

Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia



I PLAN DE IGUALDAD 2022-2025



I PLAN DE IGUALDAD

2022-2025

Créditos

La información que aparece a lo largo del Informe Diagnóstico ha sido puesta a disposición por CPBV.a Equality Momentum S.L., consultora especializada en igualdad, que ha acompañado a la Comisión Negociadora del CPBV en la redacción del Informe Diagnóstico.



Índice

Declaración Institucional

Invitación a la negociación

Comisión Negociadora

Aprobación

I. Ámbito personal, territorial y temporal

II. Marco jurídico

1. Carta de Naciones Unidas (1945)
2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979)
3. Conferencias Mundiales
4. Convenio de Estambul

B. Marco legal europeo

1. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C83/47)
2. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)



3. Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación
4. Reglamento (CE) No 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género

C. Marco legal estatal

1. 1. Constitución Española
2. 2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local
3. 3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)
4. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)
5. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)
6. Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)
7. Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
8. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
9. Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local
10. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
11. Ley 10/2021, 9 de julio, de trabajo a distancia



12. Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

D. Marco legal autonómico

1. Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
2. Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana
3. Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana
4. Ley 04/2021, de 16 de abril, de la función pública Valenciana

E. Pactos y compromisos políticos

III. Introducción Metodológica

Plan de Igualdad: contenido mínimo

IV. Funcionamiento de la Comisión Negociadora

V. Informe Diagnóstico

A. Metodología del Informe Diagnóstico

B. Resultados Informe Diagnóstico

1. Cuestiones Generales
2. Proceso de selección y contratación
3. Promoción profesional
4. Formación
5. Comunicación
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
11. Retribuciones y auditorías retributivas

C. Recomendaciones

D. Análisis DAFO

VI. PLAN DE IGUALDAD

A. CAME

B. Objetivos generales y específicos del I Plan de Igualdad del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia

Eje 1. Procesos de selección y de bolsas de trabajo (contrataciones e interinidades)

Eje 2. Promoción p/rofesional

Eje 3. Formación

Eje 4. Comunicación

Eje 5. Condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales

Eje 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar

Eje 7. Prevención del acoso sexual y por razón sexo

Eje 8. derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Eje 9. clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Eje 10. retribuciones y auditorías retributivas

Eje 11. gobernanza para incorporar la cultura de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de manera transversal

VII. Ficha de Implementación y Seguimiento



VIII. Hoja estadística de registro

A. Datos de la entidad

B. Datos del Plan de Igualdad

C. Datos de la Comisión Negociadora

D. Datos relativos al diagnóstico de situación

E. Contenido del plan de igualdad

F. Seguimiento y evaluación del Plan

I. Actas



Declaración Institucional

Fecha documento: 25 de Enero de 2022

FIRMADO

1.- PRE. Presidenta delegada, MARIA JOSE AMIGO LAGUARDA, a 25 de Enero de 2022



ZAE908stD-U0240qrK9eSAtbosKBB1Q+6vXRYDQ

Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expedient 2021/RHG/S741/00010

CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

Per la present es comunica a la plantilla de l'organització, que es posa en marxa el procés d'elaboració del I Pla d'Igualtat.

Por la presente se comunica a la plantilla de la organización, que se pone en marcha el proceso de elaboración del I Plan de Igualdad.

La direcció de l'organització manifesta el seu ferm compromís a fer que el principi d'igualtat s'incorpore com a principi bàsic i estratègic de la seua Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes**.

La dirección de la organización manifiesta su firme compromiso en hacer que el principio de igualdad se incorpore como principio básico y estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

La L.O. 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, en particular, mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, siga com fora la seua circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i singularment en les esferes civil, laboral, econòmica, social i cultural.

La LO 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas civil, laboral, económica, social y cultural.

Des del Servei de Recursos Humans del Consorci Provincial de Bombers de València, ens proposem impulsar i fomentar mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització en tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa la seua activitat, des de la selecció a la promoció de personal, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, la conciliació i corresponsabilitat, l'ordenació entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, entenent per aquesta "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres, posa a una persona d'un sexe en desavantatge particular respecte de persones de l'altre sexe".

Desde el Servicio de Recursos Humanos del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, nos proponemos impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad, desde la selección a la promoción de personal, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la conciliación y corresponsabilidad, la ordenación entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Fecha de impresión: Martes, 25 de Enero de 2022 12:00

Página 1 de 2



Fecha documento: 25 de Enero de 2022

FIRMADO

1.- PRE: Presidenta delegada, MARIA JOSE AMIGÓ LAGUARDA, a 25 de Enero de 2022



Copiar anterior. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL: <https://sede.bomberscv.es/smfirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expedient 2021/RHG/S741/00010

Els principis enunciats es duran a la pràctica a través del foment de mesures d'igualtat i a través de la implantació del Pla d'igualtat de l'organització. Aquest atendrà, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, la classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó del sexe. En aquestes matèries, es dissenyaran actuacions que suposen millores respecte a la situació present, arbitrànt-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en aquesta organització i, en extensió, al conjunt de la societat.

Per a portar a la pràctica aquest propòsit es comptarà amb la col·laboració de la representació legal de treballadors i treballadores, als qui se'ls fa particip des de l'inici del procés d'elaboració del Pla d'igualtat, tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes i el seu recent desenvolupament reglamentari **R.D. 901/2020, de 13 d'octubre**, participant en la Comissió Negociadora en la proporció que s'estableix en l'article 5.

A més, per a la realització del diagnòstic, es recaptaran una sèrie de dades mitjançant **questionaris anònims i entrevistes a la plantilla**, la qual cosa us comuniquem sol·licitant la vostra participació en el procés que s'iniciarà pròximament.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del Plan de igualdad de la organización. Este atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en esta organización y, en extensión, al conjunto de la sociedad.

Para llevar a la práctica este propósito se contará con la colaboración de la representación legal de trabajadores y trabajadoras, a quienes se les hace participe desde el inicio del proceso de elaboración del Plan de igualdad, tal como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su reciente desarrollo reglamentario **RD 901/2020, de 13 de octubre**, participando en la Comisión Negociadora en la proporción que se establece en el artículo 5.

Además, para la realización del diagnóstico, se van a recabar una serie de datos mediante **questionarios anónimos y entrevistas a la plantilla**, lo cual os comunicamos solicitando vuestra participación en el proceso que se iniciará próximamente.

València, en la data reflectida en la signatura electrònica adjunta

La Presidenta-Delegada

M.^a Josep Amigó Laguarda



Invitación a la negociación

Fecha documento: 24 de Enero de 2022

FIRMADO

1.- RHH Dip. Serv RHH. BLANCA DAUDI BORILLO, a 24 de Enero de 2022

2.- GER Gerente, JOSE MANUEL BALLESTER PEREZ, a 24 de Enero de 2022



Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2021/RHG/S741/00010

CARTA D'INVITACIÓ ALS SINDICATS

CARTA DE INVITACIÓN A LOS SINDICATOS

Hola:

Hola:

Durant els pròxims 10 dies es formarà la **Comissió Negociadora** per al **I Pla d'Igualtat del Consorci Provincial de Bombers de València**.

Durante los próximos 10 días se va a formar la **Comisión Negociadora** para el **I Plan de Igualdad del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia**.

Tenint en compte la normativa actual, en concret el R.D. 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regula els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el R.D. 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i el R.D. 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, us fem arribar aquesta carta d'invitació per a participar en el procés tal com estableix l'article 5 del R.D. 901/2020:

Teniendo en cuenta la normativa actual, en concreto el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, os hacemos llegar esta carta de invitación para participar en el proceso tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020:

Article 5. Procediment de negociació dels plans d'igualtat.

Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad.

1.(...) Els plans d'igualtat, inclosos els diagnòstics previs, hauran de ser objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores d'acord amb el present article. A tals efectes es constituirà una comissió negociadora en la qual hauran de participar de manera paritària la representació de l'empresa i la de les persones treballadores.

1.(...) Los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo. A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

2. Com a regla general, participaran en la comissió negociadora, **per part de les persones treballadores**, el comitè d'empresa, les delegades i els delegats de personal, en el seu cas, o les seccions sindicals si les calguera, les què, en el seu conjunt, sumen la majoria dels membres del comitè.

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, **por parte de las personas trabajadoras**, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervenció en la negociació correspondrà a les **seccions sindicals** quan aquestes així

La intervención en la negociación corresponderá a las **secciones sindicales**



Fecha documento: 24 de Enero de 2022

FIRMADO

1.- RHH Dir Serv RRHH, BLANCA DAUDI BORILLO, a 24 de Enero de 2022
2.- GER Gerente, JOSE MANUEL BALLESTER PEREZ, a 24 de Enero de 2022



Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bombersv.es/verifirma>

OUUEcwylIQmGRkKwraUmGvktTVdmjip+8fjPA



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2021/RHG/S741/00010

ho acorden, sempre que sumen la majoria dels membres del comitè d'empresa o entre les delegades i delegats de personal. La composició de la part social en la comissió negociadora serà proporcional a la seua representativitat. (...).

*En les empreses amb diversos centres de treball negociarà el **comitè intercentres si existeix** i té establides competències per a la negociació.*

La negociació del pla d'igualtat en els grups d'empresa es regirà pel que s'estableix en l'article 87 de l'Estatut dels Treballadors per als convenis d'eixe àmbit.

*3. En les empreses on no existisquen les representacions legals referides en l'apartat anterior es crearà una comissió negociadora constituïda, d'un costat, per la representació de l'empresa i, d'un altre costat, per una representació de les persones treballadores, integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats representatius del sector al qual pertanga l'empresa i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. La comissió negociadora comptarà amb un màxim de sis membres per cada part. La representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat en el sector i garantint la participació de tots els sindicats legitimats. No obstant això, aquesta comissió sindical estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions que responguen a la convocatòria de l'empresa en el **termini de deu dies**.*

*Si existeixen centres de treball amb la representació legal a la qual es refereix l'apartat 2 i **centres de treball sense ella**, la part social de la comissió negociadora estarà integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que*

cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal. La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad. (...).

*En las empresas con varios centros de trabajo negociará el **comitè intercentros si existe** y tiene establecidas competencias para la negociación.*

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

*3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituída, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el **plazo de diez días**.*

*Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y **centros de trabajo sin ella**, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con*



Fecha documento: 24 de Enero de 2022

FIRMADO

1.- RHH Dir Seny RRHH, BLANCA DAUDI BORILLO, a 24 de Enero de 2022
2.- GER Gerente, JOSÉ MANUEL BALLESTER PÉREZ, a 24 de Enero de 2022



CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2021/RHG/S741/00010

compten amb aquesta representació en els termes establits en l'apartat 2 i, d'altra banda, per la comissió sindical constituïda conforme al paràgraf anterior d'aquest apartat en representació de les persones treballadores dels centres que no compten amb la representació referida en l'apartat 2. En aquest cas la comissió negociadora es compondrà d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts.

dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituída conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comissió negociadora podrà comptar amb suport i assessorament extern especialitzat en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral, els qui intervindran amb veu però sense vot.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

4. Haurà de promoure's la composició equilibrada entre dones i homes de cadascuna d'ambdues parts de la comissió negociadora, així com que els seus integrants tinguin formació o experiència en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral.

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

El Consorci Provincial de València es compon de **18 centres de treball, sent la representació sindical unitària.**

El Consorcio Provincial de Valencia se compone de **18 centros de trabajo, siendo la representación sindical unitaria:**

Oficines centrales (Valencia)
Parc bombers Sagunt
Parc bombers Pobla de Farnals
Parc bombers Montcada
Parc bombers Paterna
Parc bombers Burjassot
Parc bombers l'Eliana
Parc bombers Torrent
Parc bombers Silla
Parc bombers Catarroja
Parc bombers Gandía
Parc bombers Cullera
Parc bombers Oliva
Parc bombers Alzira
Parc bombers Xàtiva
Parc bombers Ontinyent
Parc bombers Requena
Parc bombers Xiva

Oficinas centrales (Valencia)
Parque bomberos Sagunto
Parque bomberos Pobla de Farnals
Parque bomberos Montcada
Parque bomberos Paterna
Parque bomberos Burjasot
Parque bomberos Eliana
Parque bomberos Torrent
Parque bomberos Silla
Parque bomberos Catarroja
Parque bomberos Gandía
Parque bomberos Cullera
Parque bomberos Oliva
Parque bomberos Alzira
Parque bomberos Játiva
Parque bomberos Onteniente
Parque bomberos Requena
Parque bomberos Chiva

Copia autèntica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>

Fecha de impresión: Miércoles, 8 de Junio de 2022 13:05

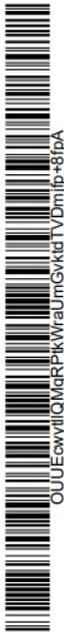
Página 3 de 5



Fecha documento: 24 de Enero de 2022

FIRMADO

1.- RHH Dir Serv RRHH, BLANCA DAUDI BORILLO, a 24 de Enero de 2022
2.- GER Gerente, JOSÉ MANUEL BALLESTER PEREZ, a 24 de Enero de 2022



Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bombersdv.es/verifirma>

OJUEGwyltIQMgRPkWRaUmGvktTVDmjfp+8fpA



CONSORCI PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALÈNCIA

Expediente 2021/RHG/S741/00010

La **Comissió Negociadora** del Pla d'Igualtat es compondrà de la següent forma:

- De la part social:

-

- De l'organització:

-

La **Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad se compondrá de la siguiente forma:

- De la parte social:

-

- De la organización:

-

El que significa, que la **Comissió Negociadora** es compondrà de x representants de l'organització, i x persones de la part social, respectant el caràcter **paritari** que dicta la norma.

Lo que significa, que la **Comisión Negociadora** se compondrá de x representantes de la organización, y x personas de la parte social, respetando el carácter **paritario** que dicta la norma.

De manera externa, i sent considerat personal de suport, es té en compte la **participació sense dret a vot** de la consultoria externa, Equality Momentum S.L., a través del seu personal tècnic amb formació de Màster en Gènere i Polítiques d'Igualtat, així com també de l'assessorament del Servei d'Assessorament per a Plans d'Igualtat i Mesures d'Igualtat del Ministeri d'Igualtat.

De manera externa, y siendo considerado personal de apoyo, se tiene en cuenta la **participación sin derecho a voto** de la consultoria externa, Equality Momentum S.L., a través de su personal técnico con formación de Máster en Género y Políticas de Igualdad, así como también del asesoramiento del Servicio de Asesoramiento para Planes de Igualdad y Medidas de Igualdad del Ministerio de Igualdad.

Amb tot això, animem la vostra participació en la **Comissió Negociadora**, recordant que, en un termini de 10 dies, hem d'obindre resposta sobre la vostra col·laboració en la redacció i negociació de l'Informe Diagnòstic i Pla d'Igualtat.

Con todo esto, animamos vuestra participación en la **Comisión Negociadora**, recordando que, en un plazo de 10 días, debemos obtener respuesta sobre vuestra colaboración en la redacción y negociación del Informe Diagnóstico y Plan de Igualdad.

S'ha de puntualitzar que, d'acord amb garantir la formació en igualtat d'oportunitats de les persones que componen la **Comissió Negociadora**, se celebraran durant els dies XX i XX de XXXX una formació presencial de 10 hores en matèria d'igualtat.

Se debe puntualizar que, de acuerdo con garantizar la formación en igualdad de oportunidades de las personas que componen la **Comisión Negociadora**, se celebrarán durante los días XX y XX de XXXX una formación presencial de 10 horas en materia de igualdad.

Per a les reunions es tindrà en compte la disponibilitat expressada durant les formacions, els horaris disponibles de les persones que assessoren de manera externa. La negociació

Para las reuniones se tendrá en cuenta la disponibilidad expresada durante las formaciones, los horarios disponibles de las personas que asesoran de forma externa. La



Fecha documento: 24 de Enero de 2022

FIRMADO

- 1.- RHH Dir Serv RRHH, BLANCA DAUDI BORILLO, a 24 de Enero de 2022
- 2.- GER Gerente, JOSE MANUEL BALLESTER PEREZ, a 24 de Enero de 2022



Copia auténtica. Mediante el código impreso puede comprobar la validez de la firma electrónica en la URL:
<https://sede.bomberslv.es/verifirma>



**CONSORCI PROVINCIAL DE
BOMBERS DE VALÈNCIA**

Expediente 2021/RHG/S741/00010

del Pla es durà a terme de manera presencial, o telepresencial, en cas que es requerisca un format telepresencial per a garantir la seguretat i assistència de la comissió negociadora.

negociación del Plan se llevará a cabo de manera presencial, o telepresencial, en caso de que se requiera un formato telepresencial para garantizar la seguridad y asistencia de la comisión negociadora.

Agraïm la vostra disponibilitat i no dubteu a consultar-nos davant qualsevol dubte.

Agradecemos vuestra disponibilidad y no dudéis en consultarnos ante cualquier duda.

Atentament,

Atentamente,

València,
Document signat electrònicament

La Directora de RH

El Gerent

Fecha de impresión: Miércoles, 8 de Junio de 2022 13:05

Página 5 de 5



Comisión Negociadora



Acta de Constitución de la Comisión Negociadora CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE VALENCIA

Con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del I Plan de Igualdad del **Consortio Provincial de Bomberos de Valencia**, y en cumplimiento del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea la Comisión Negociadora del I **Plan de Igualdad**, la cual mantienen un equilibrio social en su composición, tal y como exige el artículo 5 RD 901/2020, del 13 de octubre se reúne el **08 de Febrero de 2022** para acordar

Componentes

Son nombradas para componer la Comisión Negociadora del I **Plan de Igualdad del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia** las siguientes personas, que ostentan los siguientes cargos:

Por parte de la representación de la administración:

Salvador Ballesta Parra	Subdirector técnico
Ramón Pérez Ibáñez	Jefe de parques
Blanca Daudí Borillo	Directora de RRHH
Elena Cuerda Viana	Bombero
Asunción Toledo Blazquez	Jefa de sala Centro de Comunicaciones
Carmen Rodríguez Sanchis	Jefa Unidad registro.



Por parte de la representación de la parte social:

Francisco Doménech Herrero	CCOO, Operador Comunicaciones
Albert Carrascosa Rueda	SVR, Bombero
Eva Corell Díaz	STAS, Administrativa
Ángel San José de los Ríos	STAS, Bombero
Marc Boix Miralles	UGT, Bombero
Olga Amiñoso Martínez	UGT, Operadora Comunicaciones

Además, como personas externas de la organización y en calidad de asesoras técnicas en materia de igualdad, asistirán a las reuniones de la Comisión de Igualdad para la redacción del **I Plan del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia** una o varias Agente de Igualdad de la consultora Equality Momentum.

Régimen de Funcionamiento Interno

Con la finalidad de acordar el régimen de funcionamiento interno, se adoptará un Reglamento de la Comisión Negociadora.

Sustitución de las personas que componen la Comisión

1. Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.
2. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la organización serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.



-
3. En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Nombre, apellido y firmas de cada persona integrante de la Comisión Negociadora:



Aprobación



I. Ámbito personal, territorial y temporal



Este Plan de Igualdad se dirige a toda la plantilla de personal empleado público del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales que se adecúen a empresas contratadas por parte de la organización.

Se establece una vigencia del I Plan de Igualdad de cuatro años, a partir su fecha de aprobación el 24 de noviembre de 2022.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad, se establece una cronología a seguir para garantizar la implantación de cada medida del plan, siendo sensible a su vez de modificación acorde a la realidad técnica del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia. En este sentido, y para garantizar la evaluación, se incorpora un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para realizar el seguimiento.



II. Marco jurídico



1. Carta de Naciones Unidas (1945)

La Carta de Naciones Unidas (1945) recoge en su Artículo 1 los Propósitos de las Naciones Unidas:

1. Mantener la paz y la seguridad internacionales, y con tal fin: tomar medidas colectivas eficaces para prevenir y eliminar amenazas a la paz, y para suprimir actos de agresión u otros quebrantamientos de la paz; y lograr por medios pacíficos, y de conformidad con los principios de la justicia y del derecho internacional, el ajuste o arreglo de controversias o situaciones internacionales susceptibles de conducir a quebrantamientos de la paz;
2. Fomentar entre las naciones relaciones de amistad basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, y tomar otras medidas adecuadas para fortalecer la paz universal;
3. Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión; y
4. Servir de centro que armonice los esfuerzos de las naciones por alcanzar estos propósitos comunes.



1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Naciones Unidas, 1979)

Es la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW son sus siglas en inglés), aprobada por Naciones Unidas en 1979.

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;



- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Como otros instrumentos internacionales de derechos humanos, la Convención cuenta con un comité específico para realizar la evaluación del cumplimiento de los Estados, el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer y un Protocolo Facultativo, como procedimiento de presentación de denuncias.

2. Conferencias Mundiales

Las Conferencias Mundiales sobre la Mujer convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la igualdad de género en el epicentro de la agenda política mundial. Éstas se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).

En particular, la IV Conferencia Mundial de Mujer, celebrada en Beijing en el año 1995, representó un punto de inflexión en el tratamiento de la igualdad, ya que por primera vez el protagonismo estuvo en el tejido asociativo y permitió que la Conferencia representara un encuentro mundial no solo de delegaciones oficiales o institucionales sino de un gran número de feministas y organizaciones de mujeres. La conferencia



aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, que incorporaron un nuevo mecanismo de actuación denominado gender mainstreaming o transversalidad de la perspectiva de género, esto es, la incorporación de la sensibilidad de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas. La plataforma de acción identifica doce esferas de especial preocupación:

- I. La mujer y la pobreza
- II. Educación y capacitación de la mujer
- III. La mujer y la salud
- IV. La violencia contra la mujer
- V. La mujer y los conflictos armados
- VI. La mujer y la economía
- VII. La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones
- VIII. Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer
- IX. Los derechos humanos de la mujer
- X. La mujer y los medios de difusión
- XI. La mujer y el medio ambiente
- XII. La niña

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento de los compromisos adquiridos en Beijing, se realizaron las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005), Beijing+15 (marzo 2010) Beijing +20 (marzo de 2015), y Beijing+25 (año 2020), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia.



Cada país realiza un informe nacional sobre sus logros en relación con la declaración y Plataforma de Acción de Beijing cuando se producen las revisiones. El último informe de España es de mayo de 2019.

3. Convenio de Estambul

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), que entró en vigor en 2014, es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre la prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y las niñas a escala internacional. En él se establece un marco global de medidas jurídicas y estratégicas tendentes a prevenir dicha violencia, asistir a las víctimas y castigar a los autores. En noviembre de 2017 lo habían firmado la totalidad de los Estados miembros de la Unión, y en febrero de 2020 ya lo han ratificado veintiuno de ellos (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Chipre, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Austria, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Finlandia y Suecia). En el Convenio se prevé asimismo la adhesión por parte de la Unión en el ámbito de sus competencias.

En octubre de 2015, la Comisión publicó una hoja de ruta para la posible adhesión de la Unión al Convenio de Estambul, a la que siguieron en marzo de 2016 dos propuestas de decisión del Consejo, una sobre la firma del Convenio por parte de la Unión y otra relativa a la confirmación (ratificación) de dicha firma para la adhesión al Convenio.



B. MARCO LEGAL EUROPEO

1. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea C83/47)

El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957. actualmente queda contemplado en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante TFUE).

El Artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el Artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el Artículo 19 del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los Artículos 79 y 83 del TFUE, y el programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» financia, entre otras, aquellas medidas que contribuyen a la erradicación de la violencia contra las mujeres basándose en el Artículo 168 del TFUE.

La Unión Europea se fundamenta en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, por lo que promueve la igualdad entre hombres y mujeres (Artículo 2 y Artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea (TUE). Además, el artículo 8 del TFUE también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad en todas sus acciones (este concepto también se conoce como «integración de la dimensión de género»). En la Declaración n.º 19 aneja al Acta Final de la Conferencia Intergubernamental que adoptó el Tratado de Lisboa, la Unión y los Estados miembros se comprometieron a «combatir la



violencia doméstica en todas sus formas (...) prevenir y castigar estos actos delictivos y (...) prestar apoyo y protección a las víctimas».

2. Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01)

Recoge en la legislación de la Unión Europea (UE) un conjunto de derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía y personas residentes de la UE.

La Carta de Derechos Fundamentales incluye un preámbulo introductorio y cincuenta y cuatro artículos distribuidos en siete capítulos, y, en concreto, el capítulo III aborda la igualdad (igualdad ante la ley, no discriminación, diversidad cultural, religiosa y lingüística, igualdad entre hombres y mujeres, derechos del menor, derechos de las personas mayores, integración de las personas discapacitadas).

Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.
2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.



3. Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, en asuntos de trabajo y ocupación

En el año 2006 se derogaron varios actos legislativos que fueron sustituidos por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida): esta Directiva define la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso y el acoso sexual e insta asimismo a los empresarios a adoptar medidas preventivas para luchar contra el acoso sexual, endurece las sanciones en caso de discriminación y prevé la creación, en los Estados miembros, de organismos encargados de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres; actualmente, el Parlamento intenta que se revisen las disposiciones sobre la igualdad de retribución que contiene esta Directiva y ha aprobado un informe de aplicación sobre la base de varios estudios encargados por el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo.

4. Reglamento (CE) No 1922/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género

En diciembre de 2006, el Parlamento y el Consejo constituyeron el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, con sede en Vilna (Lituania), con el objetivo general de contribuir a fomentar y reforzar la igualdad entre hombres y mujeres con medidas como la integración de la dimensión de género en todas las políticas nacionales y de la Unión.



El Instituto lucha asimismo contra la discriminación por razón de sexo y promueve la sensibilización sobre la igualdad entre hombres y mujeres mediante la prestación de asistencia técnica a las instituciones de la Unión. Entre otras actividades, se dedica a la recopilación, el análisis y la difusión de datos y de herramientas metodológicas

C. MARCO LEGAL ESTATAL

1. 1. Constitución Española

La Constitución reconoce la igualdad de las mujeres y los hombres mediante los artículos 9 y 14 de la CE y por la incorporación al ordenamiento jurídico de los Tratados Internacionales ratificados por España.

Artículo 9

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
3. La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Artículo 14

1. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



2. Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

Artículo 25.

1. El Municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias, puede promover actividades y prestar los servicios públicos que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal en los términos previstos en este artículo.
2. El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias:
 - a) Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística. Protección y gestión del Patrimonio histórico. Promoción y gestión de la vivienda de protección pública con criterios de sostenibilidad financiera. Conservación y rehabilitación de la edificación.
 - b) Medio ambiente urbano: en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.
 - c) Abastecimiento de agua potable a domicilio y evacuación y tratamiento de aguas residuales.
 - d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.
 - e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social.
 - f) Policía local, protección civil, prevención y extinción de incendios.
 - g) Tráfico, estacionamiento de vehículos y movilidad. Transporte colectivo urbano.
 - h) Información y promoción de la actividad turística de interés y ámbito local.



- i) Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante.
 - j) Protección de la salubridad pública.
 - k) Cementerios y actividades funerarias.
 - l) Promoción del deporte e instalaciones deportivas y de ocupación del tiempo libre.
 - m) Promoción de la cultura y equipamientos culturales.
 - n) Participar en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria y cooperar con las Administraciones educativas correspondientes en la obtención de los solares necesarios para la construcción de nuevos centros docentes. La conservación, mantenimiento y vigilancia de los edificios de titularidad local destinados a centros públicos de educación infantil, de educación primaria o de educación especial.
 - ñ) Promoción en su término municipal de la participación de los ciudadanos en el uso eficiente y sostenible de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
 - o) Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género.
3. Las competencias municipales en las materias enunciadas en este artículo se determinarán por Ley debiendo evaluar la conveniencia de la implantación de servicios locales conforme a los principios de descentralización, eficiencia, estabilidad y sostenibilidad financiera.
4. La Ley a que se refiere el apartado anterior deberá ir acompañada de una memoria económica que refleje el impacto sobre los recursos financieros de las Administraciones Públicas afectadas y el cumplimiento de los principios de estabilidad, sostenibilidad financiera y eficiencia del servicio o la actividad. La Ley debe prever la dotación de los recursos necesarios para asegurar la



suficiencia financiera de las Entidades Locales sin que ello pueda conllevar, en ningún caso, un mayor gasto de las Administraciones Públicas.

