



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

El artículo 1.1 de la Constitución Española de 1978 propugna la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Reflejo de ese principio es la consagración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo recogidos en el artículo 14 de la Carta Magna. Es el artículo 9.2 el que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En este sentido, el 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 51 se expone que las Administraciones Públicas removerán los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional. Por su parte la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el apartado segundo de su disposición adicional octava, expresa de forma taxativa la obligatoriedad de las Administraciones Públicas de elaborar un Plan de Igualdad a desarrollar en el Convenio Colectivo para el personal laboral y/o Acuerdo para el personal funcionario que sea aplicable en su caso y en los términos previstos en el mismo. Asimismo se hace referencia a la obligación por parte de las Administraciones Públicas, a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana, el 2 de abril de 2003, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en cuyo artículo 4 se establece 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.

Más recientemente, la ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en su Disposición Adicional undécima, vuelve a reiterar la obligación de las administraciones públicas de elaborar y aprobar planes de igualdad de género que contendrán un conjunto de medidas que posibiliten la eliminación de los obstáculos que impidan o dificultan la igualdad real de



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en su desarrollo profesional.

Es en este marco normativo donde nace el I Plan de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Onda.

Ya en el año 2008, tanto en el Convenio Colectivo para el Personal Laboral como en el Acuerdo para el Personal Funcionario, se acordó la elaboración de un plan de igualdad dirigido a todo el personal municipal.

El trabajo se ha desarrollado en dos fases:

1. En una primera fase se ha llevado a cabo, con la colaboración de la Fundación Isonomía de la Universidad Jaume I, el diagnóstico de la situación, esto es, se ha analizado la realidad del Ayuntamiento en materia de igualdad.
2. Partiendo del diagnóstico realizado, en la segunda fase, se ha elaborado un Plan que tratará de corregir y evitar las situaciones de desigualdad que se dan o puedan darse en el ámbito interno del Ayuntamiento.

Impulsado por las Áreas de Servicios a la Ciudadanía y la de Recursos Humanos y Gestión Administrativa, y contando con el apoyo y el trabajo de la representación sindical y de otros muchos empleados municipales que han colaborado en el proceso de elaboración del Plan, se presenta este documento que pretende ser un claro compromiso del Ayuntamiento en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El principio de igualdad entre sexos quedará de esta forma incorporado, de forma expresa, como un valor más en la gestión interna del Ayuntamiento, lo que sin duda redundará en beneficio no solo del personal municipal sino también de los vecinos de nuestro pueblo.

Por último, este Plan de Igualdad pretende ser el punto de inicio de un proyecto más ambicioso: la elaboración de un Plan de Igualdad Municipal que extienda sus efectos a toda la sociedad ondense con el propósito de lograr una sociedad más justa.

2. COMISIÓN DE ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

El 17 de marzo de 2011, en la reunión de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral del Ayuntamiento de Onda, se acuerda la creación de una comisión que se encargará tanto la elaboración como del posterior seguimiento del Plan de Igualdad.



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

Por Decreto de Alcaldía número 790/2011, de 31 de marzo de 2011, se procede a designar los miembros de la Comisión de elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Onda, y se constituye de la siguiente manera:

Presidente:

- Vicent Martí Colera, teniente-alcalde del Área de Servicios a la Ciudadanía.

Vocales:

- María Carmen Aguilera García, teniente-alcalde del Área de RRHH y Gestión Administrativa.
- Fernando Granell López, TAG de Secretaría.
- Remedios Santos Artero, Técnica de Educación y Normalización.
- Gumersinda Ana García López, titular y Santiago Ruiperez García, suplente. En representación del sindicato CCOO.
- Avelino Javier Bou Mor, titular y Ramón Arce Alba, suplente. En representación del sindicato SPPLBCV.
- Concepción Campos Herrando, titular y José David Lagua Donoso, suplente. En representación del sindicato UGT.

Secretaría:

- Caridad Isabel Álvaro Martí.

