPORALES

#### 2.4 CONCILIACIÓN

##### **2.4.1 Responsabilidades familiares**

##### **2.4.2 Permisos y licencias**

#### 2.5 FORMACIÓN

#### 2.6 REPRESENTACIÓN SINDICAL

### **3) OBJETIVOS Y MEDIDAS**

#### **3.1 Área de transversalidad de género**

#### **3.2 Área de acceso al empleo**

#### **3.3 Área de conciliación**

#### **3.4 Área de clasificación profesional y promoción**

#### **3.5 Área de formación**

#### **3.6 Área de salud laboral y protección frente al acoso por razón de sexo**

#### **3.7 Área de comunicación y lenguaje no sexista**

### **4) RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES**

### **5) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **6) PLANIFICACIÓN**

## 1. FUNDAMENTACIÓN

La lucha contra las discriminaciones ha encontrado en el desarrollo normativo una estrategia de erradicación. En este sentido, es a partir de las primeras declaraciones de derechos humanos, que reconocían la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho universal, cuando comenzaron a aparecer diferentes actuaciones encaminadas, fundamentalmente, a conseguir el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley.

A continuación, se muestran las características generales de la normativa en materia de igualdad que se ha venido desarrollando desde diferentes ámbitos: internacional, comunitario, nacional y autonómico.

### ÁMBITO INTERNACIONAL

El principio de igualdad se reconoce en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca, la Primera Declaración de Derechos Humanos, el Convenio Internacional sobre Derechos Políticos y Civiles y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979, y ratificada por España en 1984.

Hasta la fecha se han celebrado cuatro conferencias (México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Beijing 1995). Estas conferencias han impulsado las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentalmente la celebrada en Beijing, donde el objetivo prioritario fue la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan la participación de las mujeres en la vida pública y privada.

La Organización Internacional del Trabajo considera a la igualdad como un derecho humano y fundamental para alcanzar el objetivo mundial de que todas las personas cuenten con un trabajo decente, respondiendo así, al objetivo principal de la OIT.

### ÁMBITO COMUNITARIO

La igualdad ha constituido uno de los principios fundamentales de la Constitución de la Unión Europea, y así queda reflejado en el Tratado de Ámsterdam (1999) donde se conceptualiza las discriminaciones indirectas aún persistentes, para cuya eliminación resulta preciso reconocer y legitimar las acciones positivas.

En la Unión Europea se ha desarrollado un marco jurídico normativo comunitario en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de trato relativas a ampliación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo y al acceso a bienes y servicios y su suministro, respectivamente.

## ÁMBITO NACIONAL

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo (artículo 14) y establece la obligación de los poderes públicos para que la igualdad sea real y efectiva (artículo 9.2). Desarrollando esta obligación, se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que incorpora al ordenamiento español dos directivas europeas en materia de igualdad de trato.

También hacemos referencia a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género y a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

## ÁMBITO AUTONÓMICO

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

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

Esta ley dedica su artículo 4 a los principios rectores de la acción administrativa, estableciendo que: "Los poderes públicos valencianos adoptarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socio-culturales de conducta asignados en función del género, con la finalidad de eliminar los prejuicios, los usos y las costumbres de cualquier índole basados en la idea de inferioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres contrarias al principio de igualdad.

Las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género. La adopción por el Gobierno Valenciano de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad entre la mujer y el hombre no se considerará discriminatoria en la forma definida en las convenciones internacionales. Estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad, oportunidad y trato."