Los proyectos de leyes estatales se acompañarán de un informe del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el que se acrediten los criterios antes señalados.

5. La Ley determinará la competencia municipal propia de que se trate, garantizando que no se produce una atribución simultánea de la misma competencia a otra Administración Pública.

Artículo 27

1. El Estado y las Comunidades Autónomas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, podrán delegar en los Municipios el ejercicio de sus competencias.

2. Cuando el Estado o las Comunidades Autónomas deleguen en dos o más municipios de la misma provincia una o varias competencias comunes, dicha delegación deberá realizarse siguiendo criterios homogéneos.

La Administración delegante podrá solicitar la asistencia de las Diputaciones provinciales o entidades equivalentes para la coordinación y seguimiento de las delegaciones previstas en este apartado.

3. Con el objeto de evitar duplicidades administrativas, mejorar la transparencia de los servicios públicos y el servicio a la ciudadanía y, en general, contribuir a los procesos de racionalización administrativa, generando un ahorro neto de recursos, la Administración del Estado y las de las Comunidades Autónomas podrán delegar, siguiendo criterios homogéneos, entre otras, las siguientes competencias:

a) Vigilancia y control de la contaminación ambiental.



b) Protección del medio natural.

c) Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer.

3. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre)

Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.



Artículo 25 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Artículo 26 Protección de la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad



susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.



3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

4. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto)

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:



12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.



4. Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)

Artículo 1. Objeto

3. Este Estatuto refleja, del mismo modo, los siguientes fundamentos de actuación:

- a) Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la ley y al Derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Funcionarios interinos

3. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Artículo 14. Derechos individuales

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.



Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

- a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa



de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

- d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

Artículo 61. Sistemas selectivos

1. Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.

Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.



Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista

1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración Pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Disposición adicional séptima. Planes de igualdad

1. Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.



Disposición transitoria novena. Aplicación progresiva del permiso del progenitor diferente de la madre biológica para empleados públicos según lo previsto en el Real Decreto-ley 6/2019

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.



5. Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.

1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:
 - a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.
 - b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.
 - c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.

Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar.

4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de



riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.

Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones.

3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

5. El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Artículo 166. Situaciones asimiladas a la de alta.



4. Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

Artículo 177. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 178. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

- a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución



judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que



tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 183. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Artículo 184. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.
2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 187. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la



prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 188. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 191. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

Artículo 267. Situación legal de desempleo.



1. Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: b) Cuando se suspenda el contrato:

2.º Por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional octava. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.

6. Ley Orgánica 1/ 2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En su exposición de motivos define la violencia de género como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

El objeto de la Ley se circunscribe a la violencia ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o el hombre que esté o haya estado ligado a la mujer víctima por una relación similar de afectividad (pareja), aún sin convivencia (noviazgo). También limita la violencia de género a la violencia física, psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones y la privación arbitraria de libertad.



Esta Ley establece medidas contra la violencia que sufren las mujeres en el ámbito educativo, de la publicidad y los medios de comunicación, sanitario, de la tutela institucional, penal y judicial, así como:

-Derechos de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género: a la Información, a la Asistencia Jurídica, a la Asistencia Social Integral, Derechos Laborales y Prestaciones de la Seguridad Social, Derechos de las Funcionarias Públicas, Derechos Económicos. Además del acceso a la vivienda y residencia pública como colectivo prioritario.

-Medidas de Sensibilización, Prevención y Detección a través del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género con dos objetivos estratégicos:

- a) Mejorar la respuesta frente a la violencia de género.
- b) Conseguir cambio en el modelo de relación social entre hombres y mujeres.

Como se expresa en la exposición de motivos de esta ley, la violencia de género no es un problema que afecte al ámbito privado, sino todo lo contrario. Esta se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad.

De este modo, es necesaria la aplicación de medidas de apoyo a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, ya que ésta constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución.

Artículo 2. Principios rectores.

A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:



d) Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcional que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.

Artículo 10. Publicidad ilícita.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, se considerará ilícita la publicidad que utilice la imagen de la mujer con carácter vejatorio o discriminatorio.

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:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.
2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.
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.
12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato 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 forma activa, en la adopción y



ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.



f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres. Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas

Artículo 21. Derechos laborales y de Seguridad Social.

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.
3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en



las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Artículo 23. Acreditación de las situaciones de violencia de género.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto



en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñaran, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

7. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo 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 cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra



la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento 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.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio



sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva.

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13 Prueba

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada



probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Artículo 74 Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75 Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de



mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

8. Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local

La presente Ley tiene como objeto principal modificar la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, así como el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo. Asimismo, se derogan, entre otras, la disposición adicional segunda y la disposición transitoria séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se modifica la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, para incluir una nueva disposición adicional.

Y del mismo modo, la presente Ley quiere contribuir a dar un nuevo impulso a los objetivos y a los mandatos a los que responde la vigente Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de 2003 y, en particular, a la eliminación de barreras y obstáculos que puedan limitar la plena integración, la participación, el acceso a la información y la igualdad de oportunidades de las personas que padecen discapacidad.

Por otra parte, la Ley incluye una serie de disposiciones adicionales y de disposiciones transitorias, destacando aquellas que se refieren a la asunción por las Comunidades Autónomas de las competencias relativas a la salud y a servicios sociales, que quedan



referenciadas al que será el nuevo sistema de financiación autonómica y de las Haciendas Locales.

9. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer 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. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.



Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

10. Ley 10/2021, 9 de julio, de trabajo a distancia

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional. En el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE.

Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras. El objeto del Acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y



compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos. En el Acuerdo se resaltan varios ámbitos clave, en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo. En particular, este acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

En el ámbito de la normativa interna española, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que «la prestación de la actividad



laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

Además, el trabajo a distancia es fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, tal y como se señala en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019. Esta norma ha de servir para hacer factible la oportunidad de revertir la despoblación, de acuerdo con las características de los territorios que sufren el declive demográfico, como zonas rurales y remotas, o pequeños municipios.

El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia.

En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre



otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

11. Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

Este real decreto-ley persigue un triple objetivo: En primer lugar, reforzar la fortaleza y viabilidad del sistema de Seguridad Social, al tiempo que se actúa contra la brecha de género manifestada en las pensiones, mediante la reforma del artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; segundo, mejorar los mecanismos protectores en favor de los colectivos que más lo precisan, modificando por un lado el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital y mejorando, por otro lado, el régimen de incapacidad temporal del personal sanitario y sociosanitario; y tercero, garantizar la suficiencia de los recursos de familias y autónomos, ampliando el plazo para que puedan disfrutar de moratorias hipotecarias y otorgando avales públicos a través del Instituto de Crédito Oficial



Incluye nueve artículos, distribuidos entre tres capítulos y dos títulos; cuatro disposiciones adicionales; una disposición transitoria; una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El título I se dedica a las medidas en materia de Seguridad Social y cuenta con:

Un capítulo I destinado al complemento para la reducción de la brecha de género.

Mediante el artículo 1, se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente alcance:

Se lleva a cabo la modificación del artículo 6o para adaptarlo a la finalidad perseguida y acordada por los agentes sociales, cuyo objetivo principal es abordar la brecha de género que se pone de manifiesto de forma más patente en el momento de acceder a una prestación del sistema de la Seguridad Social.

Se incorporan al texto una disposición adicional trigésima sexta, destinada a la financiación del complemento recogido en el artículo 6o y una disposición adicional trigésima séptima sobre el alcance temporal de dicho complemento.

Se añade una nueva disposición transitoria trigésima tercera, para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

Por medio del artículo 2 se lleva a cabo la modificación del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, afectando esta modificación a la disposición adicional decimoctava con la finalidad de extender el complemento económico para la reducción de la brecha de género previsto en el artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, a los perceptores de una pensión en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, y se incorpora una disposición transitoria décima cuarta para regular el mantenimiento transitorio del complemento por maternidad en las pensiones de Clases Pasivas.



El capítulo II contiene las medidas en materia del ingreso mínimo vital. En particular, mediante el artículo 3 se modifica el Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. Se introducen diversas modificaciones de la regulación del ámbito subjetivo, que afectan al artículo 4, para la determinación de las personas beneficiarias de la prestación; al artículo 5, para suprimir el límite de titulares en el mismo domicilio; a los artículos 6, 6 bis, 6 ter y 6 quater, en relación con las características de las unidades de convivencia. Y en coherencia con los anteriores cambios, se modifica la previsión sobre las causas de suspensión del derecho (artículo 14), sobre la acreditación de los requisitos (artículo 19), se incorpora un artículo 19 bis para establecer las obligaciones de los servicios sociales. También se introducen cambios en el procedimiento (artículo 25); se modifican los artículos 30 y 31 para garantizar la participación de todos los interesados e implicados en la comisión de seguimiento y en el consejo consultivo, se establece una nueva regulación relativa a la comunicación de los cambios de domicilio y se incorpora al texto una disposición transitoria destinada a regular la colaboración de las entidades del Tercer Sector de Acción Social, cuya participación es de carácter transitorio.

El capítulo III contiene diversas disposiciones que se desarrollan en el ámbito del sistema de la Seguridad Social.

A través del artículo 4, se modifica del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, con tres finalidades, por un lado vincular el cese de la obligación de cotizar al mes en que se presenta la solicitud de la prestación por cese de actividad cuando la misma viene determinada por resolución de la administración competente; por otro lado se modifica el artículo 7 con el objeto de facilitar a los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva la prueba de la caída de ingresos estableciéndose una presunción al efecto, lo que facilitara el acceso a la prestación al descargarle de la necesidad de probar la reducción de la actividad en determinados supuestos, y por último se revisa la disposición transitoria segunda para otorgar coherencia y evitar un



trato desigual ante las mismas situaciones, así, por error, se estableció en esta disposición que la finalización de la prestación tendrá lugar el último día del mes siguiente al del levantamiento de las medida de contención de la propagación del virus SARS-CoV-2 adoptadas por las autoridades competentes o hasta el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, cuando lo cierto es que esta prestación se debe devengar hasta el último día de mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas o el 31 de mayo de 2021 si esta última fecha es anterior, tal y como establecía el artículo 13.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y establece en la actualidad el artículo 5.8 del Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero. No existe justificación alguna para mantener el pago de una prestación extraordinaria vinculada al cese de actividad cuando desaparecen los requisitos que provocan su otorgamiento.

Por otro lado, el artículo 5, prevé la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario de las profesiones sanitarias, realizado al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Por último, con el artículo 6, se acuerda avanzar en la protección de las y los profesionales que prestan servicios sanitarios o sociosanitarios y contraigan el COVID-19 en el ejercicio de su profesión durante la situación de pandemia.

El título II contiene medidas en el ámbito económico.

Mediante el artículo 7 se amplía hasta el 30 de marzo de 2021, inclusive, el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria en la línea prevista en el contexto de la Unión Europea. Además, establece que podrán solicitar la aplicación de cualquier moratoria hasta un máximo acumulado de nueve meses tanto quienes no hubieran solicitado previamente la moratoria o suspensión, como quienes hubieran disfrutado de una o varias moratorias o suspensión por un plazo total acumulado inferior a nueve meses.



El artículo 8 establece un plazo de duración de las moratorias también coherente con el previsto en el ámbito de la Unión Europea, de forma que la duración acumulada de las moratorias legales o acogidas a acuerdos sectoriales concedidas después del 30 de septiembre de 2020 no podrá superar un total de nueve meses.

El artículo 9 otorga al Instituto de Crédito Oficial el derecho a obtener información individualizada por empresa de las calificaciones crediticias del Banco de España realizadas en el ejercicio de sus funciones de implementación de la política monetaria, y establece su obligación de tratar de manera confidencial la información individual de las calificaciones crediticias y de utilizar la misma exclusivamente para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa europea de ayudas de Estado en la concesión o gestión de avales públicos.

En relación con las disposiciones adicionales, la modificación del artículo 6o del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, y su inminente entrada en vigor exige la incorporación de una disposición que establezca la cuantía del complemento económico para la reducción de la brecha de género, objetivo este que se alcanza con la disposición adicional primera.

La disposición adicional segunda establece la acreditación de la reducción de la facturación de determinados trabajadores autónomos que han percibido la prestación de cese de actividad en diferentes modalidades.

Mediante la disposición adicional tercera se extiende la protección por contingencias profesionales al personal sanitario que presta servicios en la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud y del Instituto Nacional de la Seguridad Social y al personal sanitario de Sanidad Marítima que preste servicios en el Instituto Social de la Marina, que haya contraído una enfermedad causada por el SARS-CoV-2.



La disposición adicional cuarta recoge la posibilidad de extender el plazo para solicitar moratorias en el pago de la financiación hipotecaria y no hipotecaria más allá del 31 de marzo de 2020, cuando así se establezca mediante la correspondiente modificación de las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea. Lo mismo ocurre con el plazo de duración total de las moratorias, que podrá ser igualmente objeto de ampliación.

La disposición transitoria única mantiene la duración de las moratorias de préstamos concedidas entre el 30 de septiembre de 2020 y la entrada en vigor de este real decreto-ley aunque supere el máximo de nueve meses establecido en el artículo 8.

Además, el texto incorpora una disposición derogatoria única por la que se acuerda la derogación cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.

Por último, se recogen tres disposiciones finales relativas al título competencial, habilitación normativa y entrada en vigor.

D. MARCO LEGAL AUTONÓMICO

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

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en clara consonancia con lo establecido en la Constitución, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado, la presente ley encuentra su fundamento en el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer.



La situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas. Sin embargo, todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático. En este sentido, la participación política de las mujeres, teniendo en cuenta todos los órganos de decisión, se mantiene con índices inferiores a los recomendados por la Unión Europea. El salario medio que perciben las mujeres es inferior al salario medio que perciben los hombres, las mujeres soportan frecuentemente la acumulación de su jornada laboral al trabajo doméstico no remunerado, y éste es mayoritariamente la única actividad que realizan las mujeres. En el caso de las familias monoparentales, éstas tienen generalmente como cabeza de familia a las madres, que a su vez representan el porcentaje más alto de parados en esta situación. Finalmente, las mujeres son las principales beneficiarias de pensiones asistenciales o de viudedad que son las económicamente más bajas.

Apartado IV. Ámbitos de actuación

Las actuaciones en el ámbito laboral son consideradas de la máxima importancia en la medida que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo les procura independencia económica, considerado este uno de los factores necesarios para la igualdad. El acceso al empleo y las acciones que fomenten este acceso es una de las prioridades sobre las que deben basarse las medidas para la igualdad, pero también la igualdad de retribución y las condiciones de trabajo, la seguridad social, la promoción profesional y la posibilidad de conciliar la actividad profesional con la vida familiar son pilares básicos sobre los que descansa la política comunitaria plasmada en las diferentes directivas en aplicación del principio de igualdad.

Entre las actuaciones en el ámbito social requieren una especial atención las referidas a la violencia de género ejercida contra las mujeres como una forma perversa de ejercicio del poder, mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica, o de otro tipo, cuyo origen se encuentra en la desigualdad de las relaciones entre



mujeres y hombres y se manifiesta bajo la forma de malos tratos, violación, abusos sexuales, acoso sexual, prostitución y tráfico de mujeres.

La igualdad de mujeres y hombres necesita de actuaciones que incidan en ámbitos considerados hasta hace relativamente poco tiempo como privados, pero que tienen gran relevancia en los considerados tradicionalmente como públicos. Así, la dedicación casi en exclusiva al cuidado de personas dependientes, mayoritariamente población infantil y de mayor edad, ha impedido a las mujeres incorporarse al mercado de trabajo y a la actividad pública en igualdad de condiciones con los hombres. Es necesario establecer una relación adecuada entre lo público y lo privado y tomar medidas que incidan en el bienestar de la ciudadanía, favoreciendo la consecución de la igualdad real.

Artículo 20. Los planes de igualdad en las empresas

1. La administración autonómica incentivará a las empresas que establezcan planes de igualdad que tengan por objeto corregir las desigualdades de género, incorporen medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en su organización, y proporcionen servicios que faciliten la conciliación de vida familiar y laboral del personal a su servicio.
2. A los efectos de esta ley, se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio.
3. Para obtener las correspondientes ayudas previstas para las empresas, los planes de igualdad de éstas deberán ser visados por el centro directivo de la administración de la Generalidad Valenciana con competencias en materia de mujer, debiendo presentar anualmente ante dicho organismo un informe de evaluación de resultados.



4. Las empresas u organizaciones participadas mayoritariamente con capital público deberán elaborar un plan de igualdad.

Artículo 44. Igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo

Las administraciones públicas valencianas establecerán planes plurianuales de formación con el fin de promover, dentro del respeto a los principios de mérito y capacidad, el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública.

Artículo 45. Igualdad en la promoción interna

Las administraciones públicas establecerán planes plurianuales de los distintos departamentos con el fin de promover el acceso de las mujeres a la promoción interna de la función pública. Cada departamento deberá fijar en los respectivos planes los indicadores y objetivos.

Artículo 46. Fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación

1. En caso de empate en la puntuación obtenida por dos o más empresas a las que les hubiera correspondido la máxima puntuación, tendrán preferencia en la adjudicación de los contratos administrativos de la Generalitat, las proposiciones de los licitadores que con la solvencia técnica de la empresa presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente, siempre que las mismas iguallen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirven de base para la adjudicación.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el órgano de contratación podrá acordar el establecimiento de otros criterios adicionales de desempate de las empresas, incluida su prelación.



La adopción de cualquier criterio adicional deberá constar, en todo caso, en el anuncio de licitación.

Artículo 47. Acoso sexual

La administración autonómica incorporará en el Régimen de la Función Pública Valenciana el código de conducta contra el acoso sexual recogido en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos

Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

2. . Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana

Artículo 28. Acuerdos, convenios y negociación colectiva

1. La Generalitat promoverá el establecimiento de acuerdos y convenios con empresas, asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, así como con las administraciones locales e instituciones públicas, entre cuyos fines se contemple la contratación preferente o la inclusión en los programas de inserción laboral que elaboren, de las mujeres víctimas de violencia.



2. La Generalitat fomentará la inclusión en la negociación colectiva entre empresas y trabajadores y trabajadoras y en los planes de igualdad de las empresas, medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual hacia la mujer, acoso por razón del sexo y de violencia de género

Artículo 29. Acuerdos, convenios y negociación colectiva

Las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunitat Valenciana promoverán el diseño y aplicación de medidas de prevención contra la violencia sobre la mujer.

Artículo 30. Acoso sexual hacia la mujer y acoso por razón de sexo

1. La Generalitat, en el ámbito de las relaciones laborales y dentro del marco de sus competencias, favorecerá y velará por el respeto de la igualdad entre géneros, y la no tolerancia de conductas de discriminación o acoso por razón de sexo y de acoso sexual hacia la mujer en la administración pública y en las empresas y centros de trabajo.

A dichos efectos, impulsará y promoverá el establecimiento en ellas de medios y códigos de buenas prácticas, protocolos y procedimientos para la prevención, detección y tratamiento de aquellos casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual hacia la mujer.

2. En este sentido y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta ley, constituye acoso sexual hacia la mujer cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la mujer, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la pertenencia al sexo femenino, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



4. El condicionamiento 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.

Artículo 36. Investigación en materia de violencia sobre la mujer

1. La Generalitat promoverá la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad actual de este fenómeno, los factores socioculturales que lo sustentan, así como sus consecuencias y analicen qué estrategias resultan idóneas tanto para su prevención y erradicación como para mejorar la atención integral a la víctima, permitiendo la detección y conocimiento de nuevas situaciones y necesidades.

A tal efecto se impulsarán desde la Generalitat acuerdos de colaboración con las Universidades de la Comunitat Valenciana, asociaciones, organizaciones empresariales y sindicales, entidades locales, Federación Valenciana de Municipios y Provincias u otros organismos, a quienes podrá dotar de los medios necesarios para ello.

2. La Generalitat hará públicos y difundirá los resultados de los estudios e investigaciones que se realicen en materia de violencia sobre la mujer y promocionará su difusión posterior a la sociedad en general, y en particular a aquellos colectivos con mayor dificultad de acceso a la información y a profesionales e instituciones tanto públicas como privadas que estén relacionadas con esta materia desde cualquier ámbito de la sociedad.
3. La Generalitat instaurará mecanismos para el reconocimiento de la excelencia investigadora en estos temas.

Artículo 44. Ayudas y subvenciones en el ámbito laboral

La Generalitat establecerá subvenciones y ayudas directas, en las condiciones y forma que reglamentariamente se determine, a las empresas que contraten a víctimas de violencia ejercida por parte de quienes sean o hayan sido sus



cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia, a proyectos empresariales así como empresas que se constituyan por éstas, siempre que radiquen en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

Artículo 70. Competencia de la administración de la Generalitat

La Generalitat, en ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, establecerá las políticas dirigidas a erradicar la violencia que se ejerce contra las mujeres.

El departamento competente en materia de violencia sobre la mujer será el responsable de coordinar las actuaciones que en esta materia se lleven a cabo en el territorio de la Comunitat Valenciana. Todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a otras Administraciones e instituciones y en colaboración con los entes locales, agentes sociales, entidades y asociaciones que desarrollen sus actividades en este campo.

3. Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana

Artículo 64. Equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales

1. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales constituye el núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales. Ejercerá las funciones propias de la atención primaria establecidas en el artículo 17.1 y su ámbito de actuación será la zona básica de servicios sociales.
2. El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales al que hace referencia el apartado anterior estará compuesto por:
 - a) El equipo de intervención social.
 - b) Personas profesionales de las unidades de igualdad.



c) Personas profesionales de apoyo jurídico y administrativo

4. Ley 04/2021, de 16 de abril, de la función pública Valenciana

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente ley es la regulación de la función pública valenciana y la determinación del régimen jurídico del personal incluido en su ámbito de aplicación, con el alcance que, en cada caso se establece, en el ejercicio de las competencias atribuidas por la Constitución Española y por el Estatut d'Autonomia, en el marco de la legislación básica estatal.

Artículo 11. L'Escola Valenciana d'Administració Pública.

1. Adscrita a la conselleria competente en materia de función pública, se crea la Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP) como organismo autónomo de la Generalitat adscrito a la conselleria competente en materia de función pública, con personalidad jurídica pública propia, autonomía funcional y de gestión y plena capacidad de actuar, al que le corresponde la investigación, estudio, información y difusión de las materias relacionadas con la administración y la gestión pública, así como la selección, formación, actualización y perfeccionamiento del personal empleado público de la administración de la Generalitat.

2. Su estructura y régimen de funcionamiento, se determinará reglamentariamente. Deberá contar entre sus órganos de gobierno con un consejo rector, que deberá contar con la participación de las y los agentes sociales y una directora o director, con rango de dirección general, que desempeñará la dirección y gestión ordinarias de la actuación de la EVAP y que será nombrada por el Consell a propuesta de la persona titular de la Conselleria competente en materia de función pública.



3. Corresponde a la Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP), en relación con el personal empleado público de la administración de la Generalitat:

a) Estudiar y proponer los métodos de selección más adecuados para el acceso a los distintos cuerpos y escalas del personal de la Generalitat, de modo que se garantice la selección del mejor talento y la igualdad de oportunidades.

b) Diseñar y establecer las bases, programas y contenidos de los procesos de selección y promoción del personal funcionario de carrera y laboral fijo de la administración de la Generalitat, de acuerdo con las directrices que al respecto establezca el departamento del Consell competente en materia de función pública.

c) Convocar y gestionar las pruebas y cursos de selección y promoción del personal funcionario de carrera y laboral fijo de la administración de la Generalitat, de acuerdo con las ofertas de empleo público aprobadas por el Consell.

d) Convocar las bolsas para la provisión temporal de puestos de trabajo, mediante la selección del personal correspondiente de acuerdo con las directrices que al respecto establezca el departamento del Consell competente en materia de función pública.

e) Colaborar en el diseño de los criterios y procedimientos de la evaluación del desempeño del personal empleado público de la administración de la Generalitat, así como participar en los órganos de evaluación.

f) Estudiar y proponer las medidas orientadas a homogeneizar los procesos de selección y formación que faciliten la movilidad interadministrativa del personal de las administraciones públicas valencianas. Para ello promoverá la aprobación de una estrategia común que facilite la adquisición y actualización de competencias digitales, lingüísticas, éticas, transversales y técnicas para los perfiles profesionales comunes, con el fin de garantizar un servicio público competente, flexible e íntegro.

g) Promover, organizar y participar en congresos, seminarios, jornadas de estudio y otras actividades orientadas al intercambio y difusión de conocimientos y experiencias relacionadas con la administración pública, así como promover estudios e



investigaciones en el ámbito de los recursos humanos y sobre la mejora e innovación del servicio público y realizar las publicaciones derivadas de todo ello. El resultado de estas actividades será público y accesible a través de la página web de la EVAP.

h) Establecer intercambios de colaboración y, eventualmente, proponer la suscripción de convenios con otros centros con funciones similares, estatales, autonómicos o extranjeros, y en especial con las universidades públicas valencianas.

4. En los términos previstos en el artículo 104 de la presente ley, le corresponden asimismo las funciones relativas a la formación del personal empleado público de la administración de la Generalitat, así como aquellas otras que se le atribuyan en materia de formación del personal de otras administraciones o entidades.

5. Mediante convenios suscritos con el resto de administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, la EVAP podrá asumir la gestión de sus procesos selectivos o colaborar en los mismos, ya sea en los casos de ofertas de empleo público conjuntas o cuando la administración competente lo solicite expresamente. Asimismo, podrá llevar a cabo la selección de personal laboral propio de los entes del sector público instrumental de la Generalitat, mediante los instrumentos de colaboración que procedan suscritos con dichas entidades o por encomienda del Consell.

6. La EVAP garantizará el cumplimiento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta en el ejercicio de sus funciones. Así mismo, en las convocatorias y la gestión de los procesos de selección y promoción, velará por la igualdad en el acceso de las personas con discapacidad o diversidad funcional y garantizará la adopción efectiva de los medios de apoyo necesarios con criterios unificados.

Artículo 60. Principios de la selección.

Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público mediante procedimientos en los que se garanticen los siguientes principios:

a) Igualdad, mérito y capacidad.



- b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- c) Transparencia.
- d) Imparcialidad, profesionalidad de las personas que formen parte de los órganos de selección.
- e) Independencia, confidencialidad y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- f) Adecuación del contenido de las pruebas que forman parte de los procedimientos selectivos a las funciones a asumir y las tareas a desarrollar.
- g) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procedimientos de selección.
- h) Eficacia y eficiencia.
- i) Igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Artículo 61. Procedimientos de selección.

1. Los procedimientos de selección tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de esta ley. La Administración adoptará las medidas necesarias en los procedimientos selectivos para garantizar que las situaciones de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditadas, no impidan la participación en condiciones de igualdad.
2. Los procedimientos se iniciarán mediante convocatoria pública. Las bases de la convocatoria, como mínimo, deberán contener:
 - a) El número de vacantes, clasificación profesional, cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcional, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional laboral.
 - b) Requisitos de acceso.



c) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración. Todos los programas de materias deberán incluir contenidos sobre el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

d) La composición del órgano técnico de selección.

e) La determinación, en su caso, de las características del curso selectivo o periodo de prácticas.

f) Distribución porcentual de los dos sexos en el cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial, agrupación de puestos de trabajo o grupo profesional correspondientes.

3. Las convocatorias y sus bases se publicarán en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana» o en el boletín oficial correspondiente, y vincularán a la administración, a los órganos de selección y a las personas que participan en las mismas.

Artículo 97. Deberes del personal empleado público.

1. El personal empleado público deberá realizar con diligencia las tareas que tenga encomendadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución, del Estatut d'Autonomia y del resto del ordenamiento jurídico, y deberá actuar conforme a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, eficiencia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, de conformidad con los principios y fundamentos de actuación previstos en el artículo 2 de la presente ley.