Esta Comisión queda convocada y procede a funcionar como tal el 5 de abril de 2011, momento en el que se determina la periodicidad de las reuniones así como su funcionamiento.

Dentro del funcionamiento de la comisión de igualdad (CI), que tendrá como función propia la de hacer el seguimiento y la evaluación del cumplimiento del PIO, queda establecido, por unanimidad, que se reunirá, en sesión ordinaria, una vez al año y en sesión extraordinaria cuando la presidencia así lo decida o lo soliciten, por lo menos, la cuarta parte de los miembros de la comisión, sin que ningún miembro pueda solicitar más de tres anualmente. En este segundo caso, en la solicitud, que deberá ir suscrita por todos los solicitantes, se indicará expresamente el asunto o asuntos que deban ser recogidos en el orden del día, debiendo realizarse la sesión en el plazo máximo de 15 días desde que fuera solicitada. Cuando la petición incluya asuntos que manifiestamente no son competencia de la CI, la presidencia podrá denegar, mediante una resolución motivada y dentro de los 10 días siguientes a la solicitud, su inclusión en el orden del día.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN. ANÁLISIS DAFO, CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

3.1. PROCESO DIAGNÓSTICO.



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

Para implementar un Plan de Igualdad en el Ayuntamiento de Onda, resulta imprescindible partir de un conocimiento de la realidad y situación en la que se encuentra la organización en materia de igualdad. La herramienta para llevar a cabo este retrato de la realidad es el diagnóstico de situación, como paso previo y obligatorio reseñado a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Onda, por tanto, contrata con la Fundación Isonomía de la UJI, como entidad externa, experta y neutral, el análisis de la realidad en materia de Igualdad en el ámbito interno del Ayuntamiento. Resultado de este estudio y de las propuestas que acompañan el diagnóstico, son las bases para desarrollar posteriormente este Plan de Igualdad.

3.2. ANÁLISIS DAFO.

El análisis interno se centra en la propia estructura técnica, operativa, organizativa y humana del Ayuntamiento, destacando los puntos fuertes o fortalezas y los puntos débiles o debilidades existentes para la consecución de los objetivos a conseguir en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, para extraer conclusiones que definan la situación interna, atendiendo 7 áreas.

El análisis DAFO se puede consultar en el documento entregado en el Ayuntamiento por la Fundación Isonomía de la UJI, que está al alcance de toda la corporación y de todos los sindicatos con representación en la MGN del Ayuntamiento.

Ámbito interno del Ayuntamiento:

- La participación y la toma de decisiones
- Los recursos humanos
- La comunicación interna y externa
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad
- Las prácticas saludables y la prevención de riesgos laborales
- Los mecanismos de prevención y represión del acoso sexual y de asedio por razón de sexo
- La contratación pública y el acceso a bienes y servicios

Quedará pendiente de desarrollar con posterioridad el ámbito externo de actuación, que comprende la ciudadanía y el municipio.

3.3. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

Área de Participación y Toma de Decisiones: Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres, en todos los ámbitos y niveles de participación (horizontal y vertical) y de toma de decisiones. Atender, fundamentalmente, a la Junta de Gobierno Local, a las Tenencias de Alcaldía, a las Comisiones Informativas (presidencia y secretaría) y a la Junta de portavoces, a la asunción de competencias por cada concejalía, así como a los cargos de dirección/coordiación (responsabilidad) de cada una de las áreas funcionales.

Área de Recursos Humanos: Posibilitar que el personal femenino y masculino tenga, en todas las áreas, categorías, posición, jerarquías y lugares, las mismas oportunidades y el mismo trato. Atender, fundamentalmente, a:

- Desequilibrio existente, entre sexos, en el personal funcionario y el personal laboral, en valores globales, así como en cada uno de los colectivos que integran cada tipo de personal.
- Desequilibrio existente, entre sexos, en el tipo de vinculación jurídica del personal laboral (fijo y de duración determinada).
- Segregación horizontal por puestos de trabajo y sexos, así como por áreas y ámbitos de competencia.
- Desequilibrio existente, entre sexos, en los diferentes grupos profesionales.
- Desequilibrio en el tipo de dedicación del personal político (fundamentalmente, en la dedicación exclusiva).
- Desequilibrio y segregación horizontal, entre sexos, en la consolidación de la antigüedad.
- Valoración de la formación en igualdad en los méritos computables, así como los criterios aplicables a los desempates en las calificaciones finales para la selección e incorporación a la plantilla.
- Desequilibrio, entre sexos, en las bandas salariales, fundamentalmente en las más altas.