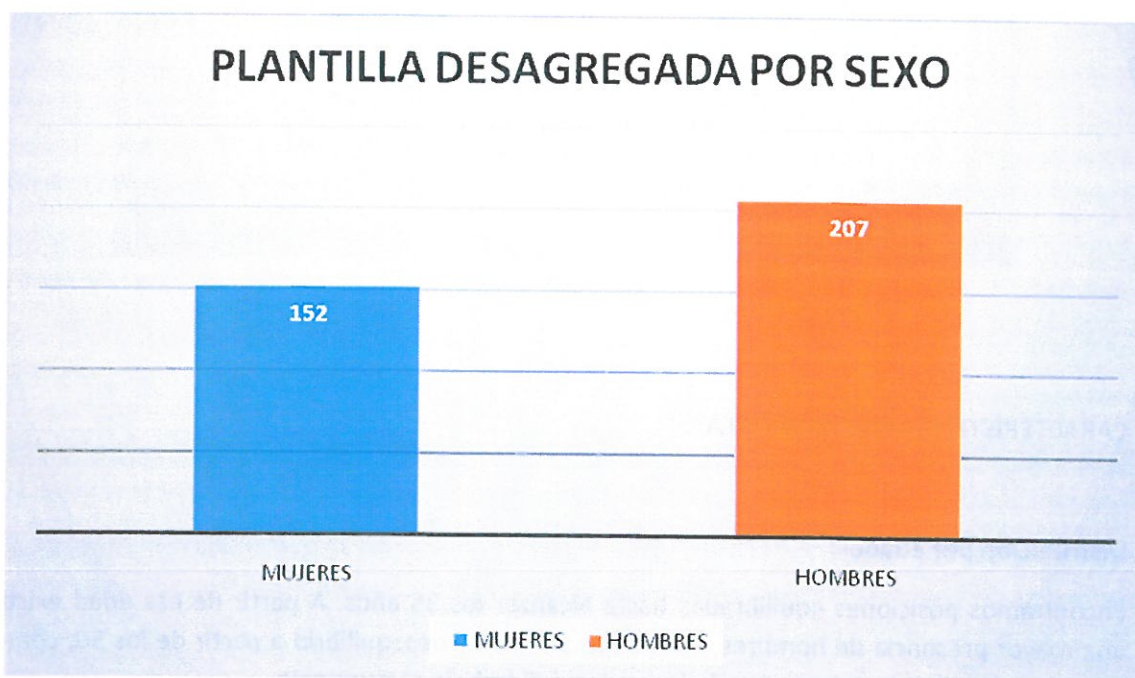
## 2. DIAGNÓSTICO

La Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que: "A los efectos de esta Ley, 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." Respetando las prescripciones de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal, presentamos los resultados obtenidos:

### DATOS GENERALES

#### Plantilla desagregada por sexo:

Durante el año 2015, en el Ayuntamiento de Aspe han prestado servicios 359 personas, de entre ellas 207 hombres (57,66%) y 152 mujeres (42,33%). Con estos parámetros, la plantilla municipal se encuentra en composición equilibrada determinada en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en donde se establece que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.



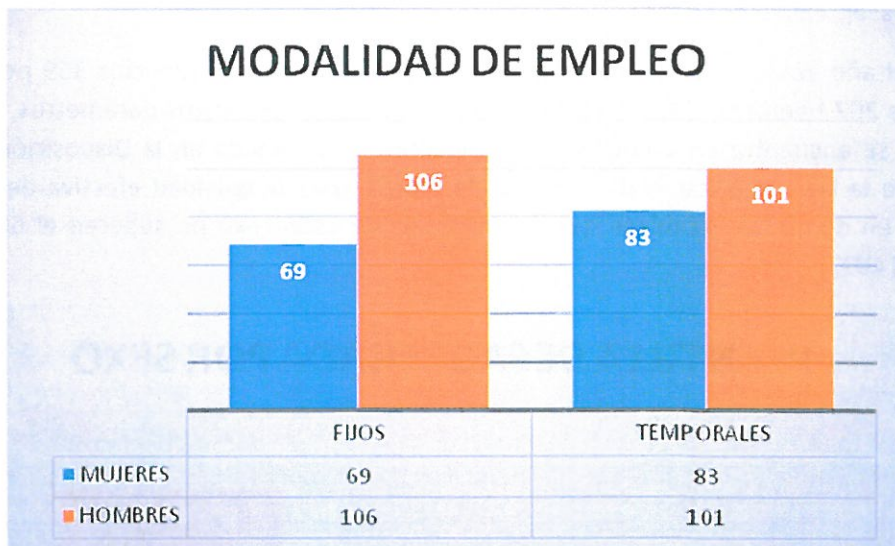
#### Modalidad de empleo:

El total de la plantilla que está sujeta a modalidad de empleo fijo asciende a 175 (48,74%) de los cuales 69 (39,42%) son mujeres y 106 (60,57%) hombres. En este apartado se incluye el personal funcionario de carrera y al laboral fijo. Vemos un desequilibrio con una mayor presencia de hombres con empleo fijo.

Por otro lado, el empleo temporal, que incluye al laboral temporal y al personal eventual, es de 184 personas (51,25%), que se divide en 83 mujeres (45,10%) y 101 hombres (54,89%) y en donde encontramos una presencia equilibrada.

Atendiendo a las mujeres, el 45,39% de las empleadas está sujeto a la modalidad de empleo fijo y el 54,60% a la modalidad de empleo temporal, mientras que el 51,20% de los empleados tienen empleo fijo y el 48,79% empleo temporal.