2. El código de conducta del personal empleado público está integrado por los principios de actuación y las obligaciones regulados en los artículos siguientes. Estos



principios y obligaciones informan la interpretación y aplicación del régimen disciplinario y podrán ser tenidos en cuenta en la evaluación del desempeño.

3. Se podrán aprobar códigos de conducta específicos que desarrollen lo previsto en esta Sección para colectivos de personal empleado público, cuando por las peculiaridades del servicio que se presta a la ciudadanía se considere necesario.

Artículo 114. Convocatorias de concurso.

1. Las convocatorias para proveer puestos de trabajo por los procedimientos de concurso ordinario o concurso específico, así como las correspondientes resoluciones, deberán hacerse públicas en el «Diari Oficial de la Generalitat Valenciana», o boletín oficial correspondiente, por el órgano competente para efectuar los nombramientos.

2. Las convocatorias de concurso deberán incluir, en todo caso, los datos siguientes:

a) Número, denominación, retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo, así como su adscripción orgánica y localidad y, en su caso, otras circunstancias específicas de la prestación del servicio.

b) Cuerpo, escala, agrupación profesional funcional o, en su caso, agrupación de puestos de trabajo de adscripción, así como el resto de los requisitos exigidos para su desempeño, según la relación de puestos de trabajo.

c) Baremo para valorar los méritos y capacidades. Los baremos serán analizados desde el obligado respeto al principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación directa e indirecta. Como garantía básica de razonabilidad y proporcionalidad, en la Administración de la Generalitat, ninguno de los méritos que se valoren podrá superar el 40 por ciento del total de la puntuación máxima alcanzable.

d) Sistema de valoración de los conocimientos, capacidades y aptitudes relacionados con las funciones específicas asignadas al puesto de trabajo convocado, cuando se trate de concurso específico. El sistema de valoración deberá garantizar el principio de



igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

- e) En su caso, puntuación mínima para su adjudicación.
- f) Forma en que se dirimirán los casos de empates entre las personas concursantes.
- g) Plazo de presentación de las solicitudes.
- h) Composición de la comisión de valoración.

Artículo 121. Permuta de los puestos de trabajo.

La permuta de los puestos de trabajo de los que sean titulares dos funcionarias o funcionarios de carrera se realizará mediante el procedimiento, en los supuestos y con los requisitos determinados reglamentariamente. En cualquier caso el desarrollo reglamentario favorecerá la conciliación personal, familiar y laboral, así como la protección a las víctimas de violencia de género. Igualmente no se podrá vulnerar el principio de igualdad real de mujeres y hombres ni discriminar directa ni indirectamente en la regulación reglamentaria de las permutas.

Artículo 188. Pactos y acuerdos.

1. Los pactos y acuerdos se ajustarán al régimen establecido en la legislación básica estatal.
2. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración pública, organismo público, consorcio o universidad pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:
 - a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas reflejado en los correspondientes presupuestos.



- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcionario.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de personal.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de igualdad efectiva de mujeres y hombres, según lo dispuesto en la disposición adicional decimotercera.

Disposición adicional decimotercera. Planes de Igualdad.

Los planes de igualdad efectiva contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo público, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, entre otras materias.

La normativa referente al Régimen Jurídico del Consorcio se encuentra detallada en el siguiente enlace: [1201_01-act-10-2017.pdf \(bombersdv.es\)](https://www.bombersdv.es/1201_01-act-10-2017.pdf)



E. PACTOS Y COMPROMISOS POLÍTICOS

En materia de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es obligatoria la mención el compromiso para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), programa impulsado por las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. El programa cuenta con 17 ODS y con 169 metas, abarcando las diferentes esferas económica, social y ambiental. El quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible en particular está dedicado a “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y contiene acciones específicas para su implementación. El compromiso de la comunidad internacional por la igualdad de género se refleja además de forma transversal en el resto de los ODS.

En julio del año 2018, España presentó ante las Naciones Unidas un Informe Nacional Voluntario sobre el avance de la Agenda, que incluía el Plan de Acción (2018-2020) para la Implementación de la Agenda 2030, en el que se incluye la igualdad de género como una política palanca, aceleradora del proceso para conseguir el logro de todos los ODS.

En materia de compromisos adquiridos para la erradicación de la Violencia de Género, se ha de mencionar, por un lado, el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, que supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. En el mes de diciembre del 2017 fue ratificado por parte de los distintos Grupos Parlamentarios, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales representadas en la Federación Española de Municipios y Provincias.

El Pacto implica incidir en todos los ámbitos de la sociedad y se estructura en 11 ejes de trabajo:



Eje 1. Fomento de acciones de sensibilización y prevención de violencia de género sobre la desigualdad de género y las consecuencias que tiene para la vida de las mujeres y niñas. También incluye a las hijas e hijos de víctimas de violencia de género. Eje dirigido principalmente a las edades más jóvenes de la sociedad.

Eje 2. Mejora de la respuesta institucional, de la coordinación y trabajo en red para la atención de víctimas de violencia de género.

Eje 3. Protocolos para la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas y a sus hijas e hijos. Tratamientos personalizados con especial atención a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad.

Eje 4. Aumento y mejora de la asistencia y protección de menores de edad, siendo reconocidas como víctimas directas. En especial temas relacionados con casos de orfandad y de medidas civiles relativas a regímenes de custodia y patria potestad.

Eje 5. Formación de los y las agentes que atienden a víctimas de violencia de género.

Eje 6. Compromiso de realizar seguimiento estadístico, con datos fiables y detallados.

Eje 7. Recomendaciones dirigidas a Comunidades Autónomas, Entidades Locales y otras instituciones públicas.

Eje 8. Visibilizar y atender otras formas de violencia contra las mujeres, como violencia sexual, mutilación genital femenina y matrimonios forzados.

Eje 9. Compromiso económico con las políticas para erradicar la violencia contra las mujeres.

Eje 10. Seguimiento del Pacto de Estado.



Por otra parte, **El Pacto valenciano contra la violencia de género y machista** incluye en la agenda pública valenciana la lucha colectiva contra las violencias machistas y por la igualdad de género. Una oportunidad para derribar los muros que aún hoy invisibilizan la violencia de género y machista y la consideran un hecho privado y doméstico, y socializarla como un conflicto político, social, cultural y simbólico.

Un manifiesto de sororidad de todas las administraciones públicas valencianas y las organizaciones sociales, económicas, culturales y académicas con respecto a las mujeres víctimas de violencia de género, y un mensaje inequívoco de confrontación con los agresores y la violencia que ejercen.

El Pacto valenciano contra la violencia de género y machista se estructura en cinco ejes, 21 objetivos y 293 medidas concretas que tienen el objetivo de transformar la sociedad y erradicar las violencias contra las mujeres. En el año 2019, se realizó un proceso de revisión del documento que supuso que algunas medidas decayeran y otras se fusionaran o se incorporaran como nuevas. Actualmente, tras su revisión, el Pacto consta de un total de 297 medidas. El Pacto es un buen ejemplo de cómo debe de abordarse la problemática de la Violencia de Género, desde una perspectiva integral, desde diversos y diferentes campos, para conseguir cambiar las estructuras y mecanismos que en la sociedad llevan a producir las situaciones de violencia de género y caminar hacia una sociedad basada en la cultura de la no violencia, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres donde se respete la diversidad y los Derechos Humanos. El documento consta 5 líneas estratégicas:

Línea estratégica 1: garantizar una sociedad segura y libre de violencia machista. 6 objetivos, 84 medidas.

Línea estratégica 2: feminizar la sociedad. 5 objetivos, 65 medidas.

Línea estratégica 3: coordinar el trabajo en red para la atención a las mujeres víctimas de violencia de género y machista y sus hijos e hijas. 6 objetivos, 109 medidas.



Línea estratégica 4: romper los muros que invisibilizan la violencia de género y machista, y socializarlo como un conflicto político y social. 3 objetivos, 29 medidas.

Línea estratégica 5: garantizar la dotación presupuestaria estable para poder desarrollar e implementar los objetivos. 1 objetivos, 6 medidas.



III. Introducció

Metodològica



Para la elaboración del I Plan de Igualdad del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la incorporación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de los Recursos Humanos y del estilo de gobernanza de la organización.

Los aspectos de investigación seleccionados guardan coherencia con los ejes propuestos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como lo añadido recientemente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En cuando a la negociación del documento, se ha velado por respetar las actualizaciones normativas en referencia al RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante se detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación, así como la participación.



En el Informe Diagnóstico se han medido los sesgos de género presentes en los siguientes ejes:

1. Cuestiones generales
2. Proceso de selección y contratación
3. Promoción profesional
4. Formación
5. Comunicación
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género
10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
11. Violencia de Género
12. Auditoría Retributiva



Plan de Igualdad: contenido mínimo

A lo largo de las páginas siguientes se detallarán una serie de aspectos tenidos en cuenta para cumplir con el contenido mínimo exigido por la normativa vigente¹.

a) Determinación de las partes que los conciertan

Las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad son quienes componen la Comisión Negociadora, compuesto de manera paritaria por las partes interesadas y cumpliendo el principio de presencia equilibrada.

Se debe estipular que, puesto que el marco jurídico no está considerado un aspecto de la negociación de las partes, no precisa de firma de la Comisión Negociadora en el proceso de registro del Plan de Igualdad.

b) Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, así como también, en su caso, a aquellas personas que guarden una vinculación con la entidad siendo cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Los centros de trabajo de la entidad son:

El periodo de vigencia del I Plan de Igualdad es: 2022-2025

¹ Como principales líneas seguidas para la cumplimentación de este apartado se ha seguido el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (artículo 8) y la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas (2021).



c) Informe del diagnóstico de situación

El I Plan de Igualdad parte de la realización de un Informe Diagnóstico previo, donde se muestran exhaustivamente todas las cuestiones medidas y evaluadas para el diagnóstico de igualdad.

Esta información queda reflejada en el apartado del Informe Diagnóstico del presente documento.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

La auditoría salarial está concebida como un «elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres» (RD 902/2020). En este documento, la auditoría está dividida en dos secciones. La primera se encuentra en el Informe Diagnóstico, y la segunda, en el I Plan de Igualdad, donde se establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. Su vigencia es la misma que la del I Plan de Igualdad en el que se inscribe, cuatro años a partir de su aprobación en noviembre de 2022.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Para alcanzar este objetivo se definen objetivos específicos, cuantitativos, cualitativos, generales y específicos, ubicados en el apartado correspondiente al I Plan de Igualdad, dentro de cada eje al que afecta.



El uso de los objetivos generales y específicos sirven para establecer medidas que den una respuesta adecuada para corregir las desigualdades detectadas en el diagnóstico de situación.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida

Los objetivos generales y específicos se establecen a partir del análisis de la situación social y de los sesgos de género detectados en cada una de las áreas de actuación del Informe Diagnóstico, tras la elaboración y aprobación de este.

Las tablas de las acciones (en adelante acciones) incluyen el siguiente contenido:

- ❖ **Descripción.** Medida y aspecto que se propone trabajar o acción que se propone impulsar.
- ❖ **N.º de acción.**
- ❖ **Prioridad.** De 1 a 5, expresa cada año en el que estará vigente el Plan de Igualdad: prioridad 1 desde octubre hasta el 31 de diciembre de 2022, prioridad 2 será 2023, prioridad 3 será 2024, prioridad 4 será 2025 y prioridad 5 será hasta octubre de 2026.
- ❖ **Responsable.** Es el órgano impulsor que será responsable de dirigir, coordinar los recursos y organizar la puesta en marcha de la medida. El departamento o el cargo responsable de impulsar o ejecutar una acción será el que por razón de sus competencias tenga más relación con el contenido de la acción, o quien ocupe el cargo inmediatamente superior jerárquicamente.
- ❖ **Personal que la desarrolla.** Es el equipo de trabajo, plantilla o departamento que tendrá relación con la medida.
- ❖ **Indicador/es.** Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa,



a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

- ❖ **Periodicidad.** Puede ser puntual, permanente, cada dos años... estará representado gráficamente en el cronograma de implementación del Plan de igualdad.
- ❖ **Presupuesto.** Se establece la cuantía aproximada asignable a cada medida, estableciendo que para aquel coste interno no necesita especificidad, pero sí a la hora de ser una acción externalizable.

Tanto esta información como la correspondiente al subapartado siguiente (G) se encuentra en el eje de acciones del I Plan de Igualdad del presente documento.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos

Todos los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos están establecidos en el eje con letra E, Sistema de evaluación, del Plan de Igualdad.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

En el eje de calendario de actuaciones del I Plan de Igualdad se presentan dos cronogramas:

1. Cronograma de implantación de acciones.
2. Calendario de seguimiento y evaluación.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

En el I Plan de Igualdad se dedica un eje exclusivo al sistema de seguimiento y evaluación propuesto para la implementación del I Plan de Igualdad, donde se



especifican los recursos económicos y humanos dispuestos para llevar a cabo el Plan de Igualdad.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Se detalla en el presente documento, apartado V. Funcionamiento de la Comisión Negociadora.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Las decisiones se tomarán siempre con mayoría simple, a menos que, en el posterior reglamento de funcionamiento interno de la comisión de seguimiento, se estipule una alternativa en la resolución de discrepancias o conflictos laborales que afecten a la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Los acuerdos de modificación de discrepancias se resuelven con mayoría siempre de la Comisión.

A continuación, se transcribe el artículo 9.2 del RD 901/2020, que estipula los criterios de Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan:

ARTÍCULO 9.2 Artículo 9. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan.

- 1. El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.*
- 2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:*



- a) *Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
 - b) *Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
 - c) *En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
 - d) *Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
 - e) *Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*
3. *Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.*
 4. *Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.*



IV. Funcionamiento de la Comisión Negociadora



La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituyó el ocho de febrero del año 2022, y está compuesta de manera paritaria por la Representación legal de la plantilla y la Representación de la organización.

De acuerdo con el artículo 6 del *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*:

Artículo 6. Competencias de la comisión negociadora

«1. La comisión negociadora **tendrá competencias** en:

- a) **Negociación y elaboración del diagnóstico**, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) **Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico**.
- c) Identificación de las **medidas prioritarias**, a la luz del diagnóstico, su ámbito de **aplicación**, los **medios** materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las **personas u órganos responsables**, incluyendo un **cronograma de actuaciones**.
- d) **Impulso** de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) **Definición** de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las **primeras acciones** de información y sensibilización a la plantilla.



3. *La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un **reglamento de funcionamiento interno**.*»

De acuerdo al **artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007**:

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

«Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.»

Por último, de acuerdo con el **acta de composición de la Comisión Negociadora** del Plan de Igualdad del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, está compuesta de la siguiente manera:

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

Francisco Doménech Herrero: CCOO, Operador Comunicaciones

Albert Carrascosa Rueda: SVR, Bombero

Eva Corell Díaz: STAS, Administrativa

Ángel San José de los Ríos: STAS, Bombero

Marc Boix Miralles: UGT, Bombero

Olga Amiñoso Martínez: GT, Operadora Comunicaciones

Por parte de la representación de la organización/administración:

Salvador Ballesta Parra: Subdirector técnico

Ramón Pérez Ibáñez: Jefe de parques



Blanca Daudí Borillo: Directora de RRHH

Elena Cuerda Viana: Bombera

Asunción Toledo Blazquez: Jefa de sala Centro de Comunicaciones

Carmen Rodríguez Sanchis: Jefa Unidad registro.



Acta de Constitución de la Comisión Negociadora CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE VALENCIA

Con la finalidad de iniciar el proceso de negociación y redacción del I Plan de Igualdad del **Consortio Provincial de Bomberos de Valencia**, y en cumplimiento del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea la Comisión Negociadora del I **Plan de Igualdad**, la cual mantienen un equilibrio social en su composición, tal y como exige el artículo 5 RD 901/2020, del 13 de octubre se reúne el **08 de Febrero de 2022** para acordar

Componentes

Son nombradas para componer la Comisión Negociadora del I **Plan de Igualdad del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia** las siguientes personas, que ostentan los siguientes cargos:

Por parte de la representación de la administración:

Salvador Ballesta Parra	Subdirector técnico
Ramón Pérez Ibáñez	Jefe de parques
Blanca Daudí Borillo	Directora de RRHH
Elena Cuerda Viana	Bombera
Asunción Toledo Blazquez	Jefa de sala Centro de Comunicaciones
Carmen Rodríguez Sanchis	Jefa Unidad registro.



En ambos casos, tanto en la Representación de la Organización como en la Representación Legal de la Plantilla, se respeta el principio de presencia equilibrada.

La Comisión Negociadora participó en una formación en igualdad con carácter previo a la elaboración del Informe Diagnóstico y I Plan de Igualdad durante el mes de Febrero, en modalidad presencial, los días 8 y 15, con una duración de 10 horas. La formación ha sido impartida en su totalidad por personal de la Consultoría Externa.

En la fecha 16 de junio de 2022 se celebra la primera reunión para la lectura del Informe Diagnóstico, listado de Recomendaciones y DAFO. Se acuerda un plazo de dos semanas para presentar alegaciones, sugerencias o modificaciones.

El día 30 de junio de 2022 se produce la aprobación del Informe Diagnóstico y se procede a la redacción del I Plan de Igualdad, presentando una propuesta de objetivos generales y específicos.

En **sesión celebrada en 25 de julio de 2002 se aprueban los objetivos generales y específicos**, y se presenta la propuesta de acciones para el I Plan de Igualdad.

El día 24 de noviembre de 2022 **la Comisión Negociadora, con un acuerdo de las y los componentes, aprueba el I Plan de Igualdad**, con vigencia de 4 años: enero 2023 hasta diciembre de 2026.



V. Informe Diagnóstico

A. METODOLOGÍA DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del I Plan de Igualdad se ha realizado como punto de partida un Informe Diagnóstico que evalúe la transversalidad del principio de igualdad en los diversos ámbitos de atención de los Recursos Humanos, respetando la estructura por ejes propuesta por la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*.

Asimismo, se ha aplicado la normativa de referencia al RD 901/2020, sobre la representación de los sindicatos en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, garantizando una participación equilibrada de todos los intereses de la organización a lo largo del diseño del Informe Diagnóstico.

Para la realización del Informe se han empleado técnicas propias de la investigación sociológica, como son el uso de metodología cuantitativa y cualitativa. Más adelante



se detallarán los puntos y los recursos empleados para cada eje de investigación, así como la participación.

La metodología cualitativa realiza un estudio en el ámbito de las motivaciones, percepciones, actitudes y comportamientos. Las técnicas de investigación cualitativa pretenden explorar la profundidad, se trata de una tipología de investigación que sigue un método exploratorio e inductivo que habitualmente no permite análisis estadístico, pues la información que se recaba se interpreta al ofrecer una descripción detallada y completa del objeto de estudio. La utilización de las entrevistas junto con la herramienta del análisis del discurso nos permite observar de manera transversal las aportaciones de las personas entrevistadas, puesto que se trabaja con los discursos de las personas en un momento determinado de la entrevista y su contexto social.



Además, para el análisis de documentos gráficos (fotografías, vídeos...), se utiliza el análisis de contenido, que hace referencia a una herramienta cualitativa donde se comprueban distintas pautas sociales a través de las fotografías, carteles o demás aportaciones que realiza la organización.

La metodología cuantitativa permite una aproximación a la realidad social mediante datos objetivos y descripciones. Las técnicas de investigación cuantitativa son métodos de investigación sistemáticos y estadísticos que recogen información numérica y cuantificable. Se respaldan en modelos matemáticos que ofrecen resultados estadísticamente representativos con el objetivo de explicar lo aquello que se está observando.

Según la normativa del Anexo I del RD 901/2020 se requiere especificar la fecha de recogida de información. Por ello, en el momento de entrega y cumplimentación de las entrevistas cualitativas y los formularios cuantitativos, se especificará la fecha y los tramos de recogida.



A partir de esta integración metodológica cuantitativa y cualitativa, se ha dotado de contenido al Informe Diagnóstico a través de cuatro fases diferenciadas:

FASE I: Estudio cualitativo a la plantilla: entrevistas semiestructuradas y análisis del discurso.

Desarrolladas en los días 11, 12, 20 y 22 de Abril 2022

FASE II. Estudio cuantitativo y cualitativo a la plantilla: cuestionarios anónimos.

Fechas de difusión: 18 Febrero 2022

Fecha final: 8 de Marzo 2022

FASE III. Estudio a la organización: recopilación de datos cualitativos y cuantitativos a través de la herramienta profesional aportada por Equality Momentum.

Envío: 17 Febrero

Entrega final: 17 de Marzo de 2022

FASE IV. Elaboración del Informe Diagnóstico por ejes de intervención.

Realizada en los días: 9 a 26 Mayo 2022

.....



FASE I: ESTUDIO CUALITATIVO A LA PLANTILLA

Entrevistas semiestructuradas



Durante la primera fase de elaboración del Informe Diagnóstico, se empleó la entrevista semiestructurada como metodología integrada dentro del análisis cualitativo, junto con el análisis de los discursos de dichas entrevistas.

Con ambas técnicas, la entrevista junto con el análisis de los discursos se pretende que a través de la recogida de un conjunto de saberes privados, mostrar la construcción del contexto social de la conducta individual o del grupo de referencia de cada persona. Se trata de una narración conversacional, creada conjuntamente por quien entrevista y a quien se le realiza la técnica.

Las personas entrevistadas han sido elegidas a través de un listado ciego proporcionado por la propia organización, de esta manera se evita su identificación y se cumple con la confidencialidad necesaria. Además, se ha seleccionado a las personas entrevistadas tratando de plasmar la realidad de la organización desde diferentes primas, es por esta razón por la que se ha seleccionado a hombres y mujeres de tal manera que exista una participación paritaria, así como personas que formen partes de las diferentes áreas de la organización.

El objetivo de las entrevistas semiestructuradas ha sido el de **analizar la percepción** del personal en relación con los posibles sesgos de género existentes en las diferentes materias analizadas, como por ejemplo el proceso de selección y contratación, promoción, comunicación, etc. Otros de los objetivos de las entrevistas se pueden sintetizar en:



- ◆ Descubrir las posiciones, necesidades, oportunidades y estrategias de la plantilla en relación con la igualdad en los recursos humanos de la organización.
- ◆ Conseguir completar la información sobre la situación laboral desde diferentes puntos de vista, ya que cada agente clave tiene sus propias funciones y experiencias dependiendo de su sexo, cargo, rango, área y bagaje.
- ◆ Analizar con perspectiva de género el clima y las relaciones existentes entre la propia plantilla de la Organización.

Con respecto a los perfiles sociológicos de las personas entrevistadas, participaron un total de 17 personas: 5 mujeres y 12 hombres de diversos grupos profesionales de la organización. La selección de la muestra se realizó en un primer momento mediante un proceso ciego, en el que se contemplaba al menos una persona por centro de trabajo. Sin embargo, el método de selección tuvo que ser modificado puesto que las personas seleccionadas (hombres) mediante el método ciego, no tuvieron disponibilidad para realizar las entrevistas. De este modo, y primando el interés de recabar información relevante, se decidió por una muestra de hombres voluntarios que cubrieran la representación de cada centro.

El tratamiento de la información permitió la garantía de la confidencialidad y el anonimato, que conjuntamente favorecen la creación de un clima de confianza adecuado para la recopilación de datos relevantes para la elaboración del Informe Diagnóstico.

Para la incorporación de los datos en las entrevistas se utilizó la transcripción libre, desagregando la información por sexo durante el análisis de las entrevistas y volcando únicamente las declaraciones, especificando el sexo de la persona interlocutora.



FASE II: ESTUDIO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO A LA PLANTILLA

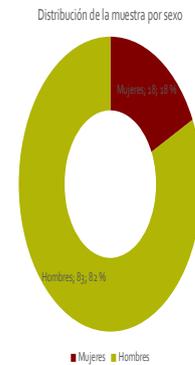
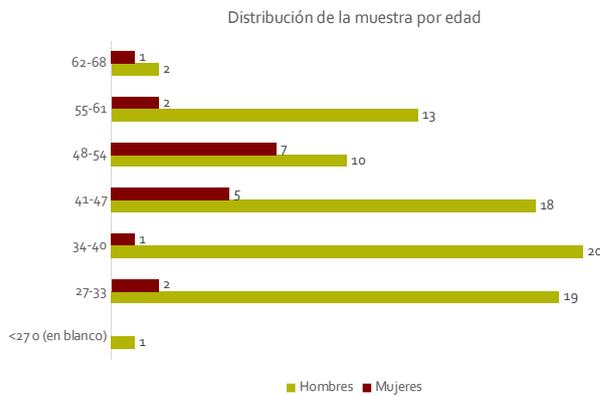
Cuestionarios anónimos

Durante la segunda fase se diseñó, difundió y analizó un cuestionario con el objetivo de poner en relación la percepción de la plantilla sobre diversos aspectos organizacionales y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La encuesta puede definirse como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analizan una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende **explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.**



El cuestionario difundido fue anónimo y confidencial y consultaron aspectos tales como el sexo, la categoría profesional, el área de trabajo y la antigüedad con el objetivo de **obtener conclusiones al interrelacionar dichas variables con las preguntas de investigación formuladas.**

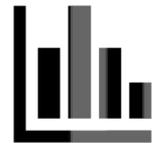
La muestra recogida fue de 100 personas, siendo 18 mujeres y 82 hombres. La participación fue del 13,40 % de la plantilla. La tasa de participación por sexo refleja la desigual distribución de mujeres y hombres en la plantilla del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia. En este sentido, destaca como a pesar de que las mujeres son cerca del 7% del total de la plantilla, son el 18% de las personas que han contestado el cuestionario voluntario, lo que puede indicar su mayor preocupación por las cuestiones relativas a la igualdad en la organización.



FASE III: RECOPIACIÓN DE DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Herramienta profesional

La tercera fase de realización del Informe Diagnóstico consistió, en primer lugar, en la entrega a la Organización de once formularios cualitativos, siguiendo las exigencias del RD 901/2020, de 13 de octubre, y la LO 3/2007, de 22 de marzo, que buscan recopilar datos objetivos por parte de la organización, a fin de conseguir no únicamente la información referida a las políticas implementadas, sino también realizar una evaluación a aquellas acciones o canales utilizados por la organización, como es el área de comunicación, o los protocolos aprobados. De la misma forma, se incluye en esta fase el análisis de documentación proporcionada por la organización, como son la publicación de vacantes de empleo, ofertas públicas, formularios de inscripción y otros documentos relevantes para la confección del Informe Diagnóstico.



En segundo lugar, se analizaron las diferentes variables que afectan a la plantilla de Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia como son por ejemplo el nivel formativo, la edad, la antigüedad, la jerarquía, las retribuciones brutas anuales, los complementos específicos, etcétera, desagregado por sexo.



Durante este proceso, se han combinado los diferentes datos de la plantilla, con el objetivo de detectar barreras o deficiencias que puedan resultar un elemento que perjudique la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

La información fue facilitada por el personal especializado en las materias y ámbitos consultados (Proceso de Selección, Promoción Profesional, Formación, etc.).

Al respecto, hay que añadir que siempre que sea posible debido al tamaño de la organización y se tenga en cuenta la confidencialidad de las personas entrevistadas, se procederá a señalar las categorías profesionales y la edad de las personas entrevistadas.

Los datos cuantitativos los proporcionó Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia y las variables que aparecerán cruzadas a lo largo del Informe Diagnóstico son aquellas que ha de incorporar el Diagnóstico de acuerdo con el Real Decreto 901/2020.

B. RESULTADOS INFORME DIAGNÓSTICO

1. Cuestiones Generales

En este eje se situará el punto de partida de Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se abordarán las condiciones generales de la organización, así como su información básica, su sector de actividad, su estructura organizativa, sus datos de localización y las peculiaridades de sus diferentes centros de trabajo.