Área de Comunicación: Promover y consolidar una comunicación interna y externa, escrita, verbal y visual, no sexista, y disponer de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista de la información y la comunicación.

Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad: Aplicar instrumentos que permitan conocer las necesidades de conciliación del personal, adoptando medidas que fomenten la corresponsabilidad y crear servicios acordes a las necesidades detectadas.

Área de Prácticas Saludables: Disponer de una política de prevención de riesgos laborales que incorpore la perspectiva de género, llevar a cabo una formación específica por puestos, que incorpore las necesidades y riesgos particulares de mujeres y hombres en cada uno, y la afectación, diferenciada, a su salud.



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo: Elaborar y aplicar un protocolo de actuación que incorpore medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, incluido el moral, regulando y desarrollando actuaciones tendentes a sensibilizar, prevenir y reprimir estas conductas y, finalmente, difundirlo entre el personal del Ayuntamiento.

Área de Bienes y Servicios: Establecer medidas que promuevan la contratación del sector público y la oferta de bienes y servicios, como dispositivos para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorporar en las cláusulas de las licitaciones la valoración del desarrollo de medidas específicas y/o planes de igualdad en las empresas aspirantes.

4. PLAN DE IGUALDAD

4.1. DEFINICIÓN.

Así, teniendo en cuenta, como señala la LOI, que los planes de igualdad de las organizaciones son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a conseguir en la empresa (y en las Organizaciones) la igualdad de trato y de oportunidades (igualdad efectiva) de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. (Art. 46.1); que 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 (Art. 46.1); y que los planes de igualdad podrán contemplar, entre otros, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad de mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4.2. VIGENCIA.

Queda fijada la vigencia del PIO a cuatro años, iniciándose el proceso de implementación el día 1 de agosto de 2011 y finalizando el 31 de julio de 2015.

4.3. ESTRUCTURA.

Este documento se estructura en un área estratégica general y seis áreas específicas, que se articulan a través de objetivos y medidas.

Las áreas estratégicas adoptadas son las siguientes:



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

- **General:** Transversalizar la perspectiva de género en procesos y acciones y garantizar la aplicación del Plan de igualdad. Para que las medidas puedan desarrollarse de manera efectiva, se necesitará la colaboración de todas las áreas y agentes de la entidad, que puedan participar en la implementación de las acciones, y también en el cambio en la cultura organizativa que supone hacer consciente la necesidad de revisar procesos y acciones para favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Específicas:**
 - A-** Área de Participación y toma de Decisiones
 - B-** Área de Recursos Humanos
 - C-** Área de Comunicación
 - D-** Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad
 - E-** Área de Prácticas Saludables y Prevención de Riesgos Laborales
 - F-** Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - G-** Área de Contratación Pública y el acceso a bienes y servicios

Los objetivos a alcanzar dentro del área general son:

Área Estratégica General	Objetivos: generales y específicos
Transversalizar la perspectiva de género en procesos y acciones y garantizar la aplicación del plan de igualdad.	<ol style="list-style-type: none">1- Garantizar la continuidad del PIO y comunicarlo a todo el personal del Ayuntamiento.2- Alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos de actuación municipal.3- Difundir el PIO tanto en el ámbito interno como en el externo.4-Incrementar los conocimientos y la sensibilidad del personal sobre Igualdad de Oportunidades y la introducción de la perspectiva de género en sus ámbitos de actuación.5- Fomentar la inclusión de criterios de género e Igualdad de Oportunidades en los proyectos, acciones y servicios del Ayuntamiento, de forma transversal y en coordinación con la Comisión de Igualdad.