El 54,60% de las empleadas está sujeto a la modalidad de empleo temporal, frente al 48,79% de empleados, lo que representa casi un 6% en la brecha de género. Siendo ésta una cantidad no muy numerosa, pero sí significativa a tener en cuenta.



## CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

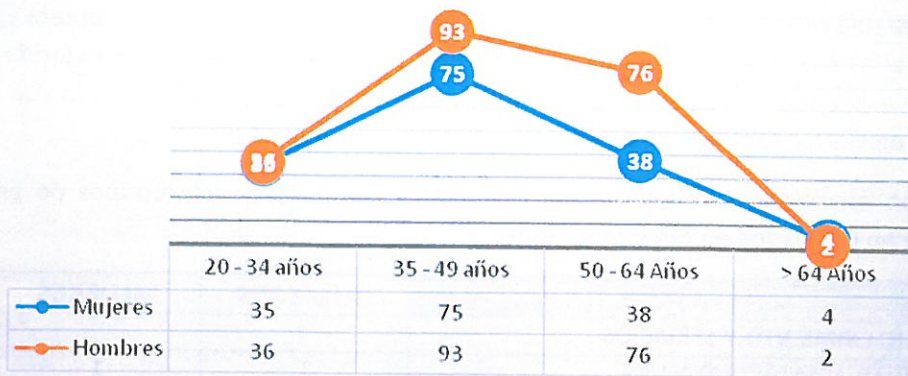
### Distribución por edades:

Encontramos posiciones equilibradas hasta alcanzar los 35 años. A partir de esa edad existe una mayor presencia de hombres, existiendo un mayor desequilibrio a partir de los 50, como consecuencia de la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado.

En la banda de edad entre 20 y 34 años hay un equilibrio que supone el 50% entre hombres y mujeres.

El personal entre 35 y 49 años recoge la banda de edad más numerosa.

## DISTRIBUCIÓN POR BANDAS DE EDAD

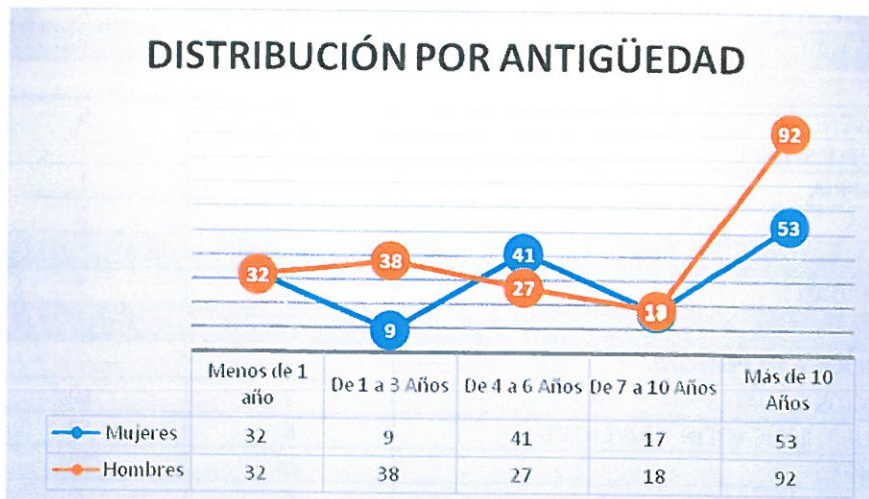


### Distribución por antigüedad:

Observamos antigüedades equilibradas entre los grupos de menos de 1 año y 7 y 10 años. En el resto de antigüedades hay un desequilibrio que favorece al hombre, excepto entre 4 y 6 años.

Respecto del total de mujeres, un 34,86% tienen más de 10 años de antigüedad y en el caso de los hombres este parámetro alcanza el 44,44%.

## DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD



### Distribución por departamentos:

Existe una distribución de departamentos con una presencia equilibrada en la mayor parte de los mismos. Sin embargo, cabe destacar que, respecto al mantenimiento de instalaciones municipales, vemos una empleabilidad de mujeres del 78,26% frente a un 21,73% de hombres, y en el área de seguridad un 20% de mujeres frente a un 80% de hombres. Asimismo, vemos

un desequilibrio en los servicios de custodia de edificios, limpieza viaria y mantenimiento de parques y jardines con una mayoría de hombres que ronda el 90%.

Se observa una concentración de mujeres en servicios relacionados con la limpieza y cuidado y atención a las personas, y en cambio, hombres en servicios técnicos y de seguridad. Aquí se aprecia la existencia de segregación horizontal, entendida como la concentración de mujeres u hombres en ciertos sectores de actividad.