Datos registrales de la organización



- 1.1 **Ámbito Geográfico:** provincial (Provincia de Valencia).
- 1.2 **Datos de la comisión negociadora.** Se incluirán los correos electrónicos de las y los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando:
- Blanca Daudí Borillo bdaudi@bombersdv.es
- 1.3 **Titularidad de la organización.** Pública (estatal autonómica, municipal).
- 1.4 **Ámbito Funcional.** organización
- 1.5 **Nombre o razón social de la organización:** Consorci Provincial de Bombers de València
- 1.6 **NIF de la organización:** ESP4600022J
- 1.7 **CNAE de la organización a 4 dígitos:** 8425
- 1.8 **Distribución de la plantilla.** A la fecha de 24 febrero 2022

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de vinculación			
	Funcionariado Carrera	Funcionariado Interino	Personal laboral	Total
Mujeres	38	16	6	47
Hombres	547	139		699
Total				746

Sexo	Número de personas trabajadoras por nivel jerárquico				
	Alto cargo	Cargo Medio	Supervisión y Coordinación	Sin personas al cargo	Total
Mujeres	1	7	2	44	54
Hombres	2	37	139	514	699
Total	3	44	141	558	746



1.9. Códigos de los convenios de aplicación en la organización:

46100042142022

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional** y se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción.

Herramienta cualitativa

El Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia comunica que no posee Plan de Igualdad anterior al presente por lo que este Plan de Igualdad será el primero que se realice dentro de la organización.

Desde la organización, se ha comunicado que, durante el mes de marzo, y con relación al Día de la mujer se da visibilidad a la profesión de Bomberas para visibilizar la figura de las mujeres en esta profesión, frecuentemente infrarrepresentadas.

Entrevistas semiestructuradas

Las personas entrevistadas señalan que las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades y el compromiso de la organización con ella es reciente fundamentalmente debido la reciente incorporación de las mujeres en ella. En este sentido, hay escasas actuaciones que puedan ser valoradas más allá de la propia incorporación y de la adaptación de las pruebas físicas en los procesos de selección.

Estudio cuantitativo

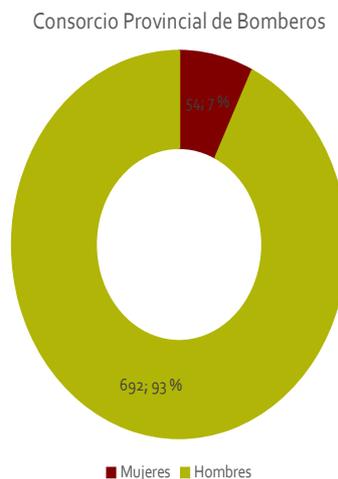
En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de



las encuestas cumplimentados por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

La plantilla del Consorcio de Bomberos está prácticamente masculinizada, con apenas un 7% de representación de mujeres dentro de la organización. Esta composición, influirá en todos aquellos datos analizados en el presente Plan presentando una gran descompensación al analizar todas las variables desagregadas por sexo, lo que dará lugar a consecuencias, objetivos y acciones concretas basadas en este desequilibrio.



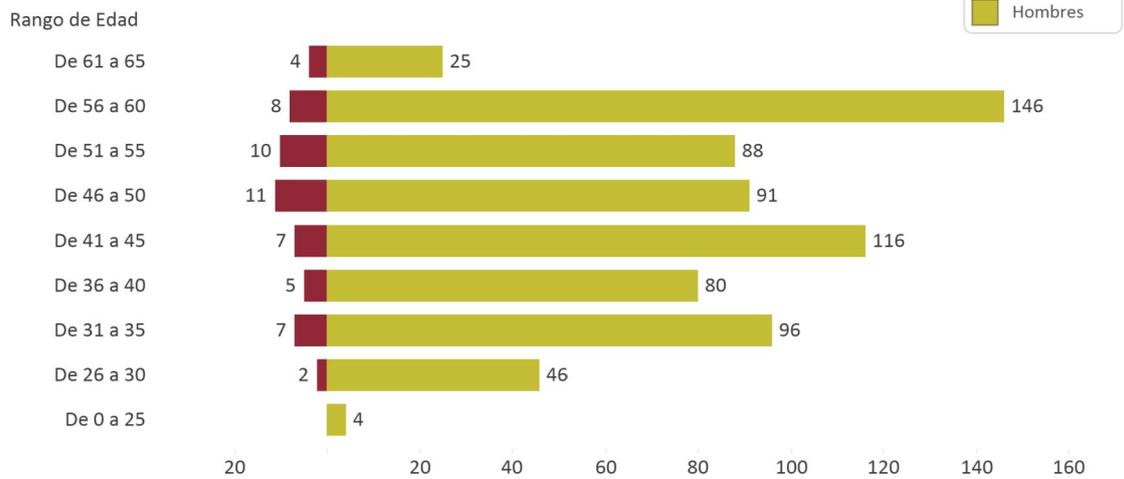
Al analizar el cómputo global respecto a la edad, la más representada con un 20,6% del total es la de 56 a 60 años, por lo que el Consorcio es una organización con gran parte del personal en etapas finales de la profesión, cercanas a la jubilación.

Y, en el caso opuesto, en la etapa más joven (de 0 a 25 años) tan solo encontramos a 4 hombres.

Las mujeres se encuentran distribuidas de forma relativamente equilibrada en las distintas franjas entre los 31 y 60 años, si bien es entre 46 y 55 donde se concentran cerca de la mitad (22 de las 54 mujeres de la plantilla).

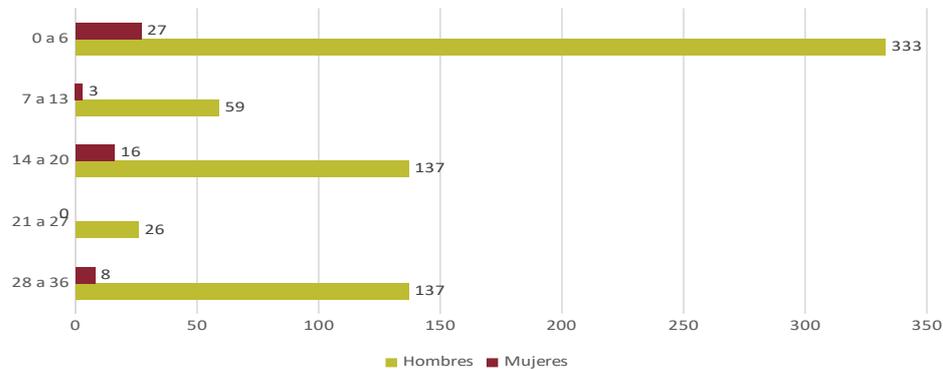


Pirámide de Edad



Antigüedad	Hombres	Mujeres	TOTAL	%Hombres	%Mujeres
28 a 36	137	8	145	94,48	5,52
21 a 27	26	0	26	100,00	0,00
14 a 20	137	16	153	89,54	10,46
7 a 13	59	3	62	95,16	4,84
0 a 6	333	27	360	92,50	7,50
TOTAL	692	54	746	92,76	7,24

Antigüedad





Respecto al nivel de responsabilidad, se observa en la siguiente tabla como la mayoría del personal tiene un nivel bajo (89,5%). En este sentido, destaca que, pese a haber poca presencia de mujeres en la organización (7%), las mujeres son el 23,53% del personal laboral con un nivel alto de responsabilidad.

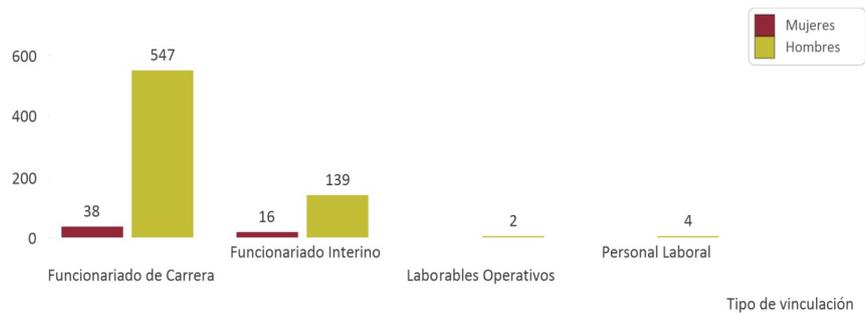
Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Alto	4	13	17	2,28%	23,53%	76,47%
Medio	4	57	61	8,18%	6,56%	93,44%
Bajo	46	622	668	89,54%	6,89%	93,11%

Todo el personal del Consorcio realiza 37,5h semanales en su jornada laboral. Esta jornada se realiza de manera completa y a turnos. El 87,4% realiza la jornada a turnos y el 12,6% completa, donde encontramos un porcentaje más elevado de mujeres tal y como se observa en la tabla.

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Completa	32	62	94	12,60%	34,04%	65,96%
A Turnos	22	630	652	87,40%	3,37%	96,63%

La temporalidad y el tipo de vinculación de la plantilla se clasifica en las cuatro que se observan en la tabla, siendo Funcionariado de Carrera la que tiene más representación con un 78,4% seguida de Funcionariado Interino con un 20,7%.

Temporalidad de relación laboral	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Funcionariado Interino	16	139	155	20,78%	10,32%	89,68%
Funcionariado de Carrera	38	547	585	78,42%	6,50%	93,50%
Laborables Operativos	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
Personal Laboral	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00%





Al observar los departamentos en los que se organiza la plantilla se puede ver que gran parte del personal está concentrado en el departamento de Personal Operativo (89,8%). Los departamentos restantes tienen una escasa representación.

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
CONTRATACIÓN	4	0	4	0,54%	100,00%	0,00%
GESTIÓN DE PERSONAL	2	0	2	0,27%	100,00%	0,00%
GESTIÓN DE RRHH	5	0	5	0,67%	100,00%	0,00%
NÓMINAS	2	0	2	0,27%	100,00%	0,00%
PATRIMONIO	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
RRHH	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
UNIDAD ECONÓMICA	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
INTERVENCIÓN	5	2	7	0,94%	71,43%	28,57%
GESTIÓN Y APOYO	6	3	9	1,21%	66,67%	33,33%
REGISTRO	2	1	3	0,40%	66,67%	33,33%
SECRETARÍA	1	1	2	0,27%	50,00%	50,00%
SERTIC	1	3	4	0,54%	25,00%	75,00%
FORESTAL	1	18	19	2,55%	5,26%	94,74%
PERSONAL OPERATIVO	22	648	670	89,81%	3,28%	96,72%
ALMACÉN	0	3	3	0,40%	0,00%	100,00%
ASESORÍA JURÍDICA	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
COMUNICACIONES	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
FORMACIÓN	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
GERENCIA	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
INFRAESTRUCTURAS	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
MANTENIMIENTO	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
PREVENCIÓN OPERATIVA	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
PRL	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
TRANSPARENCIA	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%

Respecto a las áreas, tal y como se ha comentado anteriormente, prácticamente la totalidad del personal se encuentra dentro del área de Personal Operativo mientras que las restantes tienen una escasa representación. Al analizar estos datos desagregados por sexo se observa una feminización clara de determinadas áreas como RR.HH., Intervención y Secretaría.

Área	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
------	---------	---------	-------	-----------	-----------	-----------



	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
RRHH	10	2	12	1,61%	83,33%	16,67%
INTERVENCIÓN	6	2	8	1,07%	75,00%	25,00%
SECRETARIA	8	3	11	1,47%	72,73%	27,27%
GESTIÓN Y APOYO	6	7	13	1,74%	46,15%	53,85%
INFORMÁTICA	1	3	4	0,54%	25,00%	75,00%
FORESTAL	1	18	19	2,55%	5,26%	94,74%
PERSONAL OPERATIVO	22	648	670	89,81%	3,28%	96,72%
COMUNICACIONES	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
FORMACIÓN	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
GERENCIA	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
INFRAESTRUCTURAS	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
PREVENCIÓN OPERATIVA	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
TRANSPARENCIA	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%

En cuanto a las Categoría profesionales, gran parte de la plantilla se encuentra en la Escala Básica – Bombero/a (65%) seguido de Escala Mando – Cabo (12,2%), si bien la presencia de las mujeres en estas categorías es residual puesto que son el 2% de las personas de la Escala Básica Bombero/a (10 mujeres de las 54 totales), siendo nula su presencia en la Escala Mando – Cabo. De este modo, las mujeres se encuentran de forma mayoritaria, como ya se ha señalado, en las distintas categorías administrativas reflejando una clara segregación horizontal en la administración.

Categorías profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Administración General - Gestión	6	1	7	0,94%	85,71%	14,29%
Administración General - Administrativa	14	7	21	2,82%	66,67%	33,33%
Administración General - Auxiliar	8	5	13	1,74%	61,54%	38,46%
Administración General - Técnica	2	3	5	0,67%	40,00%	60,00%
Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	12	25	37	4,96%	32,43%	67,57%
Administración Especial - Técnica-auxiliar	1	5	6	0,80%	16,67%	83,33%
Esc. Admin. Especial-Téc-Media	1	13	14	1,88%	7,14%	92,86%
Escala Básica - Categoría Bombero/a	10	475	485	65,01%	2,06%	97,94%
Administración Especial - Técnica-media	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00%
Administración Especial - Técnica-superior	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00%
Escala Administración Especial - Técnica-auxiliar	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Escala Inspección - Inspector	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Escala Inspección - Oficial	0	13	13	1,74%	0,00%	100,00%
Escala Mando - Categoría Cabo	0	91	91	12,20%	0,00%	100,00%
Escala Mando - Categoría Sargento	0	37	37	4,96%	0,00%	100,00%
Escala Mando - Categoría suboficial	0	6	6	0,80%	0,00%	100,00%
Gerencia	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%



Al analizar los Grupos Profesionales, se observa que tan solo el Grupo C2 tiene una presencia equilibrada de hombres y mujeres con un 42,8% y 57,1% respectivamente. El Grupo más representado es el C1 con un 73,5% seguido del Grupo B con un 19,8%.

Grupo profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
A1	1	6	7	0,94%	14,29%	85,71%
A2	7	21	28	3,75%	25,00%	75,00%
B	1	147	148	19,84%	0,68%	99,32%
C1	37	512	549	73,59%	6,74%	93,26%
C2	8	6	14	1,88%	57,14%	42,86%

Los puestos de trabajo dentro del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia son muy diversos, tal y como se observa en la siguiente tabla. El puesto más representado es el de Bombero/a Conductor/a con 445 personas, un 60% del total, lo que supone más de la mitad de la plantilla. El segundo puesto más representado es el de Cabo, donde con 91 personas y un 12% del total no se encuentra ninguna mujer.

Puestos de trabajo	M	H	Total	% / Total	% M	% H
	54	692	746	100%	7,24%	92,76%
Dirección RRHH	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Respons. de Patrimonio	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Respons. Serv. Grales. Operativos	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Respons. Unidad Contratación	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Respons. Unidad de Nónimas	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Respons. Unidad Económica	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Respons. Unidad Gestión Personal	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Téc. Esp. Respons. Mantenimiento SERTIC	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Téc. Respons. RRHH	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Administración	14	7	21	2,82%	66,67%	33,33%
Ayte. de Gestión	8	5	13	1,74%	61,54%	38,46%
Operador/a Auxiliar	1	1	2	0,27%	50,00%	50,00%
Operador/a Comunicaciones	10	17	27	3,62%	37,04%	62,96%
Coord. Jefatura de Sala CB23	1	5	6	0,80%	16,67%	83,33%
Coord. Forestal	1	13	14	1,88%	7,14%	92,86%

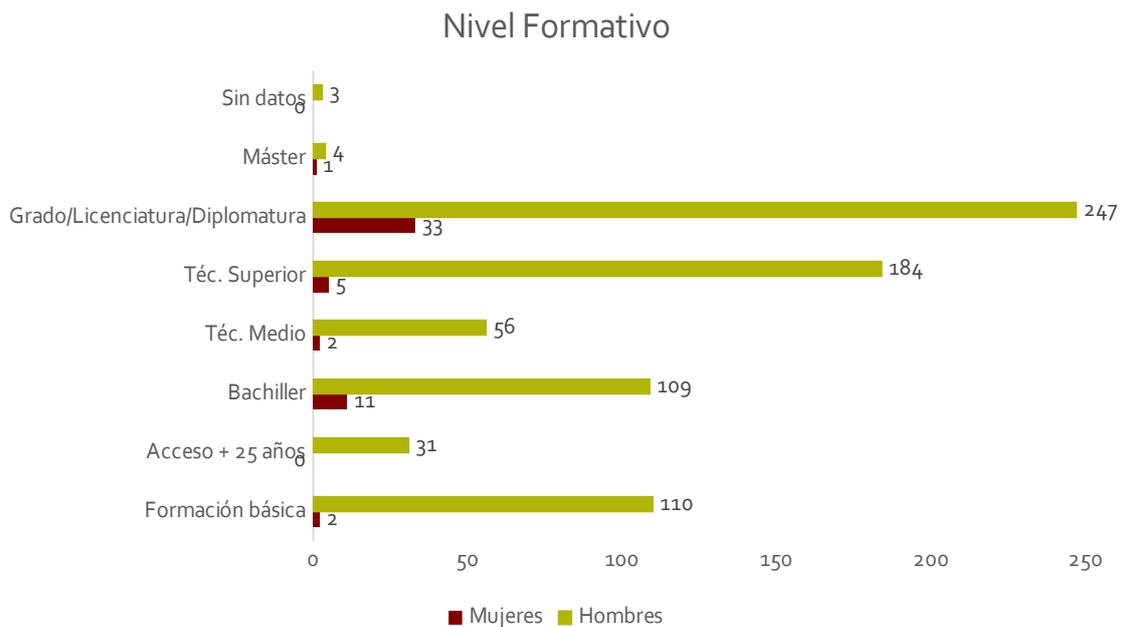


Bombero/a Conductor/a	10	435	445	59,65%	2,25%	97,75%
Apoyo de Servicios	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Arquitectura técnica	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Ayte Aux. Admin. CB34	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Ayte Aux. Mantenimiento CB36	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00%
Ayte Aux. Pprevención CB37	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00%
Cabo	0	91	91	12,20%	0,00%	100,00%
Conductor/a CB33	0	33	33	4,42%	0,00%	100,00%
Coord. Forestales y Voluntariado	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Gerente	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi J.Formación	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi Jefatura Ap. Log	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi. J. Forestales	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi. Jefatura Prevención	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi. Subjefatura Bombe	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Jefatura Parque Auxiliar	0	6	6	0,80%	0,00%	100,00%
Jefatura Parque Principal	0	6	6	0,80%	0,00%	100,00%
Oficial Apoto Logístico	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
Oficial Formación y Entrenamiento	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Oficial Jefatura de Guardia	0	6	6	0,80%	0,00%	100,00%
Operador/a Auxiliar 2ª ACTIVIDAD	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
Respons. Asesoría Jurídica	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Respons. Planif. Estrat.Transparencia	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Respons. Unidad Preve.Riesgos Lab.	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Rspns. Unidad Manten. y Equipos	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Sargento	0	30	30	4,02%	0,00%	100,00%
Téc. Esp Soporte Jef. Sertic	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
TEC. ESP. RESPON DESARROLLO SERTIC	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Tec. Especial Mant. Comunicación	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Téc. Forestal	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00%
Téc. Gestión	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Téc. Prevención Riesgos Lab.	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Téc. Respon SERTIC	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Téc. Respons. Unidad Gestión Tasa	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%

En cuanto al Nivel formativo de hombres y mujeres se observa que el Grado, la Licenciatura y la Diplomatura es el nivel formativo que más representación tiene en ambos casos.



En el caso de las mujeres, este nivel formativo va seguido de Bachillerato, mientras que en el caso de los hombres el segundo nivel formativo más representado es la Formación Profesional superior.

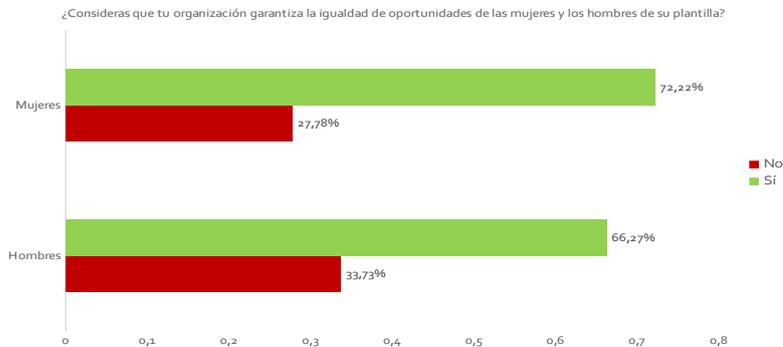


Actualmente, 18 personas forman parte del órgano de representación de la plantilla (17 hombres y 1 mujer) lo que supone el 2,4% del total. Y el personal con Discapacidad entre un 33% y un 65% es de un 0,4%, 3 personas.

En último lugar, es necesario comentar no hay personal de puesta a disposición por empresa usuaria y que el total de la plantilla es de procedencia española.



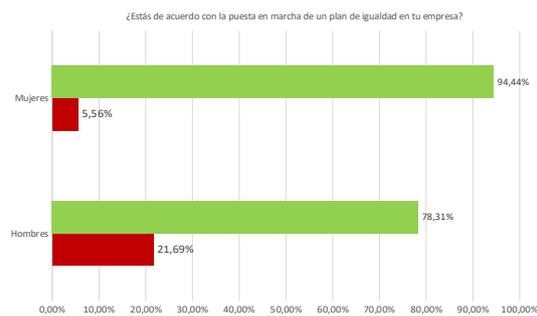
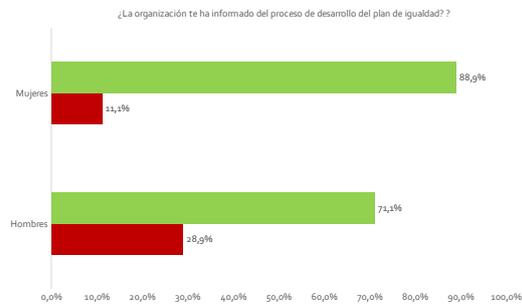
Encuestas a la plantilla



La plantilla del Consorcio

Provincial de Bomberos de Valencia considera en su mayoría que la organización garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres (72% de las mujeres y el 66% de los hombres).

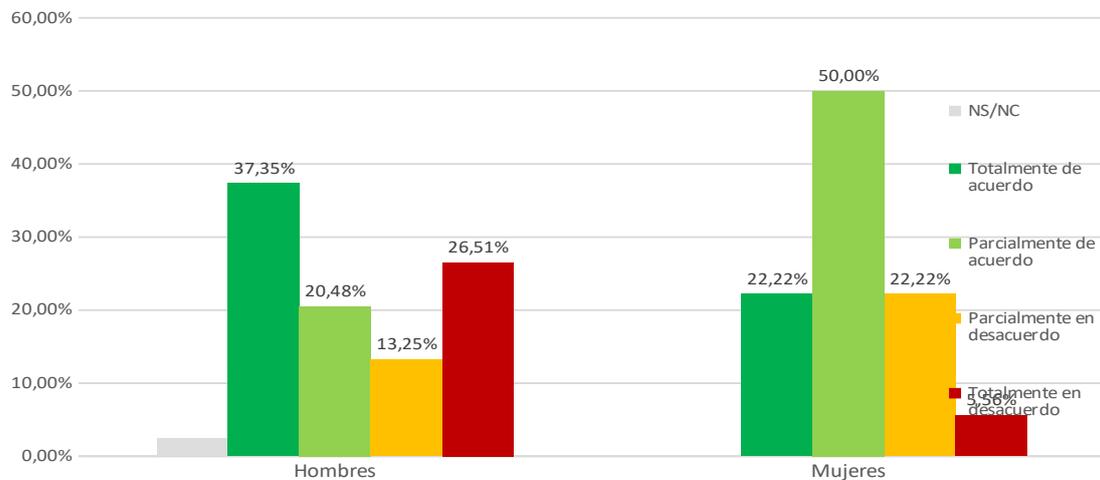
Se ha indagado sobre el grado de conocimiento del proceso para la realización del I Plan de Igualdad y la mayor parte de la plantilla ha sido informada, siendo mayor el porcentaje de mujeres que indican haber sido informadas (89%) en comparación a los hombres (71%)



Para finalizar este apartado, el cuestionario incluye una serie de afirmaciones para que el personal laboral valore su grado de acuerdo o desacuerdo con ellas. En primer lugar, respecto a “en la organización hay igualdad de trato y de oportunidades”, destaca como el 26,5% de los hombres está totalmente en desacuerdo y el 13,2% parcialmente en desacuerdo, mientras que, por el contrario, un porcentaje mayor de mujeres están parcialmente de acuerdo (50%) o totalmente de acuerdo (22%). En este sentido, quizás las polémicas en torno a la diferenciación en las pruebas físicas de acceso estén detrás del mayor grado de desacuerdo entre los hombres, tal y como se analizará en los siguientes apartados de este diagnóstico.



Indica tu grado de conformidad sobre las siguientes afirmaciones: [En la organización hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres]



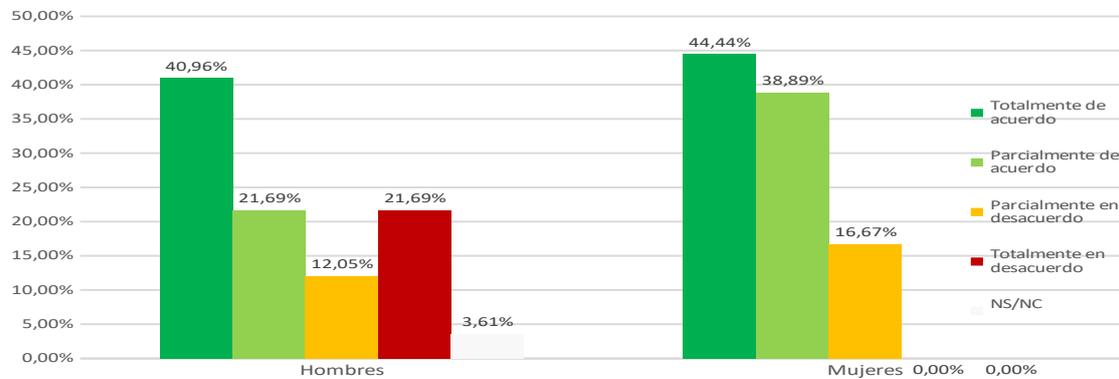
En segundo lugar, al respecto la frase “La dirección está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad”, la mayoría de la plantilla está de total o parcialmente de acuerdo, siendo de nuevo mayor el porcentaje de mujeres que el de hombres. En este sentido, si bien ninguna mujer está totalmente en desacuerdo con esta afirmación, en el caso de los hombres un 21,6% si lo está, lo cual puede estar indicando de forma general resistencias a la reciente incorporación de la mujer en la organización y en especial a las medidas de acción positiva que se han podido realizar para su fomento. De este modo, sería recomendable conocer los motivos de esta percepción de inequidad por una buena parte de los hombres de la plantilla ya que esta situación puede generar efectos no deseados en términos de mayor hostilidad hacia las mujeres que se incorporen en los próximos años, así como dificultades para implementar medidas propias del I Plan de Igualdad.



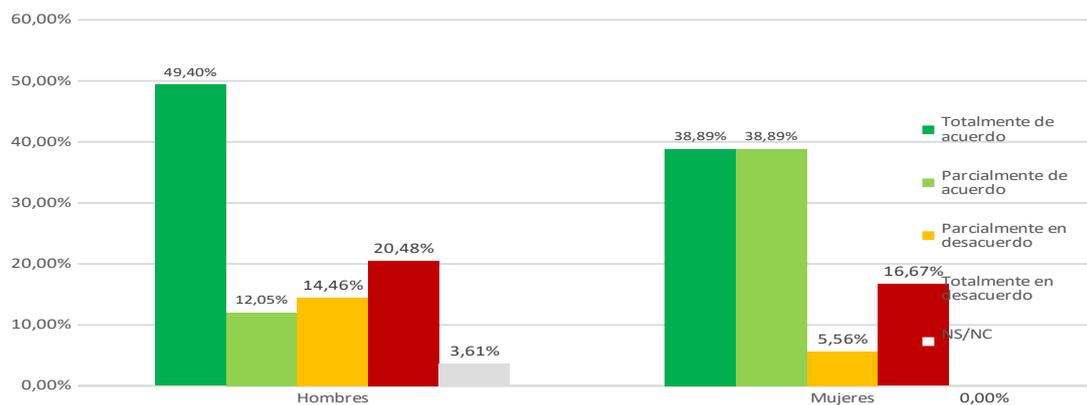
Por último, respecto a la afirmación “la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la organización”, se observa que si bien más de la mitad de la plantilla, tanto hombres como mujeres, están de acuerdo en uno u otro grado, un porcentaje nada desdeñable de hombres (cerca del 35%) y de mujeres (en torno al 20%), están parcial o totalmente en desacuerdo con ella. Así, sería recomendable un mayor compromiso público y en base a políticas y acciones concretas por parte de la organización para reducir, y en la medida de lo posible, eliminar, la percepción de que la igualdad de oportunidades no es compatible con la filosofía y cultura del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia. Es especialmente importante que la plantilla identifique como propios estos valores para lograr una implementación satisfactoria del I Plan de Igualdad de la organización.