Los objetivos a alcanzar dentro de las diferentes áreas estratégicas específicas son:



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

Área Estratégica Específica	Objetivos: generales y específicos
A- Área de Participación y toma de Decisiones	1- Facilitar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos de toma de decisiones, en toda la estructura (vertical y horizontal).
B- Área de Recursos Humanos	1- Promover la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres en todas las áreas, categorías, posiciones y jerarquías. 2- Incorporar la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres en la política formativa del Ayuntamiento. 3- Disponer de un procedimiento de selección objetivo y neutral, que procure por la incorporación a la plantilla del Ayuntamiento, en condiciones de igualdad a mujeres y hombres. 4- Garantizar la Igualdad de Oportunidades en la promoción y en la evaluación del rendimiento. 5- Conocer y analizar desde una perspectiva de género, la estructura salarial de todo el personal del Ayuntamiento, desagregado por sexos y tipo de retribuciones.
C- Área de Comunicación	1- Promover y consolidar una comunicación, escrita, verbal y visual, no sexista. 2- Disponer de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista de la información y comunicación. 3- Desarrollar acciones comunicativas tendentes a sensibilizar en materia de Igualdad.
D- Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad	1- Informar a la plantilla sobre las diferentes posibilidades de conciliación que ofrece la organización. 2- Garantizar el uso de las medidas de conciliación existentes.
E- Área de Prácticas Saludables y Prevención de Riesgos Laborales	1- Incluir criterios de género en la estrategia de prevención de riesgos laborales. 2- Informar y sensibilizar al personal del Ayuntamiento en materia de salud y prevención, analizando el impacto de las diferencias entre mujeres y hombres, relativos a la salud y a la prevención de enfermedades.
F- Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y asedio por razón de sexo	1- Prevenir, detectar y afrontar las actitudes discriminatorias, el acoso sexual, por razón de sexo y el asedio laboral. 2- Disponer de medidas y mecanismos para la prevención del acoso sexual y el asedio por razón de sexo.



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

	3- Promover unas relaciones laborales igualitarias, no sexistas y no violentas.
G- Área de Contratación Pública y el acceso a bienes y servicios	1- Promocionar la contratación del sector público y la oferta de bienes y servicios, como dispositivos para la promoción de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres a las empresas contratistas y subcontratistas.

Las medidas y acciones para conseguir los objetivos son los siguientes:

ACCIONES / MEDIDAS	Tipo de medida	implementación		seguimiento/evaluación		presupuesto
		resp	plazo	resp	plazo	
ÁREA GENERAL						
Definir mecanismos de seguimiento del Plan de Igualdad, responsables, temporalidad y estrategias de ejecución y evaluar la aplicación anualmente	Normativa	Igualdad	Anual	CI	Anual	Igualdad
Crear una comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Normativa	Alcaldía	Abril/11	CI	Anual	Alcaldía
Comunicar oficialmente al personal del Ayuntamiento la voluntad de trabajar para incorporar criterios de igualdad de oportunidades, comunicar los contenidos del diagnóstico y del PIO y hacerle partícipe de su ejecución	Transversal	RRHH	2º Cuatrimestre	CI	Anual	RRHH
Comunicar a la ciudadanía que el Ayuntamiento de Onda ha aprobado el I Plan de Igualdad interno, de acuerdo con la normativa vigente.	A. Positiva	Igualdad	2º Cuatrimestre	CI	Anual	CI
Incorporar dentro del Plan de Formación anual por lo menos un curso anual sobre igualdad de oportunidades para el personal, reconocido como formación continuada y de interés para el puesto de trabajo a efectos de promoción. Organizar y ofrecer, como mínimo, un curso de formación al personal político y técnico sobre políticas de igualdad y su aplicación.	Transversal	Igualdad RRHH	1r Cuatrimestre	CI	Anual	RRHH
Ofrecer al personal de las concejalías sesiones informativas de formato corto sobre la introducción de la perspectiva de género a las diferentes concejalías, adaptadas al trabajo que se lleva a cabo en cada una de ellas.	Transversal	Igualdad	Anual	CI	Anual	Igualdad
Garantizar que las líneas de actuación de cada concejalía sean coherentes con	Transversal	Igualdad	Anual	CI	Anual	Igualdad