La división funcional es reflejo de condicionantes culturales y estereotipos de género que permanecen instalados en nuestra sociedad.

	HOMBRES	MUJERES
<b>MANTENIMIENTO Y SERVICIOS</b>		
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	1	1
SERVICIOS MUNICIPALES		
Alumbrado público	5	0
Instalaciones municipales	5	18
Talleres	5	0
Cementerio	1	0
Custodia y mantenimiento de edificios	12	2
Limpieza viaria	14	1
Parques y jardines	14	4
Vías públicas	7	1
Otros	38	34
MEDIO AMBIENTE	13	3
<b>ORDENACIÓN DEL TERRITORIO</b>	8	7
<b>RECURSOS ECONÓMICOS</b>		
INTERVENCIÓN Y OFICINA DE GESTIÓN PRESUPUESTARIA	1	5
TESORERÍA	2	1
RENTAS	1	2
<b>SEGURIDAD</b>	28	7
<b>SERVICIOS A LA PERSONA</b>		
SERVICIOS SOCIALES	3	10
CULTURA, EDUCACIÓN Y JUVENTUD	8	12
DEPORTES	26	29
OMIC	0	1
AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL	1	2
UAP	1	2
<b>SERVICIOS GENERALES</b>		
SECRETARÍA	1	2
OFICINA DE INFORMÁTICA	3	0
DEPARTAMENTO DE RRHH	1	3
UNIDAD ADMINISTRATIVA DE APOYO	3	4
OFICINA DE ATENCIÓN CIUDADANA	1	5



### Distribución por nivel jerárquico:

Los hombres ocupan un 75% de los puestos de dirección frente a un 25% de mujeres, apreciando una segregación vertical, entendida ésta como una menor presencia de mujeres que acceden a puestos de responsabilidad.

Observamos un equilibrio en los puestos de jefaturas intermedias y de personal técnico, así como en personal no cualificado. No obstante, existe un desequilibrio en el personal de administración y servicios siendo de un 38,70% en el caso de las mujeres y un 61,29% de hombres.

	HOMBRES	MUJERES
DIRECCIÓN	6	2
JEFATURAS INTERMEDIAS	9	6
PERSONAL TÉCNICO	12	12
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS	95	60
PERSONAL NO CUALIFICADO	84	73

### Distribución por clasificación profesional:

En la tabla de grupos de clasificación profesional encontramos una presencia equilibrada en el grupo A, existiendo una mayoría de mujeres. En el grupo C1 y AP, sin embargo, se observa una mayoría de hombres en ambos grupos. Es en el grupo C2 donde vemos un desequilibrio siendo este de un 37,77 % en el caso de las mujeres y un 62,22% en el de los hombres.

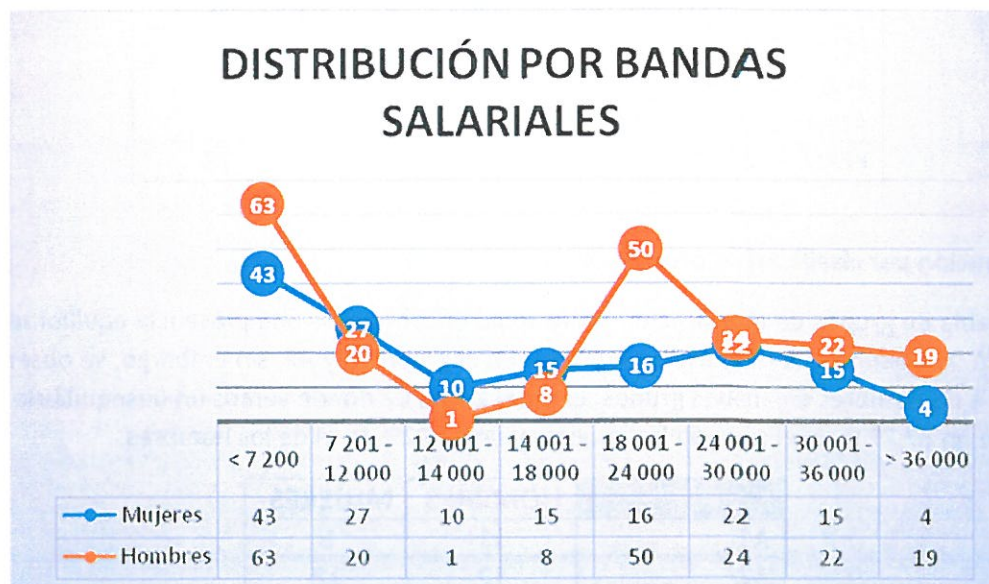
	HOMBRES	MUJERES
A1	11	8
A2	12	18
C1	39	26
C2	56	34
AGRUPACIÓN PROFESIONAL	88	67