Indica tu grado de conformidad sobre las siguientes afirmaciones: La dirección está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad



Indica tu grado de conformidad sobre las siguientes afirmaciones: La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la organización



2. Proceso de selección y contratación

En este eje se analizarán con perspectiva de género los sesgos existentes en los procesos de selección y contratación efectuados en el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.



Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos de selección del personal con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que puedan dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres. Se trata de analizar los criterios y métodos de selección utilizados, lenguaje y canales empleados, tipo de pruebas que se realizan, perfil contratante y personas que intervienen con el fin de observar si estos son objetivos y están relacionados al puesto de trabajo y a la capacitación profesional o en otros criterios de carácter subjetivo en los que pueden intervenir los estereotipos.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno al proceso de selección.

Herramienta cualitativa

Respecto a los sistemas de selección y contratación de personal en el Consorcio de Bomberos, el departamento de RRHH ha declarado que existen diferencias en las pruebas físicas para las personas que opositan, y que se garantiza la igualdad de oportunidades en estas.



Los canales que se utilizan de manera habitual para informar sobre los procesos de selección son los legalmente establecidos: convocatoria en BOP, DOGV Y BOE, además de publicarse en la propia web. Asimismo, las estrategias de reclutamiento utilizadas son también las establecidas por la normativa.

Según la información ofrecida, la selección de nuevo personal se realiza mediante: realización de pruebas selectivas, concurso de méritos y test psicotécnicos. Los factores determinantes para abrir un proceso de selección y contratación en la organización son o la sustitución de otras personas trabajadoras o la existencia de plazas vacantes o con reserva de titulares vacantes.

Según la información aportada si se considera que la organización emplea un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo y en los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

En los procesos de selección, gestión o retención del talento intervienen personal funcionario de carrera y miembros de los órganos técnicos de selección, sin obligatoriedad de contar con formación en materia de igualdad, pero procurando que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto. En estos procesos no se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras. Las medidas de acción positiva hacia el sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir están previstas únicamente en caso de empate. Según la información aportada, se ha observado dificultad en la incorporación de mujeres como personal operativo bombero/a, siendo un área muy masculinizada en la organización.

La organización no aplica criterios de selección de carácter personal en ninguna categoría o puesto, siendo los criterios de influencia positiva los siguientes:



experiencia, iniciativa, antigüedad en la organización, capacidad de mando, fuerza física, destreza manual, dotes para el liderazgo, habilidades en organización y coordinación de equipos, esfuerzo formativo realizado y desempeño de puesto de mando. El único criterio de influencia negativa es pertenecer a la franja de edad de 25 a 40 años.

En relación con los procesos de selección y en términos generales, en el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, llegan más aspirantes al proceso selectivo hombres que mujeres, tanto mujeres como hombres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso, si bien se seleccionan más hombres que mujeres.

Entrevistas semiestructuradas

La percepción de las y los agentes clave con respecto al proceso de selección y contratación es, de forma mayoritaria, que ha mejorado en los últimos años respecto a la transparencia de los procesos.

“Ha mejorado antes era difícil, había mucho enchufisimo... con el cambio político se mantiene la transparencia de los procesos” (Ho1)

Sin embargo, al analizar los discursos en torno a la igualdad en los procesos de selección, aparece de forma clara y en muchos casos explícita la polémica en torno a la adecuación y equidad de diferencias en las pruebas físicas de mujeres y hombres. En este sentido, los hombres tienden a señalar como poco justas estas diferencias mientras que las mujeres resaltan que ha sido solo cuando se han incluido en la normativa que las mujeres han podido acceder al Consorcio de Bomberos en situación de equidad respecto a los hombres.

“Para el mismo trabajo tendría que ser el mismo proceso. Pero no todos hacen las mismas pruebas” (H10)



“Siempre hay discusiones por las físicas, ellas consideran que es injusto porque se tienen que esforzar el triple. Las pruebas físicas es una zona de debate. La última oposición es cuando más mujeres han entrado, porque se han tenido en cuenta las pruebas diferenciadas físicas” (Mo3)

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

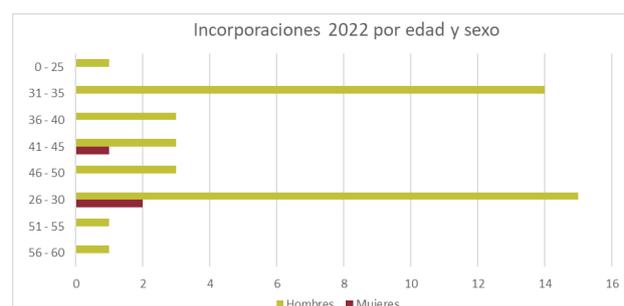
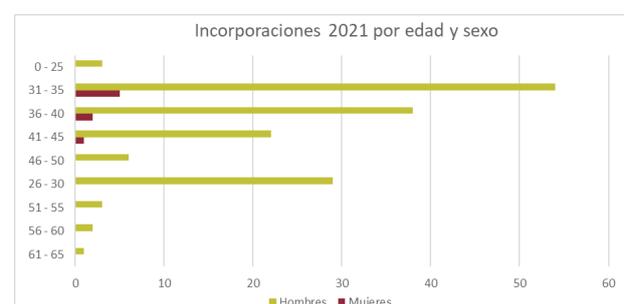
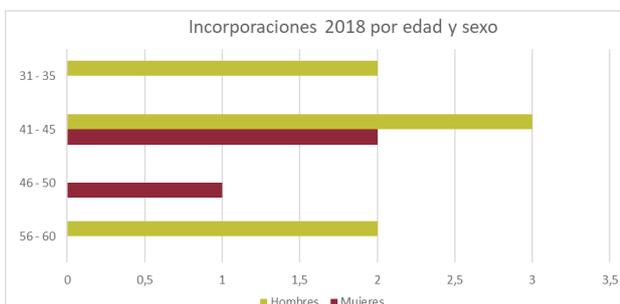
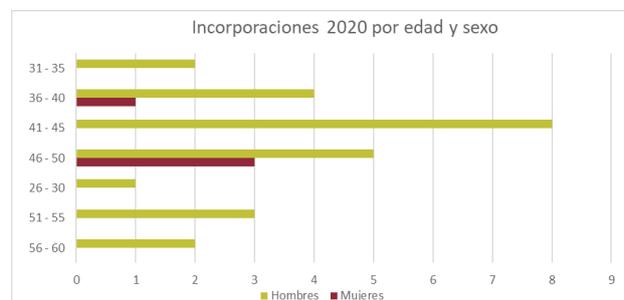
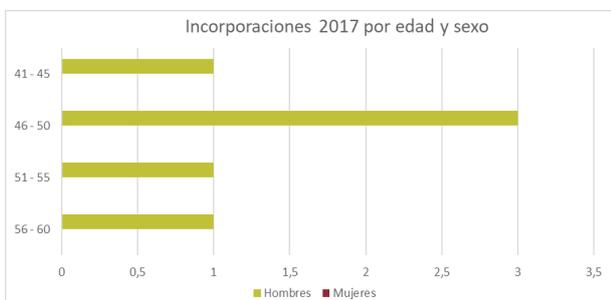
a) Incorporaciones

Las incorporaciones en los últimos 4 años mantienen la marcada masculinización de la organización ya que del total el 92% fueron de hombres frente al 8% de mujeres. El año 2021 fue el que contabilizó mayor número de incorporaciones (166, 51% del total de la serie), si bien la proporción de mujeres fue la menor (4,82% sobre el total). Por el contrario, los años 2019 y 2020 fueron en los que se dieron una mayor presencia de mujeres entre las nuevas incorporaciones, con 11,43% y 13,79% sobre el total, respectivamente.

Fecha de Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
total	26	299	325	100,00%	8,00%	92,00%
2017	0	6	6	1,85%	0,00%	100,00%
2018	3	7	10	3,08%	30,00%	70,00%
2019	8	62	70	21,54%	11,43%	88,57%
2020	4	25	29	8,92%	13,79%	86,21%
2021	8	158	166	51,08%	4,82%	95,18%
2022	3	41	44	13,54%	6,82%	93,18%



Al desglosar las incorporaciones por año de referencia, edad y sexo, se observa como el en caso de las mujeres la franja de menor edad de incorporación es la de 31 a 35 años (año 2019 y 2021), mientras que en el caso de los hombres es la de 0 a 25 años (año 2021). En este sentido, para los 4 años de la serie e independientemente de la edad mínima de incorporación para cada año, los hombres presentan franjas de edad menores que las mujeres.



En relación con las incorporaciones por el tipo de vinculación, la práctica totalidad pertenecen a Funcionariado, bien de carrera (52,92%), bien Interino (46,76%), siendo



en este tipo de vinculación donde mayor proporción de mujeres se encuentran: el 61,53% acceden como funcionarias interinas mientras que el 38,46% lo hacen como funcionarias de carrera. Por su parte los hombres se distribuyen de forma más equitativa entre ambos tipos, siendo ligeramente superior su presencia en la tipología funcionariado de carrera. Estas diferencias pueden ser reflejo de la tardía incorporación de las mujeres al Consorcio que les lleva a acceder al mismo a través de un tipo de vinculación de menor estabilidad si las comparamos con los hombres para el mismo periodo.

Tipo de Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres	% TOTAL
Funcionariado de Carrera	10	162	172	5,81%	94,19%	52,92%
	38,46%	54,18%	52,92%			
Funcionariado Interino	16	136	152	10,53%	89,47%	46,76%
	61,53%	45,48%	46,76%			
Laborables Operativos	0	1	1	0,00%	100,00%	0,30%
	0%	0,33%	0,30%			
TOTAL	26	299	325	9,00%	92,00%	100%
	100%	100%	100%			

En relación con el tipo de jornada, se observa como de forma mayoritaria los hombres se incorporan a la organización en la serie analizada (2017-2022) en una jornada a turnos (94,98%) mientras que en el caso de las mujeres la mitad de ellas lo hicieron en esta modalidad de jornada mientras que el otro 50% lo hizo en una jornada completa.

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
A Turnos	13	284	297	39,81%	4,38%	95,62%
	50,00%	94,98%				
Completa	13	15	28	3,75%	46,43%	53,57%
	50,00%	5,02%				
Total	26	299	325	43,57%	8,00%	92,00%

Al analizar las incorporaciones durante la serie 2017-2022 por el nivel jerárquico y el sexo, se puede observar como a pesar de que el alto cargo es el caso de una mujer en



el año 2019, la tendencia es que los cargos medios (100% de hombres) y los cargos de supervisión y coordinación sean ocupados mayoritariamente por hombres (95,83). Solo en el caso de las incorporaciones sin personal a su cargo se respeta la proporción de las incorporaciones globales (8% de mujeres en total) al ser ellas el 8,28% en este nivel jerárquico. En este sentido, los datos parecen indicar que, excepto casos concretos, la tendencia general es hacia una cierta segregación vertical en la organización que debe ser analizada para conocer sus causas y evitar de este modo situaciones de inequidad entre las mujeres y los hombres que se incorporan a la organización.

Nivel jerárquico	Fecha Vinculación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Alto Cargo		1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
	2019	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Cargo Medio		0	10	10	1,34%	0,00%	100,00%
	2018	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
	2019	0	3	3	0,40%	0,00%	100,00%
	2020	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	2021	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
	2022	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
Superv. y Coordinac.		1	23	24	3,22%	4,17%	95,83%
	2017	0	3	3	0,40%	0,00%	100,00%
	2019	0	12	12	1,61%	0,00%	100,00%
	2020	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	2021	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
	2022	1	5	6	0,80%	16,67%	83,33%
Sin personal a su cargo		24	266	290	38,87%	8,28%	91,72%
	2017	0	3	3	0,40%	0,00%	100,00%
	2018	3	5	8	1,07%	37,50%	62,50%
	2019	7	47	54	7,24%	12,96%	87,04%
	2020	4	23	27	3,62%	14,81%	85,19%
	2021	8	154	162	21,72%	4,94%	95,06%
	2022	2	34	36	4,83%	5,56%	94,44%
Total	Total	26	299	325	43,57%	8,00%	92,00%



A continuación, se muestran las incorporaciones para el periodo 2017-2022 por el grupo profesional y sexo las cuales reflejan una tendencia de la organización a la segregación horizontal por la que las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones de los grupos profesionales que se encuentran dentro del área "Administración" (14 mujeres en total), y en ella en grupos de administración especial técnica-auxiliar, y general administrativa o general auxiliar. Al mismo tiempo, su presencia es menor en Escala Básica-bombrera (9 mujeres) y Operadora Comunicaciones (3 mujeres). A la inversa, en el caso de los hombres, su presencia es escasa en áreas de "Administración" (14 hombres) mientras que son mayoría en Escala Básica-Bomberos (254 hombres) y son ellos el 100% de las incorporaciones relativas a todas las Escalas Inspección y Escalas Mando.

De este modo, teniendo en cuenta las tendencias comentadas relativas a la segregación horizontal y vertical, es recomendable que por parte del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia se lleven a cabo iniciativas que en el medio y largo plazo logren revertir esta situación e incorporen mujeres en aquellas áreas y grupos profesionales muy masculinizados.

Grupo Profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Administración Especial - Técnica-auxiliar	1	1	2	0,27%	50,00%	50,00%
Administración Especial - Técnica-media	0	3	3	0,40%	0,00%	100,00%
Administración Especial - Técnica-superior	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
Administración General - Administrativa	3	0	3	0,40%	100,00%	0,00%
Administración General - Auxiliar	8	3	11	1,47%	72,73%	27,27%
Administración General - Técnica	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
Esc. Admin. Especial-Téc-Media	1	5	6	0,80%	16,67%	83,33%
Escala Básica - Categoría Bombero/a	9	254	263	35,25%	3,42%	96,58%
Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	3	8	11	1,47%	27,27%	72,73%
Escala Inspección - Oficial	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
Escala Mando - Categoría Cabo	0	16	16	2,14%	0,00%	100,00%
Escala Mando - Categoría Sargento	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00%



Escala Mando - Categoría suboficial	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Total	26	299	325	43,57%	8,00%	92,00%

La misma tendencia se refleja cuando se analizan las incorporaciones en función del departamento, ya que como se puede observar en la siguiente tabla aquellas áreas tradicionalmente feminizadas (administración, Recursos Humanos, Apoyo, etc.) son ocupadas al 100% por mujeres mientras que aquellos departamentos tradicionalmente masculinizados (almacén, infraestructuras, prevención operativa, personal operativo, etc.) son ocupadas al 100% por hombres. Aquellos departamentos más permeables a la incorporación de las mujeres (teniendo como criterio que al supere el 8% de mujeres) son el Servicio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (SERTIC) (33,33% de las nuevas incorporaciones entre 2017 y 2022 son de mujeres) y el Departamento Forestal (11% de mujeres). Por tanto, y de forma muy clara, aparece la ya comentada tendencia de segregación horizontal en la organización.

Departamento	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	26	299	325	43,57%	8,00%	92,00%
ALMACÉN	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
CONTRATACIÓN	2	0	2	0,27%	100,00%	0,00%
FORESTAL	1	8	9	1,21%	11,11%	88,89%
GESTIÓN DE RRHH	3	0	3	0,40%	100,00%	0,00%
GESTIÓN Y APOYO	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
INFRAESTRUCTURAS	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
INTERVENCIÓN	2	0	2	0,27%	100,00%	0,00%
NÓMINAS	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
PERSONAL OPERATIVO	12	285	297	39,81%	4,04%	95,96%
PREVENCIÓN OPERATIVA	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
REGISTRO	2	0	2	0,27%	100,00%	0,00%
RRHH	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
SERTIC	1	2	3	0,40%	33,33%	66,67%



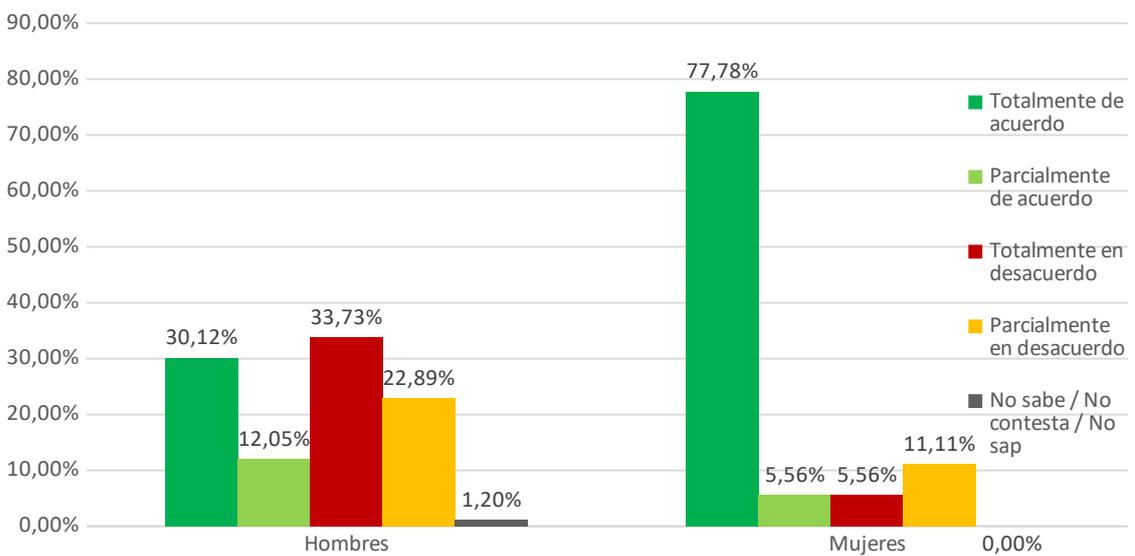
ENCUESTAS A LA PLANTILLA

Respecto a la percepción sobre los procesos de selección y contratación, las encuestas a la plantilla nos ofrecen una fotografía en la mayoría de las mujeres tienden a percibir estos procesos como objetivos (77,8% de las mujeres) mientras que en el caso de los hombres algo más de la mitad no está de acuerdo con esa afirmación (33,73% totalmente en desacuerdo y 22,89% parcialmente en desacuerdo). Del mismo modo, una mayoría de hombres encuentran dificultades en los procesos de selección (56,63%) y por el contrario las mujeres indican que no encuentran dificultades (66,67%).

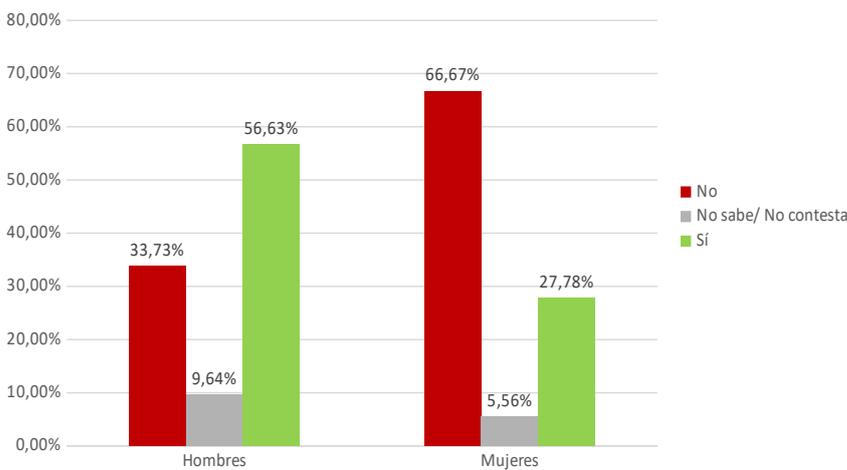
Estos datos son coherentes con lo señalado en los análisis de las entrevistas, los cuales mostraban ciertas resistencias por parte de los hombres, especialmente respecto a la diferenciación de algunas pruebas físicas respecto a las mujeres, y la aceptación de estas diferencias por parte de las mujeres y su defensa como herramienta para lograr la incorporación de las mujeres en el Consorcio.



Indica tu grado de conformidad sobre las siguientes afirmaciones: La selección de personal en la organización se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres



¿Encuentras dificultades en el proceso de selección o contratación de personal?





- b) Ceses: Se descarta por parte de la organización la inclusión de este apartado



3. Promoción profesional

Este eje aborda los procesos de promoción con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Se detallan los criterios y canales de información para los procesos de promoción, métodos empleados para promocionar, criterios objetivos en los procesos, los méritos que se valoran y perfil de las personas que intervienen en dichos procesos. Será necesario para observar si los requisitos de acceso o la descripción del puesto incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores tales como la movilidad geográfica, dedicación exclusiva o las necesidades de conciliación.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la promoción profesional.

Herramienta cualitativa

Los canales de comunicación que se emplean para acceder a la promoción en la organización son los ya señalados para los procesos selectivos y de carrera profesional.



Según la información aportada, si existe un plan de carrera definido y si se dispone de sistemas de evaluación del personal de acuerdo con la promoción interna. Se han ofertado promociones en la organización en los últimos 4 años pero no se cuenta con un registro actualizado de las promociones efectuadas clasificando la información por sexo.

Según la información recibida por parte de la organización, si se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista en los formularios de solicitud para la promoción en la organización.

Del mismo modo que ocurría en los procesos de selección, las medidas de acción positiva en casos de infrarrepresentación están contempladas como criterio de desempate. En este sentido, la organización no tiene medidas para promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional a fin de fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres. Tampoco se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios o de dirección.

En relación con la formación y su vinculación con la promoción profesional, se señala que toda la formación impartida por el Consorcio computa como mérito para la promoción.

Las promociones de puesto de trabajo se realizan según escala y no están vinculadas ni a la movilidad geográfica, ni a la dedicación exclusiva ni a la disponibilidad para viajar.

La decisión final sobre la promoción del personal les corresponde a los órganos técnicos de selección de personal, compuestos por funcionariado de carrera. Según la información aportada, las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción dentro de la organización.



Por otra parte, ante las siguientes afirmaciones, la organización ve, o no, reflejada su realidad en los procesos de promoción:

El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional	Sí
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción	Sí
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción	No
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto	Sí
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres	No
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo	Sí
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a la movilidad geográfica	No
Los puestos de promoción pueden exigir dedicación exclusiva	Sí
La disponibilidad para viajar es exigible para promocionar a determinados puestos de trabajo	No

Las modalidades de promoción existentes son la prueba objetiva y los procesos selectivos de promoción interna que incluyen pruebas objetivas y de antigüedad. En la primera modalidad han promocionado alrededor de 30 hombres y ninguna mujer y en la segunda modalidad no habrían promocionado ningún hombre y ninguna mujer.



Entrevistas semiestructuradas

En general la opinión de la plantilla hacia los procesos de promoción es que han mejorado en los últimos años, si bien en algún caso concreto se señala la necesidad de definir de forma más clara el protocolo para las promociones. Así mismo, es señalado por varias personas el cambio hacia una mayor valoración de las titulaciones académicas, frente por ejemplo el peso de la antigüedad.

“No se contempla para nada la antigüedad. Si alguien tiene un grado ya tiene más puntos” (Ho2)

“Las pruebas físicas en las pruebas de bomberos se que se han adecuado para que entren mujeres. Pero para las escalas superiores, como no se ha presentado ninguna mujer, no se han analizado...” (Mo3)

En relación con el impacto que acogerse a las medidas de conciliación sobre los procesos de promoción, es mayoritaria la opinión de que acogerse a estas medidas no afecta negativamente y que tanto hombres como mujeres hacen uso de ellas.

“En el pasado si, pero ahora no. Yo mismo tengo una reducción de jornada por tener hijo...” (Ho3)

“No, no tiene que ver... quien tiene hijos, ya sea bombero o cabo, tiene hijos” (Mo4)

Por último, respecto a la igualdad de oportunidades a la hora de acceder y promocionar a puestos de responsabilidad, la casi totalidad de las personas entrevistadas indican que, si bien nada parece indicar situaciones de inequidad, lo cierto es que actualmente hay pocas mujeres en general y en los puestos de responsabilidad en particular. Así, se identifica claramente la segregación horizontal analizada en el anterior apartado ya que gran parte de las personas entrevistadas señalaron como si bien las mujeres si están presentes en puestos de responsabilidad de la parte administrativa, todavía no han accedido a la operativa.



“Es verdad que no hay mujeres que han promocionado, pero es por el hecho de que hace poco tiempo que se han presentado [...] no existe [igualdad en los puestos de responsabilidad] en el operativo, solo en administración. Ninguna ha ascendido, de 5 años a ahora están entrando...” (Ho3)

“Las mujeres a día de hoy se acaban de incorporar, así que no se puede observar. Pero el día les llegue van a poder” (Hog)

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

Un total de 37 personas han promocionado en el Consorcio durante los últimos 4 años, el 97,30% han sido las 36 promociones masculinas frente a una única promoción entre las mujeres realizada en el año 2018. En este sentido, destaca como mientras los hombres presentan mayoritariamente promociones verticales (28 frente a 8 horizontales), la mujer promocionó horizontalmente. Así, la promoción de la mujer fue coordinación de la Jefatura de Sala CB23, mientras que en el caso de los hombres la promoción más habitual fue en 16 casos para el puesto de Sargento.

Por otra parte, respecto a la distribución de las promociones por el nivel formativo, se observa como de forma mayoritaria el nivel formativo “Técnico superior” es el mayoritario (23 hombres y la mujer), seguido de Grado (4 hombres), Diplomatura (3), Ingeniera (3), Licenciatura (2) y Bachiller (1).

De este modo, parece necesario un análisis en profundidad de los motivos por los que hay un desequilibrio en la organización ya que, si bien este hecho puede responder a la



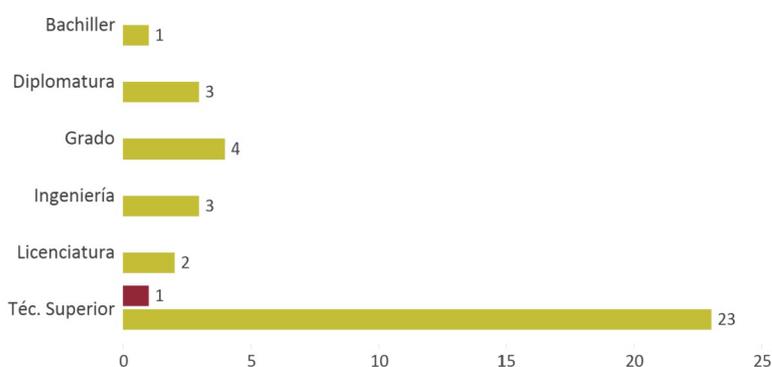
tardía incorporación de las mujeres, y por tanto a menores posibilidades circunstanciales de promoción, es conveniente que esta tendencia vaya revertiéndose paulatinamente hasta lograr niveles más equiparados, tanto en el número como en el tipo de promoción, al objeto de evitar los efectos de suelo pegajoso y de techo de cristal.