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

el Plan Municipal.						
Difundir el carácter transversal de las Políticas de Igualdad dentro del Ayuntamiento y las posibilidades de colaboración interna, prestando especial atención a la función de asesoramiento para introducir la perspectiva de género en los diferentes proyectos.	Transversal	Igualdad	Progresivo	CI	Anual	Igualdad
Elaborar un sistema de indicadores por fichas para valorar periódicamente la transversalidad de género en las diferentes áreas y poder contar con una evaluación anual.	Transversal	Igualdad	2º Cuatrimestre	CI	Anual	Igualdad
ÁREA ESPECÍFICA A: de Participación y toma de Decisiones						
Incorporar a todos el reglamentos de órganos dependientes del Ayuntamiento, el hecho de que en su constitución esté el criterio de paridad (con un máximo de un 60 % de representación de personas del mismo sexo).	Normativa	Secretaría	Progresivo: 4 años	CI	Anual	Secretaría
Elaborar una encuesta dirigida al personal (político y funcional) para conocer las dificultades que encuentran mujeres y hombres, para poder participar en igualdad de condiciones en los procesos de toma de decisiones. Incorporación en la encuesta del clima laboral	A. Positiva Transversal	Igualdad P R Laboral	3r Cuatrimestre	CI	Anual	P R Labor
Informar a todos los departamentos de la obligación de realizar las reuniones y sesiones de los diferentes órganos de manera que eviten horarios de difícil acceso a personas con dependientes a su cargo. Se determinará previamente el horario de comienzo y finalización	Normativa	Secretaría Igualdad	Anual	CI	Anual	Secretaría
ÁREA ESPECÍFICA B: de Recursos Humanos						
Hacer que los criterios de objetivación de la entrevista queden recogidos en las actas para poder hacer una evaluación posterior y garantizar que no respondan a estereotipos de género.	Normativa	RRHH	Periódico	CI	Anual	RRHH
Constituir tribunales de selección paritarios, donde no haya más de un 60% de la representación de un mismo sexo, indicando a los organismos que participan en los procesos de selección que se utilice este criterio, para el cumplimiento del Plan de Igualdad y de la legislación vigente.	Normativa	RRHH	Periódico	CI	Anual	RRHH
Valorar en los currículos que se presentan a las plazas los conocimientos en materia de igualdad de oportunidades como una formación relacionada con el trabajo en la administración pública.	Normativa	RRHH	Periódico	CI	Anual	RRHH