### Distribución por bandas salariales:

Según los datos del ejercicio 2015, encontramos una presencia equilibrada en los colectivos cuyos salarios son menores de 7.200, de 7.201 a 1.200, de 24.001 a 30.000 y de 30.001 a 36.000 euros. No obstante, excepto en el segundo rango, la mujer tiene menor presencia en todos ellos, rozando en dos de ellos el desequilibrio. En los colectivos de 12.001 a 1.400 y de 14.001 a 18.000 euros se observa una mayoría destacada de mujeres. Por otro lado, vemos una presencia mayoritaria de hombres en el grupo cuyo salario oscila de 18.001 a 24.000 y mayor de 36.000 euros.

En las cuatro bandas superiores se encuentra el 37,5% de las mujeres y el 55,55% de los hombres.

EUROS	HOMBRES	MUJERES
< 7.200	59,43%	40,56%
DE 7.201 A 12.000	42,55%	57,44%
DE 12.001 A 14.000	9,09%	90,90%
DE 14.001 A 18.000	34,78%	65,21%
DE 18.001 A 24.000	75,75%	24,24%
DE 24.001 A 30.000	52,17%	47,82%
DE 30.001 A 36.000	59,45%	40,54%
> DE 36.000	82,60%	17,39%

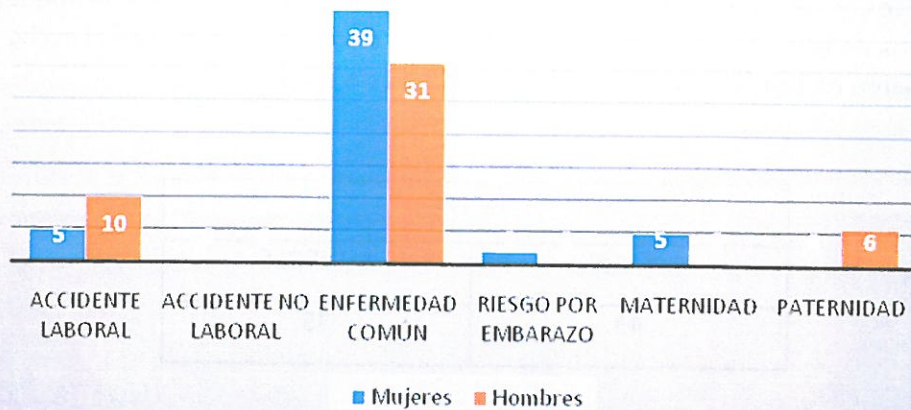


#### BAJAS TEMPORALES

Los datos muestran posiciones equilibradas en las bajas temporales en todos los casos, habiendo un mayor absentismo por accidente laboral en hombres y en enfermedad común por mujeres.

	HOMBRES	MUJERES
Accidente laboral	10	5
Accidente no laboral	0	0
Enfermedad común	31	39
Riesgo por embarazo	0	2
Maternidad	0	5
Paternidad	6	0

## BAJAS TEMPORALES



## CONCILIACIÓN

### Responsabilidades familiares:

La tabla refleja que a mayor número de hijas e hijos la cantidad de empleadas desciende.

	HOMBRES	MUJERES
1 hijo/a	39	9
2 hijos/as	70	42
3 hijos/as	12	6
4 hijos/as	3	0
> 4 hijos/as	0	1

### Permisos y licencias:

Entre los permisos y licencias del personal empleado público, hemos seleccionado los que tienen relación directa con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

	HOMBRES	MUJERES
Excedencia familiar enfermo/a	0	0
Excedencia hijo/a menor de tres años	1	2
Permiso lactancia	1	1
Permiso maternidad	0	0
Permiso paternidad	2	0
Reducción familiar enfermo/a	0	0
Reducción enfermedad crónica	0	0
Reducción por hijo/a menor 12 años	0	0
Excedencia interés particular	2	0
Matrimonio	1	1