Tipo	Mujeres					Hombres				
	2018	2019	2020	2021	Total	2018	2019	2020	2021	Total
Horizontal	1	-	0	0	1	2	-	1	5	8
Vertical	-	0	0	0	0	-	19	1	8	28
Total	1	0	0	0	1	2	19	2	13	36
%	2,70%					97,30%				

	Tipo de promoción	Horizontal	Vertical	Total
Mujeres	Cabo	-	0	0
	Coord. Jefatura de Sala CB23	1	-	1
	Jefatura Parque Auxiliar	0	-	0
	Jefatura Parque Principal	0	0	0
	Oficial Apoto Logístico	-	0	0
	Sargento	-	0	0
	Total		1	0
Hombres	Cabo	-	10	10
	Coord. Jefatura de Sala CB23	4	-	4
	Jefatura Parque Auxiliar	2	-	2
	Jefatura Parque Principal	2	1	3
	Oficial Apoto Logístico	-	1	1
	Sargento	-	16	16
	Total		8	28

Distribución de las Promociones por Nivel Formativo

Nivel Formativo

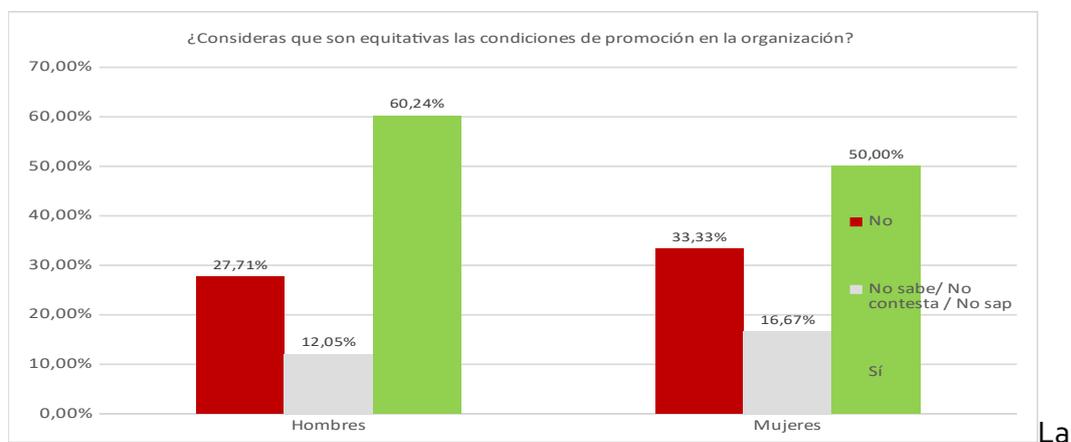




Por último, es de especial relevancia analizar si la maternidad/paternidad influye en las oportunidades de promoción en la organización. En este sentido, si bien se ha de tener en cuenta que debido a contar con una única mujer que ha promocionado en los últimos 4 años, los análisis que pueden extraerse deben tomarse con cautela, destaca el hecho de que tener descendencia no parece afectar negativamente a la promoción en la organización: la mayoría de los hombres que promocionaron tenían hijos e hijas (27 frente a 9), del mismo modo que la mujer promocionada tiene 1 hijo o hija. De este modo, es recomendable mantener una línea de análisis para confirmar esta tendencia y evitar la penalización de la maternidad y la paternidad para las oportunidades de promoción profesional dentro de la organización.

Tipo de promoción/N.º hijos/as	Mujeres					Hombres				
	0	1	2	3	Total	0	1	2	3	Total
Horizontal	0	1	0	0	1	1	3	3	1	8
Vertical	0	0	0	-	0	8	9	11	-	28
Total	0	1	0	0	1	9	12	14	1	36

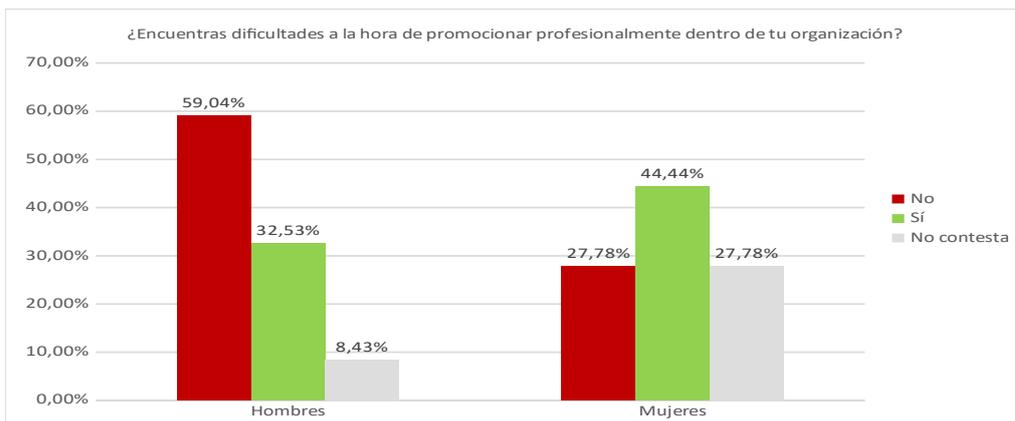
Encuestas a la Plantilla



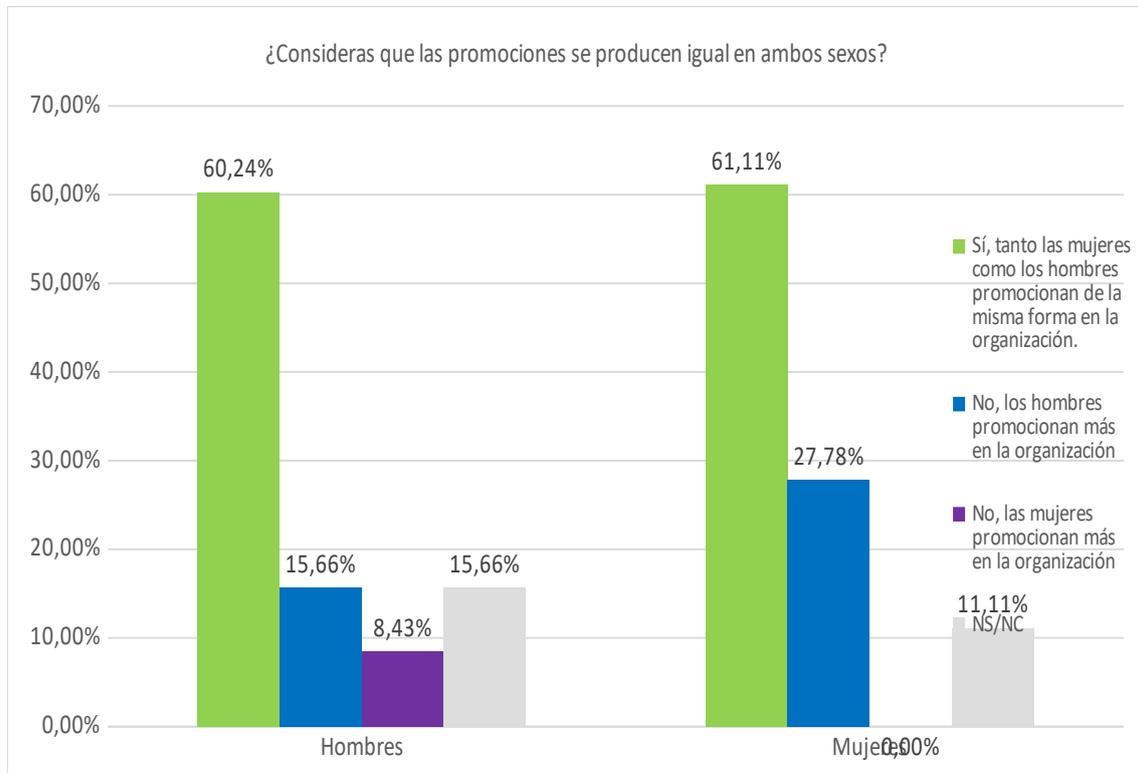
La mayoría de la plantilla considera que las condiciones en los procesos de promoción



son equitativas (60% de hombres y 50% de mujeres), si bien destaca el mayor porcentaje de mujeres (44,44%) que encuentra dificultades para promocionar profesionalmente en la organización (frente al 32,53% de hombres).



Respecto a la percepción sobre si las promociones se producen de forma equitativa, la mayoría de las mujeres y de los hombres así lo consideran. A pesar de esto, por una parte, hay un porcentaje relativamente elevado de mujeres (27%) y más reducido de hombres (15%) que perciben que los hombres promocionan más. De forma opuesta, destaca como en el caso de los hombres un 8,43% considera que las mujeres promocionan más en la organización, lo cual a la luz de los datos analizados anteriormente se constata que no sucede en ningún caso.

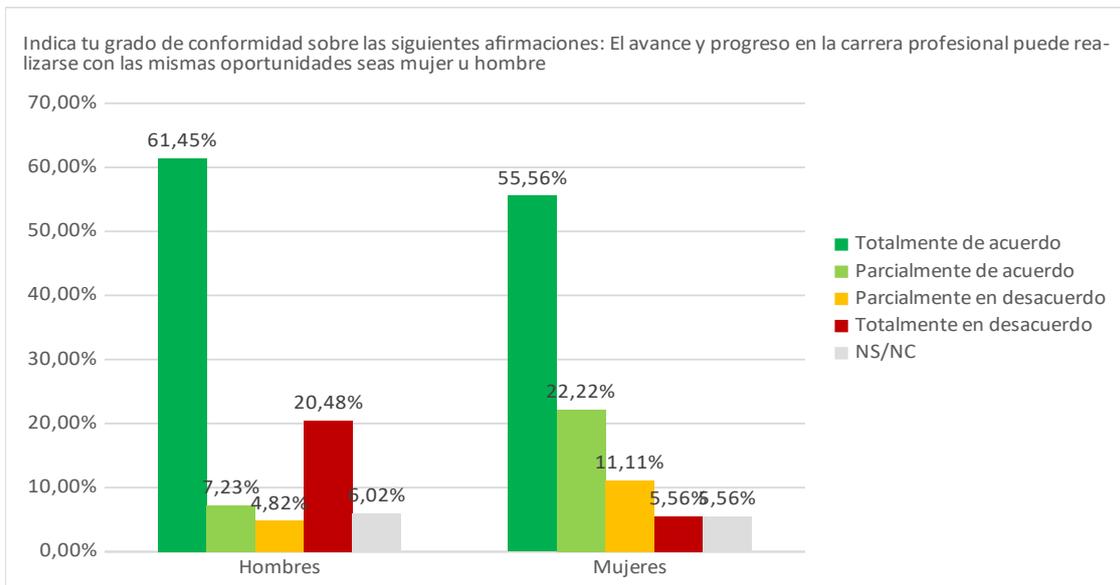


De forma similar, se debe resaltar que, pese a que la mayoría de la plantilla encuestada opina que la organización ofrece las mismas posibilidades de promocionar a puestos de mayor responsabilidad, son los hombres los que en mayor porcentaje (32% frente al 11% de las mujeres) que están parcial o totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

La misma tendencia se observa en relación con la percepción de la influencia del sexo en el avance y progreso de la carrera profesional, ya que cerca del 69% de los hombres y el 77% de las mujeres están total o parcialmente de acuerdo con que se dan las mismas oportunidades profesionales a mujeres y hombres, si bien cerca del 25% de los hombres y el 16% de las mujeres están parcial o totalmente en desacuerdo. De esta forma, una parte considerable de la plantilla percibe que los procesos de

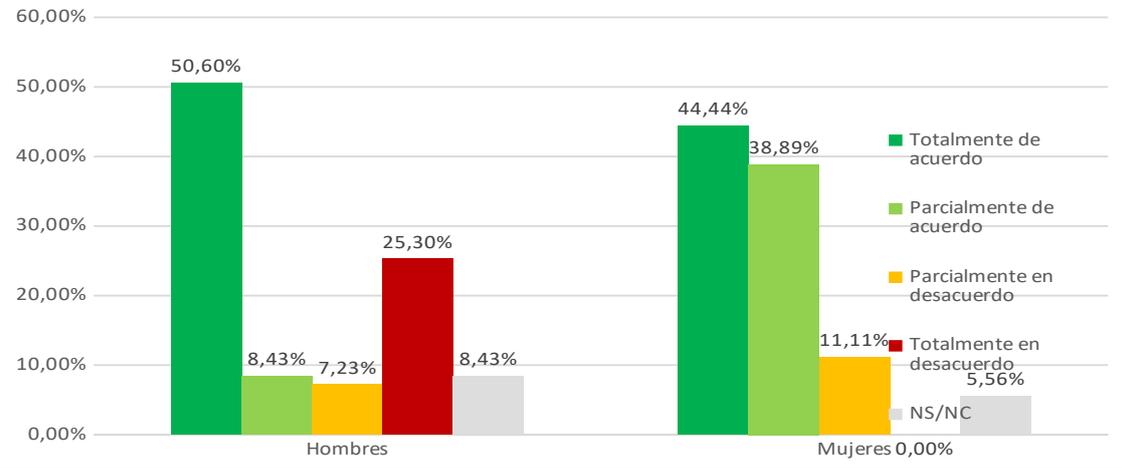


promoción no garantizan la igualdad de oportunidades por lo que sería recomendable analizar los motivos que le llevan a percibir esta realidad. En este sentido, y debido a las ya comentadas críticas respecto a la diferenciación en las pruebas de acceso, valdría la pena conocer el sentido de esta desigualdad puesto que, si bien una parte puede percibir una mayor dificultad para las mujeres, es probable que una parte del porcentaje de hombres que no perciben la igualdad de oportunidades sea por considerar que sus compañeras tienen mejores condiciones de promoción.





Indica tu grado de conformidad sobre las siguientes: A la hora de promocionar a puestos de mayor responsabilidad la organización ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres





4. Formación

En este eje, el diagnóstico aborda los procedimientos relativos a la formación con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión del personal de la plantilla que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre hombres y mujeres.

Sera necesario analizar las personas que han recibido formación y su contenido, en qué horario tienen lugar estas formaciones, si existen diferencias de contenidos, si se distribuye igual el número de horas formativas, si estas formaciones están vinculadas a la promoción, los canales de información a través de los cuáles se comunica y, en definitiva, si se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la formación.

Herramienta cualitativa

El Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia cuenta con un Plan de Formación que contempla cursos sobre: riesgos químicos y biológicos, acceso en emergencias, conducción segura, formación en desfibriladores, asistencia sanitaria básica, instalaciones de anclajes para actividades verticales, técnicas de progresión, aseguramiento y acompañamiento de personas en crestas y zonas escarpadas, prácticas guiadas en actuaciones de accidentes de tráfico, material de rescate acuático



de nueva adquisición. Asimismo, la organización disfruta de convenios especiales con otras entidades (Diputación de València, IVASPE) para que el personal pueda realizar las acciones formativas.

La formación no se planifica desde la perspectiva de género y no se contempla ninguna formación específica en materia de igualdad para el personal directivo y mandos intermedios.

Según la información aportada, si se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo y no se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas masculinizadas.

La formación se imparte tanto dentro como fuera de la jornada laboral, tanto de forma presencial, ya sea en el lugar de trabajo o fuera, como de forma telemática. La organización no tiene en cuenta la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas con reducción de jornada, pero adapta la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación. La organización si otorga permisos para la concurrencia a exámenes.

En relación con la comunicación respecto a las actividades formativas, se utiliza la web y el mail corporativo y no se emplean formularios de solicitud para participar en las formaciones.

Según la información aportada, existe una comisión donde se evalúan las necesidades formativas de la plantilla.

Durante el último año, 4 mujeres y 1 hombre han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.).

En total, cerca de 600 personas han participado en los planes de desarrollo profesional del Consorcio.



La organización no asegura que todas las personas tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional. Por otro lado, la organización procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.

En relación a la formación en materia de igualdad, la totalidad de la plantilla no cuenta con esta formación y por otra parte no se procura la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los cursos de formación en habilidades directivas y en la impartición de la formación no se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje inclusivo, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.

Entrevistas semiestructuradas

En materia de formación, una de las cuestiones más señaladas es la escasez del plan de formativo y la demanda de ampliarlo y ofertar una mayor variedad de actividades formativas:

“Escaso” (H02)

“El plan formativo cojea mucho. Debería hacer una estructura nueva” (H09)

“Solo hace un año que está. Ahora hay más formaciones que antes” (M03)

Con respecto al contenido de las acciones formativas y con el tema que nos ocupa, la oferta formativa en igualdad, en transversalidad y en Violencia de Género se diagnostica como una carencia por una parte del personal entrevistado y se expresa una demanda al respecto, si bien se identifican ciertas resistencias internas hacia este tipo de formaciones:

“No [he asistido] pero creo que pueden venir muy bien” (H12)

“También te digo, que si se hiciesen solo irían si les puntúan para algo y seguro que se consideran absurdas.... No sé si serviría de algo porque lo vive en el día a día y siempre son las mismas... hay mucho carca... habría reticencias...” (H04)



Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

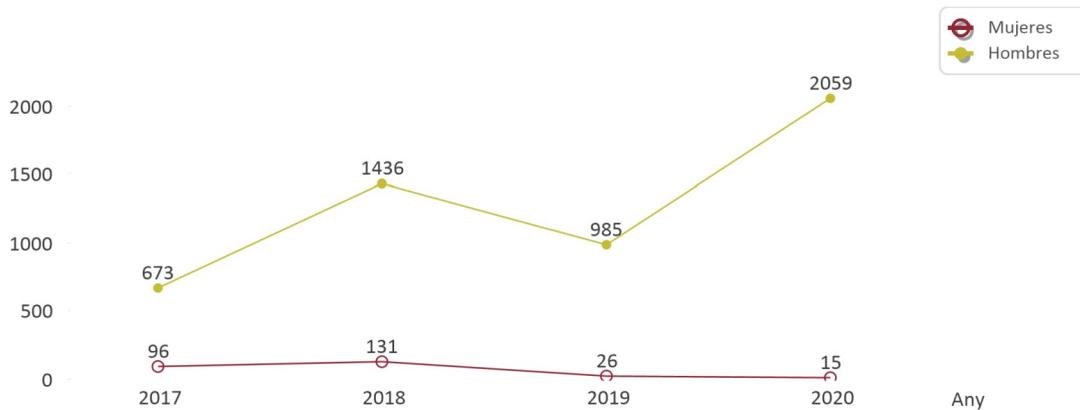
Herramienta cuantitativa

El personal del Consorcio de Bomberos de la Provincia de Valencia ha asistido de forma mayoritaria a algún tipo de formación durante los últimos 4 años, únicamente 7 personas (6 hombres y 1 una mujer) de las 746 de la plantilla no han realizado algún tipo de actividad formativa en el periodo analizado. De este modo, los datos indican una apuesta clara por parte de la organización por la formación continua del personal laboral, así como la implicación de la plantilla en este tipo de actividades formativas, ya sean de tipo interno como externo.

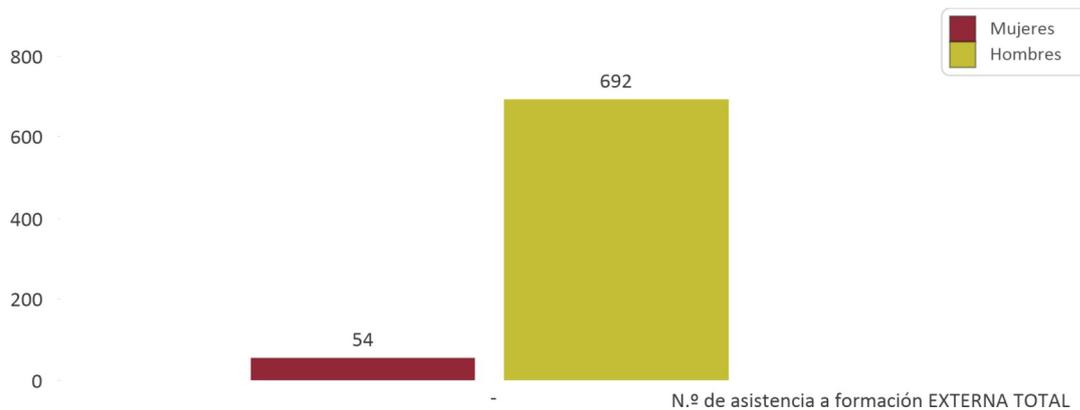
	Hombres		Mujeres	
Sí	686	99,13%	53	98,15%
No	6	0,87%	1	1,85%



Nº de Cursos en los últimos 4 años (Formación Interna)



Nº de Cursos en los últimos 4 años (Formación Externa)



Por otra parte, y centrando el análisis en la formación externa que implica la realización de exámenes y otras pruebas de evaluación, los datos indican que, a la hora de recurrir al permiso de concurrencia de exámenes, la distribución en función del sexo es casi totalmente proporcional en la organización. Es decir, teniendo en cuenta que las mujeres son el 7,24% del total de la plantilla y los hombres el 92,76% se observa unos porcentajes muy similares entre quienes utilizan este permiso. De esto modo, los datos indican que tanto mujeres como hombres asisten a actividades



formativas y tanto unas como otros hacen un uso similar del permiso por concurrencia a exámenes.

Permiso concurrencia Exámenes	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
No	43	525	568	76,14%	7,57%	92,43%
Sí	11	167	178	23,86%	6,18%	93,82%



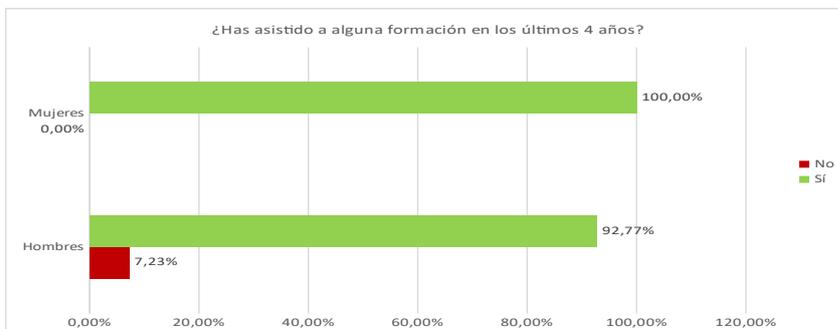
Del total de la plantilla (746 personas), 7 no han realizado ningún tipo de formación durante los últimos 4 años tal y como se ha señalado, de las 739 personas que sí han realizado algún tipo de formación, todas ellas han adaptado su jornada para poder realizarla. Así, estos datos parecen indicar el compromiso de la organización hacia la formación de su plantilla.

Realización de formación y adaptación de la jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	54	692	746	100,00	7,24%	92,76%
No he realizado formación	1	6	7	0,94%	14,29%	85,71%
Sí, he realizado formación y adaptado la jornada	53	686	739	99,06%	7,17%	92,83%

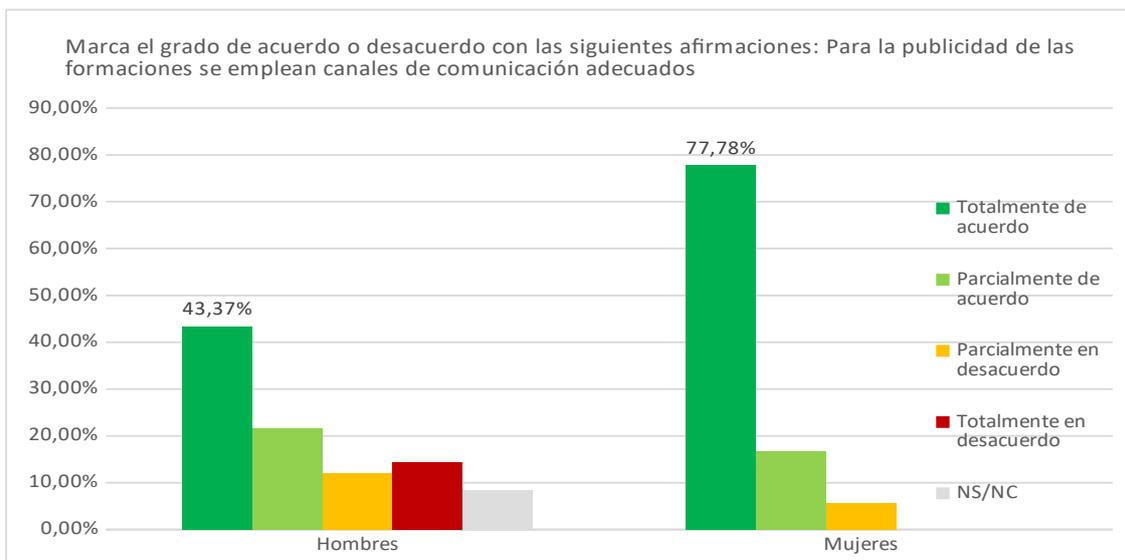


Encuestas a la Plantilla

Las encuestas a la plantilla ofrecen la misma tendencia ya analizada y es la asistencia mayoritaria a actividades formativas por parte de la plantilla, lo cual es sin duda una fortaleza de la organización al contar con personal cualificado, en constante formación e implicado en este tipo de actividades.



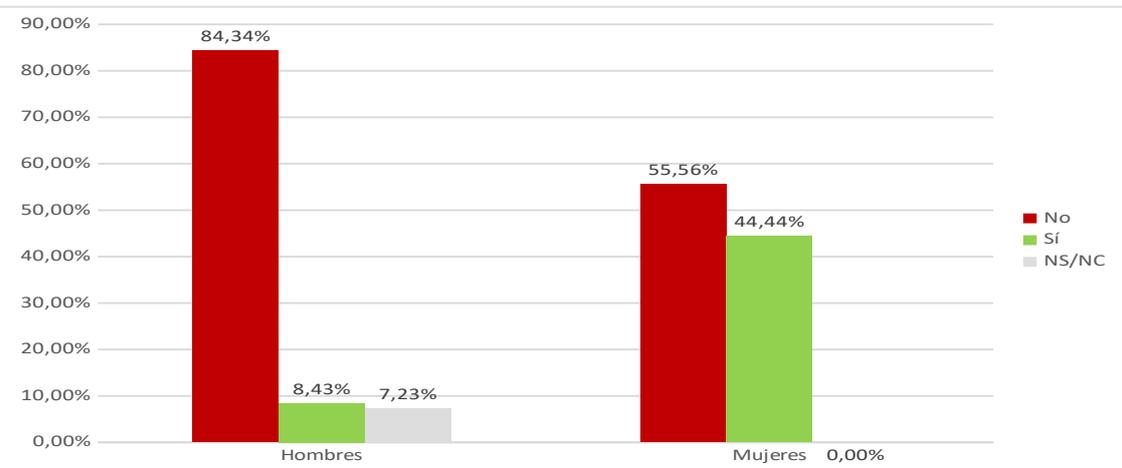
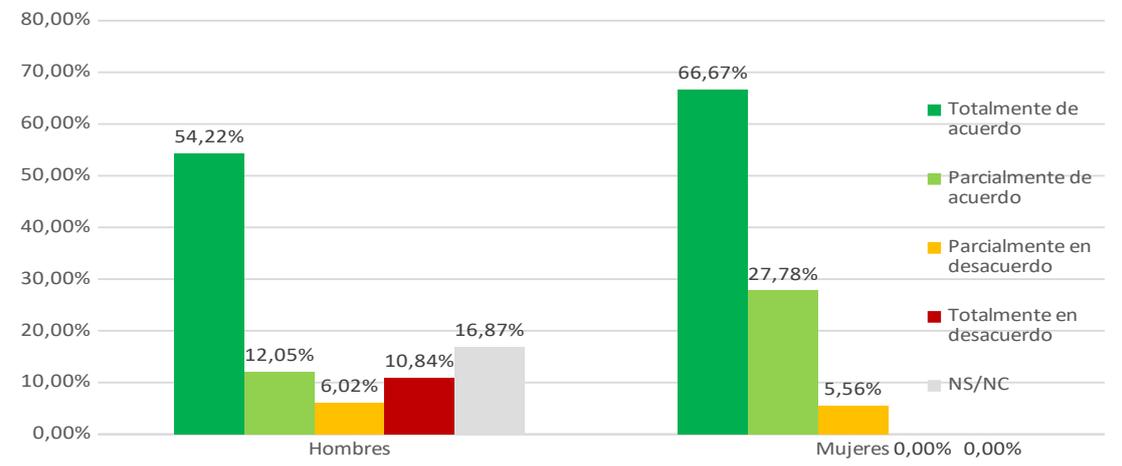
Respecto a los canales de comunicación, la mayoría de la plantilla considera que los canales son adecuados, si bien esta percepción es mucho mayor entre las mujeres (94,45% están parcial o totalmente de acuerdo con esta idea) que entre los hombres (65% parcial o totalmente de acuerdo). Así destaca como el 14% de ellos considera que los canales de publicidad que se utilizan no son en absoluto adecuados, cuestión que es recomendable analizar para identificar cuáles están siendo los obstáculos de comunicación con el objetivo de resolverlos y lograr una publicidad efectiva y eficiente de las formaciones por parte de la organización. Por otra parte, respecto al uso de lenguaje inclusivo en las formaciones, la mayoría de las mujeres están de acuerdo o parcialmente de acuerdo con esta afirmación (94,45%) si bien en el caso de los hombres el porcentaje se reduce al 65%. De este modo, es recomendable seguir trabajando por parte de la organización en el fomento de una comunicación inclusiva y no sexista en cualquier ámbito y muy especialmente en el área formativa.