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

Incorporar en el temario de las convocatorias de las oposiciones y concurso oposición, un tema sobre igualdad de oportunidades dentro las administraciones públicas.	Normativa	RRHH	Periódico	CI	Anual	RRHH
Catálogo de puestos de trabajo: garantizar que el catálogo y la RPT respete la nomenclatura neutra y que estudie las funciones que se hacen dentro de cada puesto de trabajo, analizándolas para garantizar la igualdad de oportunidades, y relacionando las tareas con las atribuciones salariales y de categoría laboral, desagregando las datos por sexo. Este informe será remitido a la Comisión de Igualdad para su evaluación.	Normativa Transversal	RRHH Intervención	Anual	CI	Anual	RRHH Intervención
Incorporar, en los criterios de desempate en el acceso a la ocupación la preferencia del sexo menos representado en el lugar / departamento a ocupar / ingresar.	Normativa A. Positiva	RRHH	2º Cuatrimestre	CI	Cuatrimestre	RRHH
Incorporar en el Plan de Formación del Ayuntamiento un curso básico de formación el uso no sexista del lenguaje dirigido a personal cuyas responsabilidades estén relacionadas con la comunicación interna o externa.	Transversal	Igualdad RRHH	Anual	CI	Anual	RRHH
ÁREA ESPECÍFICA C: de Comunicación						
Llevar a cabo una comunicación oficial a la plantilla, indicando que hay que hacer efectivo el uso de un lenguaje inclusivo en los diferentes documentos tanto internos como externos, de la institución. Incorporar a la intranet la guía para un lenguaje no sexista	A. Positiva	Informática	2º Cuatrimestre	CI	Anual	Informática
Revisar las solicitudes y cualquiera otra documentación de tipo interno y modificarla para adecuarla a los criterios del lenguaje inclusivo.	Transversal Normativo	N. Lingüística Secretaría	Periódica	CI	Anual	Secretaría
Revisar los contenidos (lenguaje e imagen) que se publican en la página web y que se emplean en los materiales de difusión para velar que se mantenga un lenguaje inclusivo y que no se reproducen estereotipos de género.	Transversal Normativa	N. Lingüística Secretaría	Periódica	CI	Anual	N. Lingüística Secretaría
Fomentar que en las comunicaciones hechas por los representantes de la institución (Alcalde/Alcaldesa y Concejales/Concejales) se mantenga el uso de un lenguaje inclusivo.	Transversal	N. Lingüística Secretaría	Periódica	CI	Anual	N. Lingüística Secretaría
Distribuir entre el personal un documento práctico sobre la utilización del lenguaje inclusivo, con especial atención a aquellas personas que se dedican a la comunicación institucional (prensa, alcaldía, asesoría lingüística)	Normativa	N. Lingüística	2º Cuatrimestre	CI	Anual	N. Lingüística
ÁREA ESPECÍFICA D: de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad						



AYUNTAMIENTO DE ONDA

12200 ONDA (CASTELLÓN)

Elaborar un documento esquemático sobre los permisos y condiciones para favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal a que tienen derecho los y las trabajadoras, y hacerlo llegar a la plantilla (dentro de la plataforma).	A. Positiva	Igualdad RRHH	2º Cuatrimestre	CI	Anual	RRHH
ÁREA ESPECÍFICA E: de Prácticas Saludables y Prevención de Riesgos Laborales						
Adecuar las estrategias de prevención de riesgos a las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres.	Normativa A. Positiva	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
Incorporar en la composición de todos los botiquines productos de higiene femenina.	Normativa A. Positiva	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
Incluir en todos los cursos de formación en materia de prevención conocimientos relativos a los riesgos laborales que afectan de forma diferenciada a mujeres y hombres.	Transversal	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
Diseñar y llevar a cabo una campaña sociosanitaria de carácter informativo y preventivo, incluyendo el impacto de las diferencias entre mujeres y hombres relativas a la salud y la prevención de enfermedades físicas (cáncer de mama, cáncer de próstata, etc.), o psíquicas.	A. Positiva	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
ÁREA ESPECÍFICA F: Dispositivos de prevención y detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo						
Elaborar un protocolo de actuación, de acuerdo con la legislación vigente, negociado con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, sobre medidas relativas al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que establezca dispositivos efectivos, concretando el procedimiento a llevar a cabo en los casos de denuncia y procurando garantías que impidan posibles represalias.	Normativa	PRL CI	2º Cuatrimestre	CI	Anual	PRL
Difundir dentro del ayuntamiento un documento con criterios para detectar casos de actitudes discriminatorias, acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual y acoso moral.	A. Positiva	PRL	Anual	CI	Anual	PRL
ÁREA ESPECÍFICA G: de Contratación Pública y el acceso a bienes y servicios						
Establecer en la gestión de la contratación administrativa, cláusulas sociales en las licitaciones, que favorezcan la igualdad efectiva de mujeres y de hombres	Normativa	Contratación y todo el personal técnico que	periódica	CI	Anual	Contratación



AYUNTAMIENTO DE ONDA
12200 ONDA (CASTELLÓN)

		redacta plicas				
--	--	----------------	--	--	--	--