## FORMACIÓN

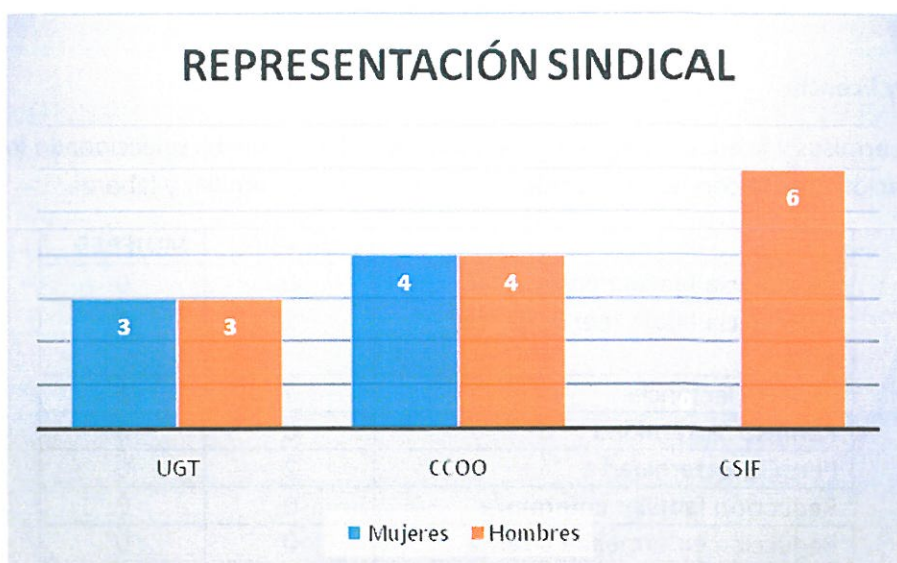
Durante el año 2015 ha habido un 20,77% de hombres que se han formado frente a un 23,02% de mujeres en cursos relacionados con tecnologías de la información, cursos para directivos y predirectivos, y materias generales. Sin embargo, ninguno de estos cursos ha sido relacionado con materia de igualdad de género, conciliación y no discriminación, debido al hecho de que el Ayuntamiento no ha ofertado nada relacionado con este tema.

Cursos	
HOMBRES	MUJERES
43	35

Cursos igualdad	
HOMBRES	MUJERES
0	0

## REPRESENTACIÓN SINDICAL

Los datos de representación sindical evidencian un equilibrio entre mujeres y hombres, excepto en un sindicato donde existe una presencia total de hombres.



### 3. OBJETIVOS Y MEDIDAS

#### 1. Área de transversalidad de género

Objetivo: Integrar la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos municipales.

##### Medidas:

1. Publicar y difundir el Plan de Igualdad al personal del Ayuntamiento con el objetivo de informar y sensibilizar.
2. Impulsar la comunicación y la información para que el Ayuntamiento proyecte una imagen interna y externa de su responsabilidad social corporativa como institución impulsora de las políticas de igualdad de oportunidades.
3. Actualizar la web y la intranet con páginas específicas, ofreciendo todos los recursos disponibles en igualdad.
4. Crear una dirección de correo electrónico para recogida de iniciativas.
5. Desagregar los datos por sexo en todos los registros, aplicaciones informáticas, estadísticas y estudios municipales.

#### 2. Área de acceso al empleo

Objetivo: Garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público.

##### Medidas:

1. Integrar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión de personal, contratación y convenios de colaboración.
2. Mencionar expresamente en las convocatorias el deber de los tribunales o comisiones de selección de velar por el estricto cumplimiento del principio de igualdad.
3. Prever las condiciones necesarias de atención a las aspirantes embarazadas o en período de lactancia natural, en los distintos procesos selectivos.
4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Ayuntamiento de forma que progresivamente se adopten medidas tendentes a la paridad en los puestos o niveles en los que actualmente haya subrepresentación de cualquiera de los sexos, aplicándose estas medidas hasta el límite de 60% del sexo menos representado.

### 3. Área de conciliación

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabar la promoción profesional.

#### Medidas:

1. Integrar la conciliación y el fomento de la corresponsabilidad en todos los programas y servicios.
2. Impulsar el sistema de flexibilidad horaria.
3. Promover que los hombres se acojan al permiso de paternidad.
4. Procurar las condiciones necesarias para habilitar salas de lactancia en las instalaciones municipales.
5. Dar preferencia en la elección de turnos y vacaciones a las personas responsables del cuidado de menores o personas dependientes.
6. Facilitar el disfrute de las vacaciones coincidiendo con las escolares, a los padres o las madres de menores de doce años, siempre que el servicio lo permita y sea autorizada sólo una de las personas responsables del cuidado.
7. Establecer políticas de prevención riesgos laborales para las trabajadoras en supuestos de embarazo, parto o lactancia natural.
8. Ampliar la oferta formativa on-line para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### 4. Área de clasificación profesional y promoción

Objetivo: Promover y garantizar condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desarrollo de la carrera profesional y en los procesos de toma de decisiones.