Por último, en materia de formación en Igualdad, destaca que la mayoría de la plantilla no ha recibido formación en esta materia, si bien al desagregar por sexos las diferencias son mucho mayores, puesto que mientras que en el caso de los hombres solo el 8,4% ha realizado algún tipo de formación en igualdad, en el caso de las mujeres el porcentaje aumenta hasta casi la mitad de ellas (44%). De este modo, parece muy recomendable una mayor formación de la plantilla de la organización en las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades.



Marca el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones: Se emplea lenguaje inclusivo y no sexista en las formaciones a las que he asistido



Por último, respecto a los motivos por los que no se ha asistido a actividades formativas se debe señalar que no hay ningún motivo que se destaque como habitual para el general de la plantilla, si bien, al realizar un análisis más pormenorizado se observa como los motivos "los horarios no se ajustan a mis necesidades", "razones de índole personal" y "tengo mucha carga de trabajo" son señalados tanto por hombres como por mujeres como motivos frecuentes de la no asistencia. En todos los motivos el porcentaje de mujeres es mucho mayor que el de hombres, por lo que puede ser



recomendable tratar de conocer en detalle los problemas que encuentran las personas de la plantilla, y especialmente las mujeres, para acceder a la formación al objeto de mantener y mejorar el acceso a la formación por parte de toda la plantilla del Consorcio.

Falta información o conocimiento del curso	Hombres	Mujeres
Siempre	4,82%	0,00%
Con frecuencia	9,64%	5,56%
Algunas veces	26,51%	5,56%
En contadas ocasiones	21,69%	44,44%
Nunca	37,35%	44,44%
	100,00%	100,00%
Las materias no se ajustan a mis intereses personales profesionales		
Siempre	3,61%	0,00%
Con frecuencia	16,87%	11,11%
Algunas veces	26,51%	66,67%
En contadas ocasiones	25,30%	11,11%
Nunca	27,71%	11,11%
	100,00%	100,00%
Los horarios no se ajustan a mis necesidades		
Siempre	6,02%	0,00%
Con frecuencia	7,23%	33,33%
Algunas veces	22,89%	27,78%
En contadas ocasiones	28,92%	22,22%
Nunca	34,94%	16,67%
	100,00%	100,00%
Razones de índoles personal		
Siempre	6,02%	0,00%
Con frecuencia	7,23%	11,11%
Algunas veces	25,30%	44,44%
En contadas ocasiones	27,71%	16,67%
Nunca	33,73%	27,78%
	100,00%	100,00%
Tengo mucha carga de trabajo		
Siempre	4,82%	5,56%
Con frecuencia	7,23%	38,89%
Algunas veces	20,48%	11,11%
En contadas ocasiones	26,51%	22,22%
Nunca	40,96%	22,22%
	100,00%	100,00%





5. Comunicación

En este eje se analizarán los canales de comunicación del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, así como si el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Respecto a la comunicación interna, se contemplará la documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, etc., y se analizarán los canales utilizados.

Se detallará si en las imágenes de la empresa (web, logo, fotografías, infografías...) hay equilibrio entre la representación de mujeres y hombres y el lenguaje utilizado. Asimismo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, se revisará si se profundiza en estereotipos de género.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la comunicación.



Herramienta cualitativa

Los canales de comunicación externa del Consorcio de Bomberos, según la información buscada por la consultora son:

- Web
- Facebook
- Twitter
- Instagram
- YouTube

Por parte de la consultora no se tiene constancia sobre si la persona a cargo de la gestión de las redes sociales y la comunicación de la organización tiene formación en igualdad y en comunicación inclusiva y no sexista ya que pertenece a una empresa externa. Del mismo modo, la organización no tiene una Guía de Comunicación Inclusiva y no Sexista. De este modo, es recomendable tanto realizar formaciones específicas en materia de comunicación inclusiva con carácter general y tratar de asegurar, en la medida de lo posible, que la empresa colaboradora para las tareas de comunicación cuenta con esta formación. Por otro lado, es recomendable crear materiales y guías o bien adherirse a los ya realizados por parte de otras organizaciones y/o instituciones en materia de comunicación.



Entrevistas semiestructuradas

La información recogida en el eje de Comunicación pone de relieve que, si bien la mayoría de las personas entrevistadas indican que la organización no utiliza una comunicación sexista, algunas voces resaltan que esta comunicación no es inclusiva puesto que se mantiene el uso generalizado del masculino genérico:

"Bomberos y bomberas no se utiliza. Se usa masculino genérico. Las mismas mujeres dicen sale un bombero también, el otro día una compañera quería decir sale la bombera, pero se lo pensó... Yo le dije que lo dijera, pero ella, no sé porque, para evitar comentarios supongo, no dijo nada..." (H03)

En este sentido, si bien no parece que la comunicación por parte de la organización sea discriminatoria, especialmente respecto a la comunicación externa la cual parece ser estar mejorando con el paso del tiempo hacia modelos más igualitarios e inclusivos:

"De un tiempo a esta parte, si que está... La cartelería, ya hay más carteles que reflejan más igualdad. El otro día pusieron un cartel de un bombero mayor con bigote blanco y una bombera chica más joven" (H03)

Lo cierto es que de las entrevistas también se extraen ciertas resistencias internas que dificultan la ruptura con modelos sexistas propios de otra época que todavía se resisten a desaparecer:

"En el parque de Cullera hay un par de posters de mujeres en bikini, llevan ahí toda la vida y nadie los quita. Dicen que "no molestan" pero..., a día de hoy aún están ahí"(M04)





Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de **los cuestionarios** cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

Encuestas a la Plantilla

Los datos ofrecidos por los cuestionarios a la plantilla ofrecen, por una parte, una tendencia similar a la observada por en las entrevistas por la que de forma general hay una mejor percepción sobre la comunicación inclusiva externa que la interna. Sin embargo, destaca que en las tres cuestiones relativas a la comunicación (externa, interna e imágenes), el mayor porcentaje de hombres que creen que el lenguaje es inclusivo. Así, el casi 82% cree que lo es cuando se pregunta al respecto de la comunicación externa, descendiendo al 77% en la interna y reduciéndose hasta el 67% en el caso de las imágenes igualitarias. Por su parte, las mujeres que opinan que el lenguaje es inclusivo se mantiene estable en torno al 50% ya sea cuando se pregunta por la comunicación externa, interna o el uso de imágenes.

En este sentido, resulta recomendable realizar acciones tanto de sensibilización sobre la importancia del uso del lenguaje inclusivo como para su adecuada implementación tanto en lo que se refiere a la comunicación interna, externa como en la selección y uso de imágenes no sexistas, tanto en dichas comunicaciones como en las áreas e instalaciones de trabajo.



El lenguaje utilizado en la organización a efectos externos (impresos, formularios, comunicaciones...) es inclusivo hacia ambos sexos		
	Hombres	Mujeres
NS/NC	14,46%	16,67%
No	3,61%	27,78%
Sí	81,93%	55,56%
El lenguaje utilizado en la organización a efectos internos (documentación contractual, descripción de los puestos de trabajo...) es inclusivo hacia ambos sexos		
NS/NC	13,25%	22,22%
No	9,64%	27,78%
Sí	77,11%	50,00%
¿Consideras que tu organización hace uso de imágenes que muestran de manera igualitaria a mujeres y hombres, sin reproducir roles y estereotipos de género?		
No	20,48%	33,33%
No lo sé	12,05%	16,67%
Sí	67,47%	50,00%

Análisis de la comunicación externa

Se ha examinado con detenimiento la página web del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia (<https://www.bombersdv.es>) para determinar el uso de formas inclusivas en el lenguaje, tanto en texto como en imagen.

Al respecto de la comunicación escrita se mantienen formas no inclusivas como es el uso del masculino genérico ("Atención e información al ciudadano" o "Portal de empleado"). En relación con el uso de imágenes, si bien no se contemplan imágenes sexistas, la presencia de mujeres es escasa si bien puede responder a la reciente incorporación de estas a la organización.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres del 22 de marzo, en su artículo 14, establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas. A nivel autonómico, el Artículo 48 de la Ley 9/2003 de la Generalitat



Valenciana para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se hace eco en este aspecto: «Artículo 48. El lenguaje no sexista en los escritos administrativos. Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización del lenguaje no sexista».

Por todo ello, se recomienda formar al personal responsable de la comunicación de la organización en comunicación inclusiva y no sexista, o bien tratar de garantizar que las empresas colaboradoras en esta materia cuentan con este tipo de formación, al objeto de rectificar todas aquellas fórmulas no inclusivas. También resulta recomendable trabajar para lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en las comunicaciones de la organización, especialmente aquellas relativas a imágenes de mujeres en trabajos hasta ahora muy masculinizados.



6. Condiciones de trabajo

En este eje se recopila mediante un estudio cuantitativo y cualitativo la información relativa a las condiciones de trabajo de todo el personal, considerando los aspectos generales que afecten al tiempo y horas de trabajo, el uso del teletrabajo o la estabilidad laboral. Se analizan datos relativos al régimen de trabajo a turnos, jornada de trabajo, medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, intimidación en relación con el entorno digital y desconexión, tipos de suspensiones y extinciones del contrato o modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo en los últimos años, entre otras cuestiones.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a las condiciones de trabajo.

Herramienta cualitativa

En materia de teletrabajo, la organización cuenta con puestos de trabajo que permitan su desarrollo a distancia, implementados a raíz de la situación de pandemia por Covid-19. En este sentido, se garantiza a la plantilla la intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión, si bien no se han realizado acciones de información específicas en este sentido, y no se han realizado evaluaciones en materia de teletrabajo. Para la realización del teletrabajo, se proporcionaron teléfonos móviles y portátiles a las personas cuyos puestos los requiriesen. En los últimos 4 años, se han



evaluado las necesidades en materia mobiliaria y de prevención de riesgos laborales en la plantilla. Han sido constituido el Comité de Seguridad y Salud y la Comisión Antiacoso en el seno del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia y no se han constituido, por el contrario, un Comité Intercentros.

En relación con la evaluación y la prevención de riesgos, por parte de la organización se realiza una evaluación que tenga en cuenta el sexo de las personas trabajadoras, así como la inclusión de medidas de prevención específicas. En relación con la adaptación técnica del puesto por riesgo en el embarazo, se señala que en el operativo existe la posibilidad de una segunda actividad por salud, reglamentado. Por otra parte, no se ha adaptado ningún puesto por riesgo en la lactancia. En cuanto a la reducción de tiempo de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia, se ha reducido en el puesto de operadoras de comunicación del mismo modo que se ha suprimido el trabajo nocturno o a turnos en estos casos. En cuanto a la identificación de puestos de trabajo exentos, no se han identificado ni por riesgo para el embarazo ni para la lactancia. Por último, los permisos disfrutados por riesgo durante el embarazo se circunscriben a las bajas correspondientes ya que no hay medidas de PRL que supongan una mejora respecto a la ley o el convenio.

Entrevistas semiestructuradas

En este apartado se detallará información obtenida en las entrevistas a personas clave de la plantilla de la organización en materia de condiciones de trabajo, salud y prevención de riesgos.

Se ha preguntado fundamentalmente si se considera que desde la entidad se realiza una PRL adecuada para mujeres y hombres, teniendo en cuenta sus necesidades diferenciadas. De forma general, se identifica un amplio margen de mejora debido a que la PRL no ha sabido prever la actual incorporación de mujeres a la plantilla, no solo



en puestos de trabajo de tipo “administrativo” sino especialmente en puestos operativos:

“En algunas cosas ha hecho aguas... No ha sido capaz de prevenir que se iba a incorporar mujeres. Ha fallado” (Mo2)

“No, en el sentido de monos y vestimenta en ellas, los arneses, camisas del uniforme que creo que no hay para ellas” (Mo4)

“[la perspectiva de género] no se tiene en cuenta... en los vestuarios, zona caliente, zona limpia, al lado de las habitaciones... y la de las mujeres un cuchitril, sucio, en zona contaminada, junto a los humos de los vehículos y a cero grados. Las instalaciones no están preparadas, prevención no lo tiene en cuenta” (Mo4)

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de las **encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

El 100% de la plantilla tiene una dedicación completa de 37,5 horas a la semana, siendo más habitual entre los hombres el tipo de jornada “a turnos” (630 de los 692 de la plantilla) mientras que en el caso de las mujeres se distribuyen de forma más equilibrada entre el tipo de jornada completa o a turnos, siendo ligeramente superior el número de mujeres en la primera (32 mujeres en completa frente a 22 a turnos).

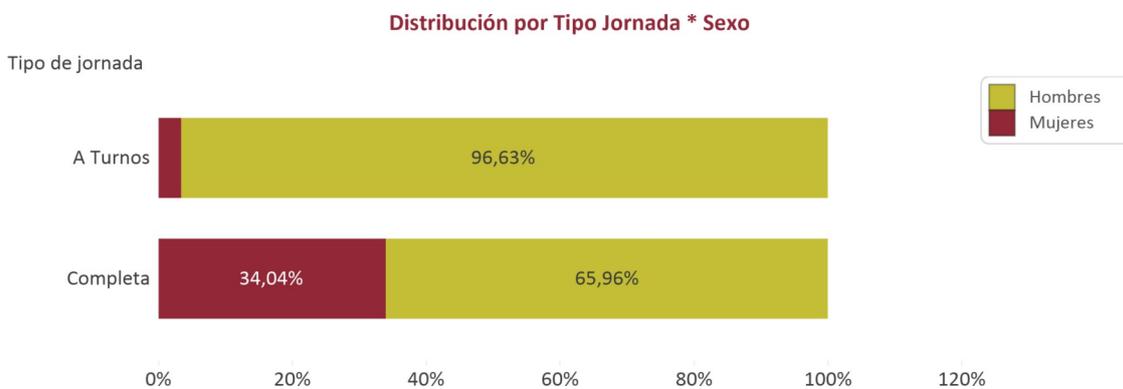
Horas Semanales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
37,50	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%





Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Completa	32	62	94	12,60%	34,04%	65,96%
A Turnos	22	630	652	87,40%	3,37%	96,63%

Distribución por tipo de jornada * Sexo



Respecto a la distribución del tipo de jornada por el grupo profesional, en la jornada a turno se encuentran la Escala Administración Especial Técnica Medida, la Escala Básica categorías Bombero/a y Operador/a Comunicaciones, la Escala Inspección (Oficial), la Escala Mando, categorías Cabo y Sargento. Mientras que en la jornada tipo completa, se encuentran la mayoría de los grupos profesionales relativos a la administración (donde hay una mayor presencia de mujeres) y algunos casos de grupos profesionales del área operativa.

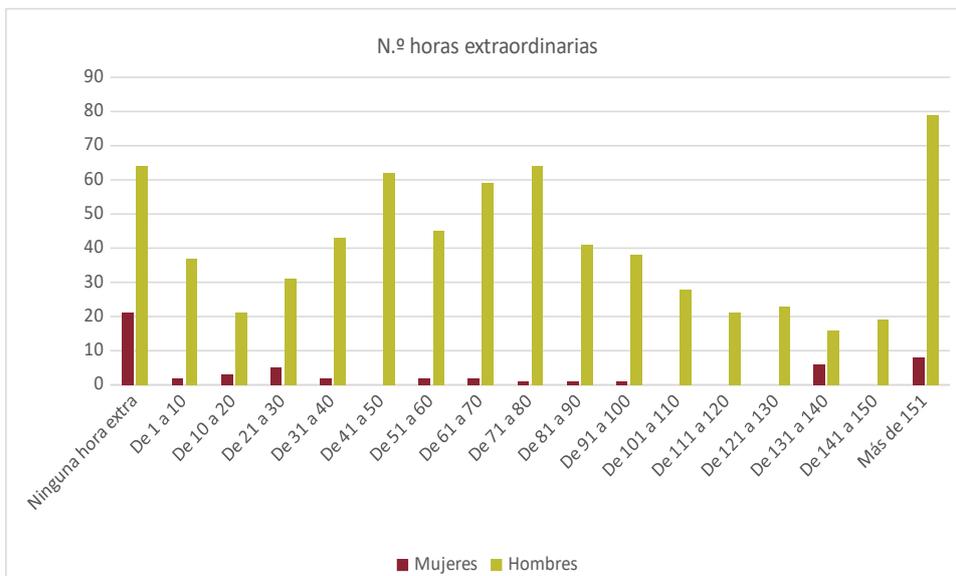


Tipo de jornada	Grupos profesionales	M	H	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Turnos		22	630	652	87,40%	3,37%	96,63%
	Esc. Admin. Especial-Téc-Media	1	13	14	1,88%	7,14%	92,86%
	Escala Básica - Categoría Bombero/a	10	468	478	64,08%	2,09%	97,91%
	Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	11	23	34	4,56%	32,35%	67,65%
	Escala Inspección - Oficial	0	6	6	0,80%	0,00%	100,00%
	Escala Mando - Categoría Cabo	0	90	90	12,06%	0,00%	100,00%
	Escala Mando - Categoría Sargento	0	30	30	4,02%	0,00%	100,00%
Compl.		32	62	94	12,60%	34,04%	65,96%
	Administración Especial - Técnica-auxiliar	1	5	6	0,80%	16,67%	83,33%
	Administración Especial - Técnica-media	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00%
	Administración Especial - Técnica-superior	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00%
	Administración General - Administrativa	14	7	21	2,82%	66,67%	33,33%
	Administración General - Auxiliar	8	5	13	1,74%	61,54%	38,46%
	Administración General - Gestión	6	1	7	0,94%	85,71%	14,29%
	Administración General - Técnica	2	3	5	0,67%	40,00%	60,00%
	Escala Administración Especial - Técnica-auxiliar	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	Escala Básica - Categoría Bombero/a	0	7	7	0,94%	0,00%	100,00%
	Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	1	2	3	0,40%	33,33%	66,67%
	Escala Inspección - Inspector	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	Escala Inspección - Oficial	0	7	7	0,94%	0,00%	100,00%
	Escala Mando - Categoría Cabo	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	Escala Mando - Categoría Sargento	0	7	7	0,94%	0,00%	100,00%
	Escala Mando - Categoría suboficial	0	6	6	0,80%	0,00%	100,00%
	Gerencia	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%



Respecto a la realización de horas extraordinarias, se observa una gran variabilidad en la cantidad total realizadas, siendo lo más frecuente o no realizar ninguna o bien haber realizado más de 151 horas durante el periodo analizado, seguido de las franjas de 41 a 80 horas. En este aspecto, destaca como en el caso de las mujeres, la tendencia es similar a la global, en su caso es más habitual no haber realizado ninguna hora extra, posiblemente debido a su mayor presencia en puestos de trabajo de tipo administrativo que tienden a ser menos proclives a la necesidad de realizar horas extraordinarias.

Horas Extras	Mujeres	Hombres	Total
Ninguna hora extra	21	64	85
De 1 a 10	2	37	39
De 10 a 20	3	21	24
De 21 a 30	5	31	36
De 31 a 40	2	43	45
De 41 a 50	0	62	62
De 51 a 60	2	45	47
De 61 a 70	2	59	61
De 71 a 80	1	64	65
De 81 a 90	1	41	42
De 91 a 100	1	38	39
De 101 a 110	0	28	28
De 111 a 120	0	21	21
De 121 a 130	0	23	23
De 131 a 140	6	16	22
De 141 a 150	0	19	19
Más de 151	8	79	87



En relación con las ausencias, en toda la plantilla para el periodo analizado han sido ausencias justificadas

N.º Ausencias justificadas	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Sí	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%

Al centrar los análisis en el teletrabajo, se puede observar cómo solo 77 personas de las 746 de la plantilla han realizado trabajo a distancia y de ellas 32 han sido mujeres frente a los 45 hombres. De nuevo, la feminización de puestos de trabajo vinculados a grupos profesionales de administración está detrás del mayor uso del teletrabajo por parte de las mujeres del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

TeleTrabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%



Sí	32	45	77	10,32%	41,56%	58,44%
No	22	647	669	89,68%	3,29%	96,71%

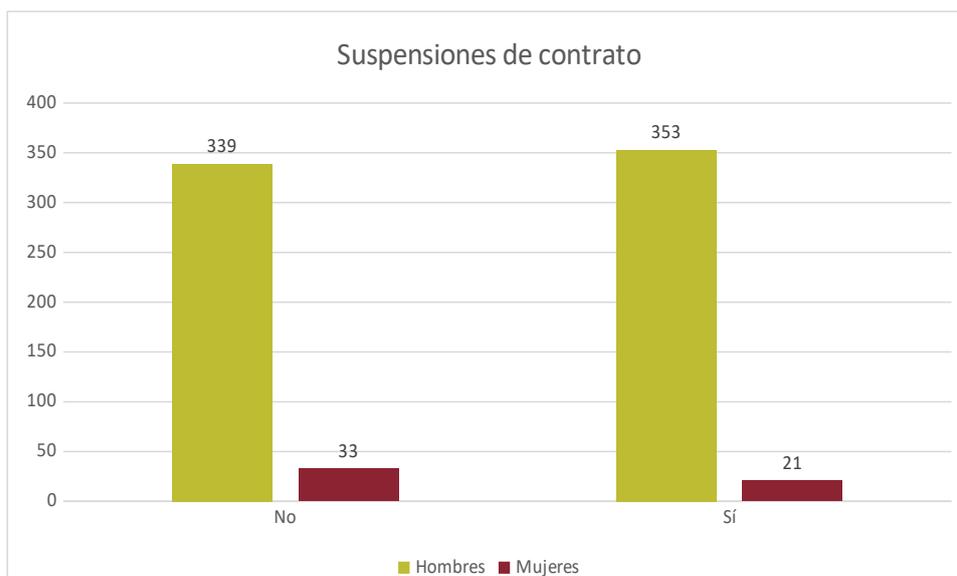


TeleTrabajo	Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	54	692	746	746	7,24%	92,76%
No		22	647	669	669	3,29%	96,71%
	Administración Especial - Técnica-media	0	4	4	4	0,00%	100,00%
	Administración General - Auxiliar	0	2	2	2	0,00%	100,00%
	Esc. Admin. Especial-Téc-Media	1	13	14	14	7,14%	92,86%
	Escala Básica - Categoría Bombero/a	10	475	485	485	2,06%	97,94%
	Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	11	25	36	36	30,56%	69,44%
	Escala Inspección - Oficial	0	6	6	6	0,00%	100,00%
	Escala Mando - Categoría Cabo	0	91	91	91	0,00%	100,00%
	Escala Mando - Categoría Sargento	0	31	31	31	0,00%	100,00%
Sí		32	45	77	77	41,56%	58,44%
	Administración Especial - Técnica-auxiliar	1	5	6	6	16,67%	83,33%
	Administración Especial - Técnica-superior	0	4	4	4	0,00%	100,00%
	Administración General - Administrativa	14	7	21	21	66,67%	33,33%
	Administración General - Auxiliar	8	3	11	11	72,73%	27,27%
	Administración General - Gestión	6	1	7	7	85,71%	14,29%
	Administración General - Técnica	2	3	5	5	40,00%	60,00%
	Escala Administración Especial - Técnica-auxiliar	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	1	0	1	1	100,00%	0,00%
	Escala Inspección - Inspector	0	1	1	1	0,00%	100,00%
	Escala Inspección - Oficial	0	7	7	7	0,00%	100,00%
	Escala Mando - Categoría Sargento	0	6	6	6	0,00%	100,00%
	Escala Mando - Categoría suboficial	0	6	6	6	0,00%	100,00%



Gerencia	0	1	1	1	0,00%	100,00%
----------	---	---	---	---	-------	---------

Por último, respecto a las suspensiones de contrato, 353 hombres y 21 mujeres han llevado a cabo algún tipo de suspensión. Entre las mujeres todas ellas han sido incapacidades temporales mientras que en el caso de los hombres las suspensiones han sido tanto por incapacidades temporales como por paternidad. En este sentido, es recomendable que las bajas por paternidad (y maternidad en su caso) dejen de ser registradas por la organización como suspensión de contrato y pasen a ser analizadas como bajas laborales vinculadas a las medidas de conciliación.



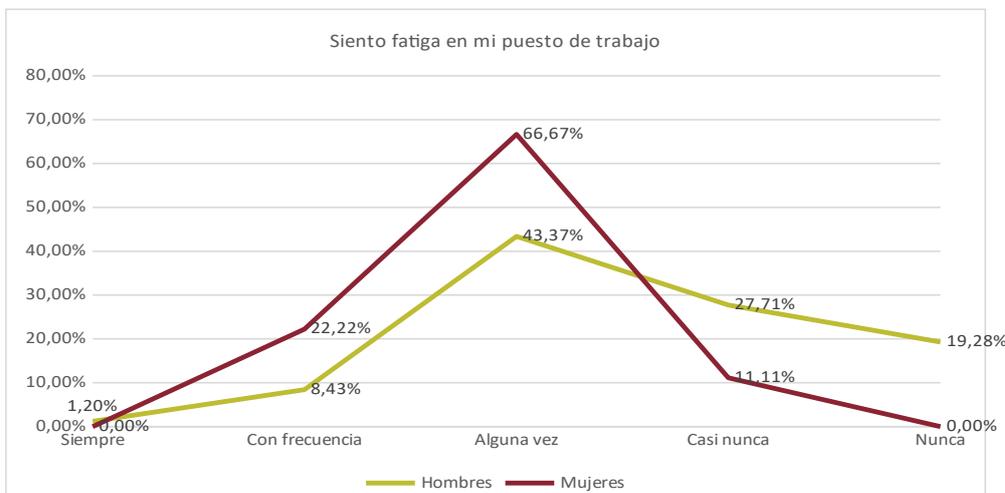
Suspensión	Motivo Suspensión 2	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	54	692	746	746	7,24%	92,76%
Sí		21	353	374	374	5,61%	94,39%
	-	0	24	24	24	0,00%	100,00%
	Incapacidad Temporal	21	329	350	350	6,00%	94,00%
No		33	339	372	372	8,87%	91,13%
	-	33	339	372	372	8,87%	91,13%



Suspensión	Motivo Suspensión 3	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	54	692	746	746	7,24%	92,76%
Sí	-	21	318	339	339	6,19%	93,81%
	PATERNIDAD	0	35	35	35	0,00%	100,00%
No	-	33	339	372	372	8,87%	91,13%
	-	33	339	372	372	8,87%	91,13%

Encuestas a la Plantilla

El cuestionario dirigido a la plantilla del Consorcio de Bomberos contiene una serie de preguntas dirigidas a evaluar su percepción en materia de condiciones de trabajo.