#### Medidas:

1. Vigilar y anular cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
3. Impulsar la presencia equilibrada en aquellos puestos y ámbitos donde exista infrarrepresentación de uno de los sexos.
4. Atender al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de las personas titulares de los órganos y cargos directivos.

## 5. Área de formación

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

### Medidas:

1. Mantener las políticas de igualdad de género en el Plan Municipal de Formación y en todas las actividades formativas organizadas por el Ayuntamiento.
2. Respetar la perspectiva de género en todos los contenidos formativos.
3. Organizar formación específica en protección contra violencia de género.
4. Organizar formación específica en igualdad y comunicación no sexista.
5. Impulsar acciones formativas en habilidades directivas y de liderazgo, reservando un mínimo del 50 % de las plazas para las trabajadoras municipales.
6. Priorizar la formación de las personas reincorporadas tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por el cuidado de personas dependientes.

## 6. Área de salud laboral y protección frente al acoso por razón de sexo

Objetivo: Establecer medidas efectivas de promoción de la salud laboral y protección frente al acoso por razón de sexo.

### Medidas:

1. Elaborar e implantar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
2. Aplicar la perspectiva de género y la valoración del impacto diferencial en la actuación de vigilancia de la salud laboral, tanto en las actuaciones preventivas como curativas.
3. Difundir catálogos de buenas prácticas en la prevención de riesgos físicos y psicosociales, atendiendo a las diferencias de las mujeres y de los hombres.
4. Elaborar e implantar el protocolo de actuación ante la detección de violencia de género.

## 7. Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Objetivo: Implantar el uso no sexista del lenguaje administrativo.

### Medidas:

1. Implantar un manual de estilo sobre uso no sexista del lenguaje administrativo.
2. Adaptar la redacción de las normas, documentos, impresos y formularios a la utilización del lenguaje no sexista.
3. Instalar herramientas informáticas correctoras del lenguaje sexista.
4. Adaptar las denominaciones en la Relación de Puestos de Trabajo y en la estructura organizativa al uso del lenguaje no sexista.
5. Adaptar los contenidos de las páginas web a la comunicación, lenguaje e imagen no sexista.

## 4. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES

Según el artículo 47 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, "el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre Planes de Igualdad se llevará a cabo por las comisiones paritarias a los que se le atribuyan estas competencias." Por lo tanto, se crearán dos comisiones dirigidas a supervisar éste y otros planes.

### o Comisión Permanente de Igualdad:

Se constituye para desarrollar los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que apruebe el Ayuntamiento de Aspe. Esta Comisión promoverá la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y velará para evitar cualquier discriminación, elaborando, desarrollando y negociando los diversos planes de igualdad.

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

### COMPOSICIÓN:

- Presidencia: el/la titular de la Concejalía de Igualdad o persona en quien delegue.
- Vicepresidencia: la persona encargada de Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- Vocalías: una persona de cada uno de los sindicatos, que tenga representación en la Mesa General de Negociación, más el número de personas de la Administración que decida dicha Mesa.
- Secretaría: una persona empleada pública nombrada por la Presidencia de la Comisión, con voz, pero sin voto.
- Secretario del Ayuntamiento.



## FUNCIONAMIENTO:

- La Comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo solicite formalmente, con una semana de antelación, cualquiera de las partes. En caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo se reunirá con carácter urgente. En las reuniones se levantará actas que recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los votos favorables y en su caso, los desfavorables.
- La Comisión y las personas expertas que intervengan respetarán la estricta confidencialidad de los asuntos tratados, así como de la documentación y datos presentados. En todo caso, ningún dato o documento podrá ser utilizado para finalidad distinta de la que motivó su entrega.
- Se hace mención expresa del deber de sigilo y discreción que el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana; y demás legislación de aplicación, imponen a las empleadas y empleados públicos y que su quebrantamiento constituirá una infracción administrativa o un ilícito penal según la relevancia del hecho.
- Para su válida constitución, a efectos de celebración de las reuniones, sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá, en primera convocatoria, la presencia de la mayoría absoluta de sus miembros, ya sean titulares o suplentes; y un mínimo de un tercio, en segunda convocatoria, media hora más tarde. En todo caso, se requerirá la asistencia de la Presidencia y la Secretaría o de quienes legalmente les sustituyan.
- En lo no previsto, la Comisión se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el Capítulo II, Sección 3ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; el Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, así como en legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y demás disposiciones legales aplicables.
- En los acuerdos, se requerirá voto favorable de la mayoría de los presentes.

## FUNCIONES

- Velar por el cumplimiento de las cláusulas no discriminatorias y acciones positivas recogidas en las Normas Reguladoras y Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo de los Empleados/as Públicos y Personal Laboral del Ayuntamiento de Aspe, y realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para garantizar el principio de desigualdad y no discriminación.
- Intervención en la resolución de conflictos relacionados con la interpretación de las Normas Reguladoras y Convenio Colectivo de las Condiciones de Trabajo de los Empleados/as Públicas y Personal Laboral del Ayuntamiento de Aspe, en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Seguimiento y elaboración de informes periódicos de evaluación de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.
- Proponer medidas correctoras en caso de necesidad para alcanzar los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.

- ❑ Elaborar y presentar para su posterior aprobación por la Mesa General de Negociación de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- ❑ Recibir información de todas las quejas y actuaciones realizadas.
- ❑ Proponer, en su caso, medidas para la mejora del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de género.
- ❑ Realizar propuestas en materia de igualdad a la Mesa General de Negociación.
- ❑ Cuantas otras funciones se le atribuyan por consenso de las partes, o le sean encomendadas por la Mesa General de Negociación.

### o Comisión Interdepartamental de Igualdad:

Se crea con el fin de incorporar la perspectiva de género y de la igualdad real y efectiva al conjunto de políticas y acciones que lleven a cabo todos y cada uno de los Departamentos del Ayuntamiento de Aspe. Será un órgano encargado de coordinar la implantación de las políticas, planes y programas adoptados en esta materia, así como velar por la integración transversal de la perspectiva de género en el conjunto de actividades de todos los Departamentos municipales.

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

#### COMPOSICIÓN:

- Presidencia: el/la titular de la Concejalía de Igualdad o persona en quien delegue.
- Vicepresidencia: la persona encargada de Recursos Humanos o persona en quien delegue.
- Vocalías: la jefatura de área o persona en quien delegue.
- Secretaría: una persona empleada pública nombrada por la Presidencia de la Comisión, con voz, pero sin voto.

#### FUNCIONAMIENTO:

- Cuando por razón de los asuntos que hubieran de tratarse, la Comisión lo estime conveniente, podrá acordar el asesoramiento de personas expertas en materia de igualdad, representantes de otras administraciones públicas y de otros organismos, que asistirán con voz, pero sin voto.
- La Comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario, a iniciativa de la Presidencia o a petición de un tercio de sus integrantes.
- Para el desarrollo de sus funciones, la Comisión podrá dotarse de grupos de trabajo, designando personal técnico de las distintas Concejalías.
- Los grupos de trabajo serán disueltos una vez cumplidos los objetivos que hubiesen motivado su creación, salvo que las acciones que se les asignasen fueran consideradas como permanentes.
- En lo no previsto, la Comisión se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en el Capítulo II, Sección 3ª de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; el Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba

el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y demás disposiciones legales aplicables.

## FUNCIONES

- Coordinar con todas las áreas y servicios la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad en todos los departamentos del Ayuntamiento de Aspe, así como incorporar el principio de transversalidad en todos los programas que se desarrollen.
- Elaborar un calendario anual de las medidas del Plan a desarrollar.
- Colaborar en la incorporación de un uso no sexista del lenguaje.
- Elaborar propuestas para llevar a la Mesa General de Negociación, de aquellas medidas dirigidas a erradicar la segregación horizontal y vertical, así como la discriminación directa e indirecta.
- Promocionar iniciativas que conduzcan a una mejor implementación de las medidas acordadas especialmente las de sensibilización y formación en igualdad de género, y conciliación laboral, familiar y personal.
- Consultar y emitir informes de seguimiento de cuestiones que pudieran suscitar discriminaciones directas e indirectas por razón de género.
- Hacer un seguimiento y realizar propuestas en relación a los informes de impacto de género que pudieran elaborarse relativos al acceso al empleo público, a la promoción profesional y a la mejora de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Cuantas otras funciones se le atribuyan por consenso de las partes, o le sean encomendadas por la Mesa General de Negociación.

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del Plan se realizará por las distintas comisiones creadas para tal efecto.

La Concejalía de Mujer e Igualdad en colaboración con la Concejalía de Recursos Humanos elevará a la Junta de Gobierno Local un informe anual de evaluación para cuya elaboración podrá contar con apoyo externo.

## 6. PLANIFICACIÓN

	2016			2017			2018			2019		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Diagnóstico												
Elaboración												
Implantación												
Seguimiento												
Evaluación												