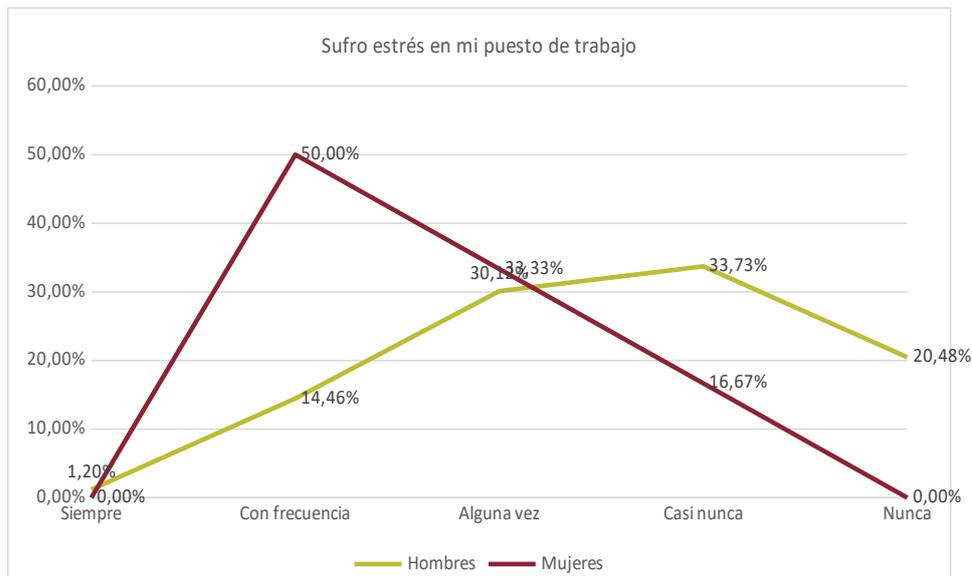


En primer

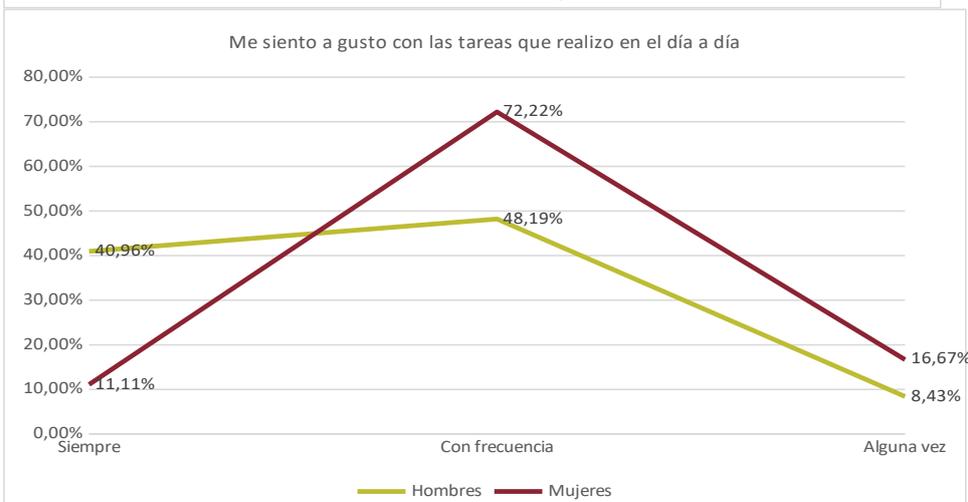
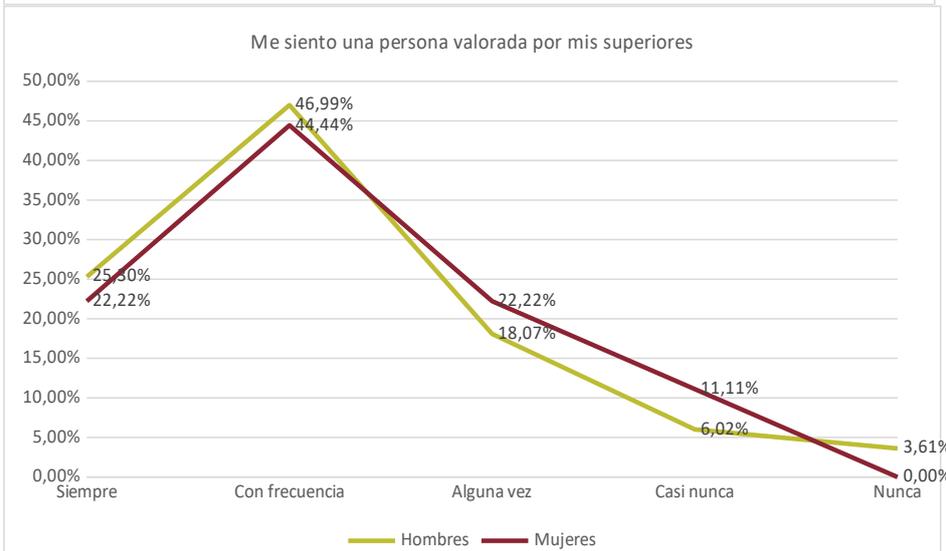
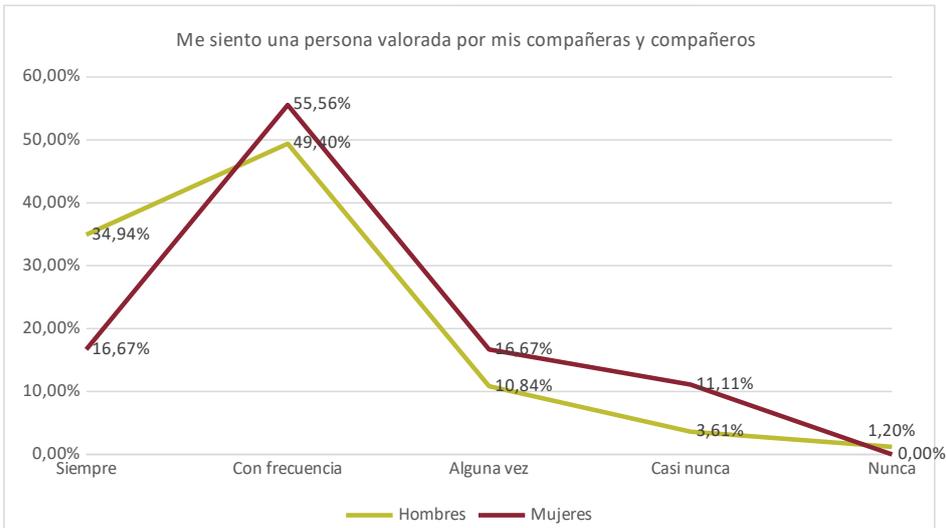
lugar, en relación con sufrir fatiga en el puesto de trabajo, la tendencia es similar en el caso de los hombres y de las mujeres, puesto que en ambos casos la respuesta más habitual es sufrirla "alguna vez" si bien en el caso de las mujeres el porcentaje es mayor y por el contrario un mayor porcentaje de hombres señalan no sufrirla nunca. Así mismo, es relevante las respuestas respecto al estrés puesto que es aquí donde encontramos grandes diferencias en función del sexo ya que las mujeres se



concentran en las opciones de “con frecuencia” y “alguna vez” mientras que los hombres tienden a señalar que sienten estrés “alguna vez”, “casi nunca” o “nunca”.



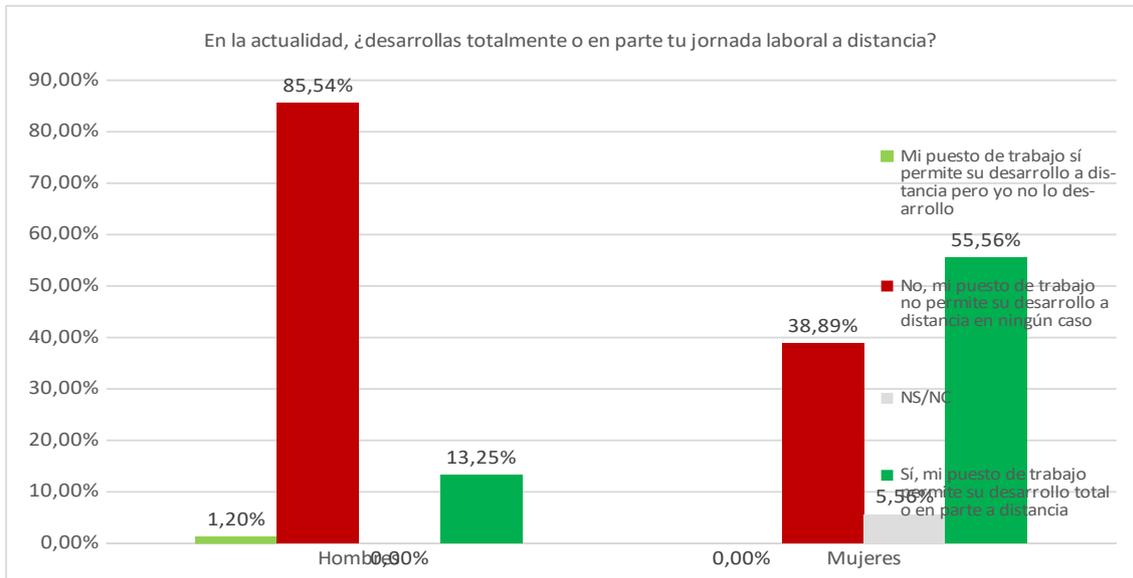
En segundo lugar, respecto a las cuestiones: “Me siento una persona valorada por mis compañeras y compañeros” y “Me siento una persona valorada por mis superiores” la tendencia de mujeres y hombres es prácticamente idéntica, siendo en ambos casos una valoración positiva o relativamente positiva. Por último, respecto a las tareas del día a día, los hombres muestran una mayor satisfacción con ellas que en el caso de las mujeres, si bien en ambos casos no aparecen valoraciones negativas, lo cual indica un nivel de satisfacción relativamente alto de la plantilla con su trabajo.



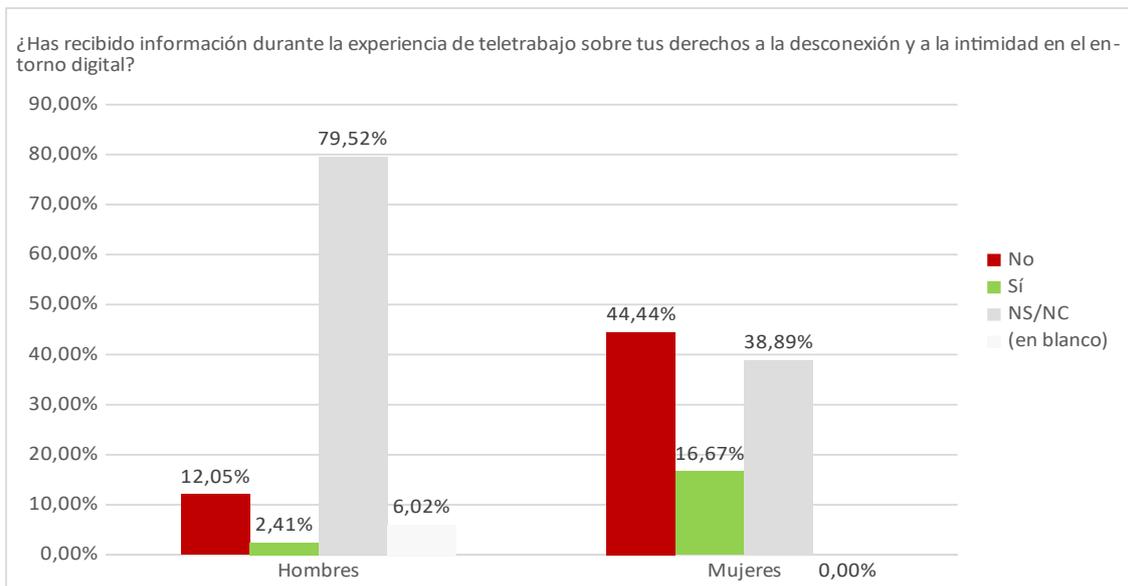


En relación con el teletrabajo, se observa una amplia diferencia entre hombres y mujeres ya que la mayoría de los puestos de trabajo de los hombres no les permite realizar parte o toda de la jornada a distancia, mientras que en el caso de las mujeres el 55% sí pueden y de hecho realizan parte de su jornada de forma telepresencial. De nuevo, la segregación horizontal ya señalada implica una diferenciación de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentra la posibilidad de realizar parte de la jornada laboral de forma remota. De este modo, los hombres al estar presentes fundamentalmente en el área operativa en su mayoría no pueden acceder al teletrabajo mientras que las mujeres, al ser mayoría en el área administrativa sí pueden acceder a esta modalidad de trabajo. A su vez, se debe señalar que el teletrabajo en el caso de las mujeres sí ha conllevado un porcentaje ligeramente mayor en el uso de flexibilidad horaria (38% frente al 22% que teletrabajando no ha hecho uso de la flexibilidad), mientras que en el caso de los hombres la relación es inversa puesto que del 13% de hombres que han accedido al trabajo en remoto, el 9,6% no ha hecho uso de la flexibilidad horaria frente al 4,8% que sí.

Por último, en relación con la información recibida respecto a los derechos de intimidad y desconexión digital la mayoría de la plantilla o no sabe que responder o responde de forma negativa, por lo que en todo caso y más allá de que estos derechos estén establecidos legalmente, es recomendable realizar un trabajo de difusión sobre los mismos para que las personas de la organización tengan toda la información necesaria para hacer valer dichos derechos.

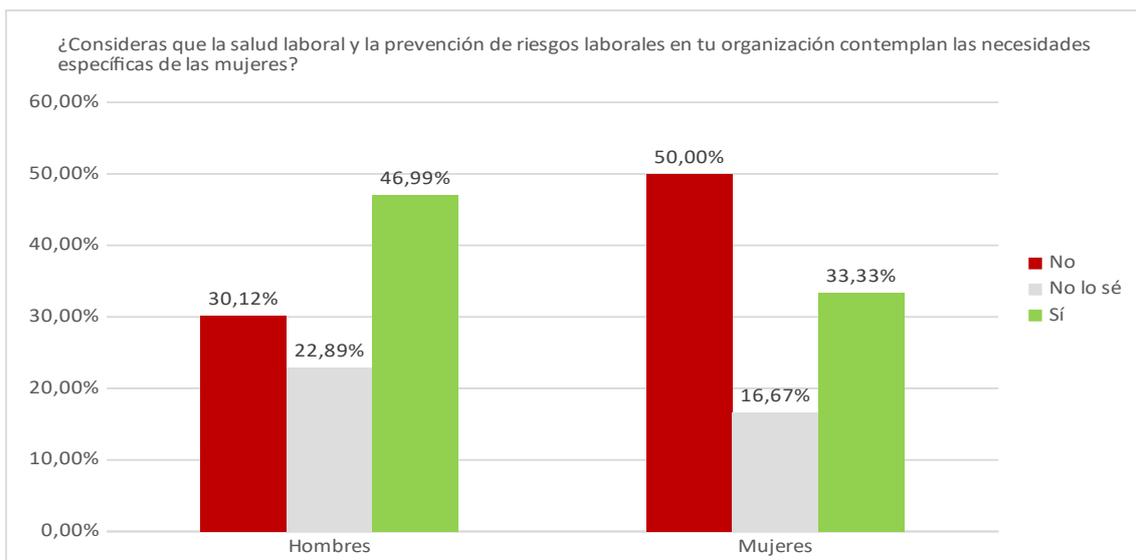


¿Has hecho uso de la flexibilidad horaria?	Hombres	Mujeres
No	9,64%	22,22%
Sí	4,82%	38,89%
No han teletrabajado	85,54%	38,89%
Total general	100,00%	100,00%





En relación con la prevención de riesgos laborales, menos del 50% de los hombres y solo el 33% de las mujeres consideran que la salud laboral y la PRL de la organización contempla las necesidades específicas de las mujeres, lo que indica el amplio margen de mejora existente en esta área de la organización a la hora de incorporar criterios de Igualdad de Oportunidades. Asimismo, destaca como casi el 23% de los hombres y el casi 17% de las mujeres desconoce si estas necesidades específicas son contempladas, lo cual indica la necesidad de formar a la plantilla sobre dichas especificidades, más teniendo en cuenta la muy reciente incorporación de mujeres a la organización. Esta misma tendencia se observa cuando se pregunta sobre la existencia o no de diversas medidas en el caso de embarazo y/o lactancia, siendo mayoritario en todos los casos, tanto en hombres como en mujeres, la opción “no sabe/no contesta”. De este modo, es recomendable mejorar la difusión de la política de la organización respecto a los derechos de las trabajadoras embarazadas y/o con lactancia materna debido al desconocimiento general de los mismos entre la plantilla.





Por embarazo/lactancia se me permite reducir el tiempo de trabajo		Hombres	Mujeres
	VERDADERO	48,19%	55,56%
	FALSO	1,20%	0,00%
	No contesta	50,60%	44,44%
Por razón de riesgo y/o lactancia se han adaptado técnicamente los puestos de trabajo			
	VERDADERO	24,10%	27,78%
	FALSO	15,66%	16,67%
	No contesta	60,24%	55,56%
Por razón de riesgo y/o durante la lactancia, se suprime el trabajo nocturno o a turnos, al menos durante el tercer trimestre			
	VERDADERO	20,48%	16,67%
	FALSO	15,66%	16,67%
	No contesta	69,88%	66,67%
Se han identificado y puesto en conocimiento los puestos de trabajo exentos de riesgo para el embarazo y la lactancia			
	VERDADERO	12,05%	0,00%
	FALSO	19,28%	33,33%
	No contesta	68,67%	66,67%

7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En este punto del diagnóstico se abordan aspectos relativos a la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se analizan las medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación y promover el ejercicio responsable de dichos derechos, los canales y criterios de información y comunicación utilizados para informar al personal sobre los derechos de conciliación, los permisos y excedencias utilizados en el último año y el análisis del modo en que afectan a las personas con responsabilidades con ascendientes o descendientes, entre otras cuestiones.



Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno al ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar.

Herramienta cualitativa

Las estrategias llevadas a cabo por el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia en materia de conciliación se basan en reducciones de jornada y flexibilidad horaria, preocupándose por su divulgación entre el personal de la organización a través de la web, el e-mail y la mesa de negociación. Para ejercer los derechos de conciliación, se exige la comunicación con un mes de antelación.

La organización cuenta también con una bolsa horario o días personales de libre disposición, así como se pactan permisos que no son aplicables obligatoriamente a la administración a la que el Consorcio pertenece.

Con respecto a la corresponsabilidad, se ha implementado la reducción de jornada al inicio o el fin de la misma en el personal operativo, altamente masculinizado.

A la organización le consta que tanto algunas bajas como algunas promociones de los últimos años tenían responsabilidades familiares.

La organización ha publicado en su Intranet las medidas de conciliación puestas a disposición de la plantilla.

Las personas con responsabilidades de cuidado en la organización tienen cambios en las funciones, distribuciones irregulares de jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o desplazamientos, concretamente, reducción de la jornada de 24 horas, así como posibilidad de solicitar permuta por proximidad de domicilio.



Entrevistas semiestructuradas

Se ha consultado a las personas entrevistadas si consideran que el Consorcio da información sobre el derecho de conciliación y fomenta la corresponsabilidad.

En general, se considera que la organización no informa de los derechos de conciliación y que estos derechos han sido implementados por la presión sindical y por obligación legal. Asimismo, se señala que la organización no fomenta la conciliación sino que se ve en la obligación legal de aceptarla. En este sentido, se señala la dificultad a la hora de acogerse a las medidas, bien sea por las consecuencias sobre sus compañeros en forma de mayor carga de trabajo o por consecuencias en su trayectoria profesional.

“No, hay que buscarlo [la información sobre el derecho a conciliar]. El Consorcio ha sido el primero en negarse. Ha costado mucho” (Ho8)

“lo permite, cuando no le queda otra” (Ho7)

“tengo un niño de 5 meses y no lo he utilizado por mis compañeros y por represalias de mis superiores” (h12)

“no se como está coger baja por embarazo, pero creo que eso es algo que a día de hoy no se ha planificado. Al no ser funcionario interino eso puede poner en riesgo tu trabajo” (Mo2)



Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la herramienta profesional y, a continuación, el análisis de los resultados de las encuestas cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

Del total de la plantilla, el 52% tiene descendencia a cargo y de esta, el 8% son mujeres y el 92% hombres. Respecto a dependientes no menores, del total de la plantilla únicamente el 1,21% tiene estas responsabilidades de cuidado (1 mujer y 8 hombres)

Descendencia a cargo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Si	32	354	386	51,74%	8,29%	91,71%
No	22	338	360	48,26%	6,11%	93,89%

Dependientes (no menores)	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Sí	1	8	9	1,21%	11,11%	88,89%
No	53	684	737	98,79%	7,19%	92,81%

En cuanto a las excedencias en los últimos 4 años, ninguna persona de la plantilla del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia ha hecho uso de ella.

Excedencia * Sexo:

Excedencia	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
-	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%

Por lo que respecta a las medidas de conciliación, únicamente el 9,52% de la plantilla ha hecho uso de estas medidas, siendo todos ellos hombres y siendo la baja de paternidad la única medida utilizada.



Conciliación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
No	54	621	675	90,48%	8,00%	92,00%
Sí	0	71	71	9,52%	0,00%	100,00%

Med. Conciliación 2	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Paternidad	0	71	71	9,52%	0,00%	100,00%
-	54	621	675	90,48%	8,00%	92,00%

Al analizar la naturaleza de los mecanismos de conciliación utilizados, y valoramos el impacto que los mismos tienen en las retribuciones, las promociones, las condiciones de trabajo, las categorías profesionales, y en definitiva la carrera profesional, se observa que no todos los mecanismos de conciliación tienen la misma incidencia. Se ha establecido una clasificación para diferenciar los distintos mecanismos de conciliación existentes.



MECANISMOS BLANDOS	Permisos de conciliación que no tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional ni en la carrera profesional de quien los utilice, como son la maternidad, paternidad, lactancia, flexibilidad, bolsas de horas, días o mecanismos análogos, etc.
MECANISMOS INTERMEDIOS	Mecanismos de conciliación cuyo impacto en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice todavía no se conoce, ya que están pendientes de análisis en la organización o entidad diagnosticada, y todavía no existen conclusiones académicas post-covid contundentes, como por ejemplo el teletrabajo y el trabajo a distancia.
MECANISMOS DUROS	Permisos de conciliación que tendrán consecuencias en las retribuciones, la promoción, las condiciones de trabajo, la categoría profesional y la carrera profesional de quien los utilice, como son las reducciones de jornada, las excedencias no remuneradas por cuidados, etc.

A partir de esta clasificación, los mecanismos de conciliación utilizados por la organización se observan que únicamente los hombres han hecho uso de los mecanismos de conciliación y en su totalidad han sido de los señalados como mecanismos blandos.

En este sentido, si bien se ha de señalar la escasa presencia de mujeres en la plantilla, sería recomendable conocer las necesidades de la misma y trabajar para que desde la propia organización se fomente el ejercicio de los derechos de conciliación y la corresponsabilidad puesto que, estos datos junto lo analizado en las entrevistas, parecen mostrar ciertas resistencias internas al uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla de la organización

En relación con el teletrabajo, la irrupción del Covid-19 supuso para las organizaciones la obligación de emprender medidas para frenar la proliferación del virus, fundamentalmente apostando por la modalidad de teletrabajo, definido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia como aquel que se desarrolla «mediante



el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación». En la actualidad, en el caso del Consorcio, únicamente el 10,32% de la plantilla teletrabaja y de este 10% (77 personas, 32 mujeres y 45 hombres), únicamente el 5% tienen responsabilidades familiares (1 mujer y 3 hombres) por lo que todo indica a que el teletrabajo no está siendo en la organización una medida para mejorar la conciliación de la vida profesional y familiar de la plantilla.

Teletrabajo	Responsabilidades familiares	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	54	692	746	100%	7,24%	92,76%
No		22	647	669	89,67%	3,29%	96,71%
	No	19	568	587	87,74%	3,24%	96,76%
	Sí	3	79	82	12,25%	3,66%	96,34%
Sí		32	45	77	10,32%	41,56%	58,44%
	No	31	42	73	94,80%	42,47%	57,53%
	Sí	1	3	4	5,19%	25,00%	75,00%

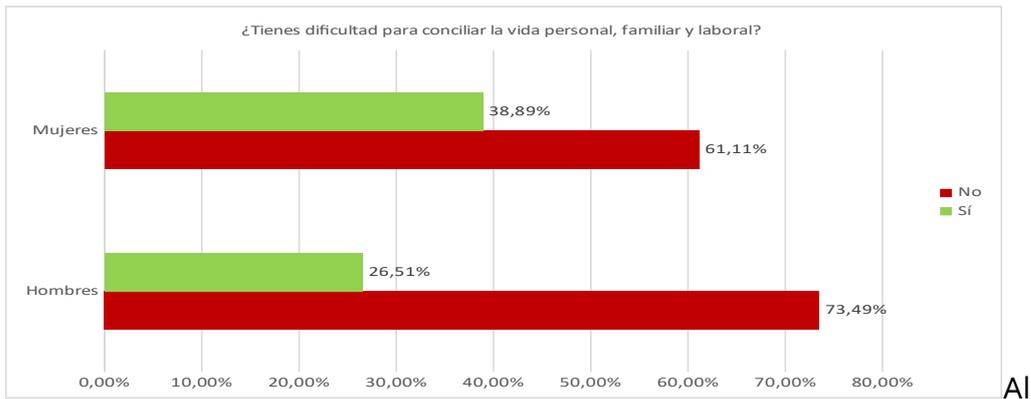


Encuestas a la Plantilla

Analizando la dificultad para conciliar la vida personal, profesional y familiar, los resultados de las encuestas se presentan a continuación.

En primer lugar, se debe señalar que el 36% de los hombres y el 22% de las mujeres no tienen responsabilidades de cuidado. EL 40% de los hombres tiene menores a su cargo, frente el 27% de las mujeres, mientras que respecto a los mayores al cargo la relación se invierte siendo mayor el porcentaje de mujeres (33%) que el de hombres (12%) que tiene personas mayores al cargo. De nuevo, en el caso de mujeres que tienen mayores y menores al cargo el porcentaje es mayor (16%) que el de los hombres (8%).

¿Qué tipo de responsabilidad de cuidados tienes?	Hombres	Mujeres
No tengo personas bajo mi responsabilidad	36,14%	22,22%
Tengo menores de edad a mi cargo	40,96%	27,78%
Tengo mayores de edad a mi cargo	12,05%	33,33%
Tengo mayores y menores de edad a mi cargo	8,43%	16,67%
Nietos a tiempo parcial	1,20%	0,00%
He tenido mayores y menores bajo mi responsabilidad.	1,20%	0,00%
Total general	100,00%	100,00%



Al preguntar sobre las dificultades para conciliar, destaca que el 73% de los hombres indica que no las tiene, porcentaje que desciende hasta el 61% en el caso de las mujeres. Por el contrario, el 38% de las mujeres y el 26% de los hombres indican que si tienen algún tipo de dificultad para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral.

¿Conoces las medidas de conciliación personal, familiar y laboral que ofrece tu organización?	Hombres	Mujeres	Total general
No	19,28%	22,22%	19,80%
Sí	80,72%	77,78%	80,20%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

En relación al conocimiento sobre las medidas de conciliación existentes en la organización, el 80% de los hombres y el 77% de las mujeres señalan que si las conocen, lo cual indica un porcentaje relativamente elevado de personas que las desconocen, el cual podría sería recomendable reducir en el corto plazo.

En relación con el fomento de la corresponsabilidad por parte de la organización, el 44% de la plantilla considera que si se fomenta frente al 23% que cree que no y un 31%



que no lo sabe. Hay escasas diferencias entre mujeres y hombres en este aspecto, si bien se debe señalar que hay un 54% de la plantilla que o considera que no se fomenta o que no lo sabe, lo cual debe ser tenido en cuenta a la hora de proponer acciones relativas a la corresponsabilidad, así como la correcta difusión entre el personal laboral del Consorcio.

¿Consideras que desde la organización se fomenta la corresponsabilidad?	Hombres	Mujeres	Total general
Sí	44,58%	44,44%	44,55%
No	24,10%	22,22%	23,76%
No lo sé	31,33%	33,33%	31,68%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Respecto al uso de las distintas medidas de conciliación, los datos van en la línea de lo ya analizado a través de la herramienta cuantitativa puesto que la mayoría de la plantilla nunca ha hecho uso de ningún mecanismo de conciliación. Los únicos mecanismos que si se han podido utilizar en algún momento por parte del personal laboral han sido: permiso de lactancia (38% de las mujeres y 16% de los hombres), permiso de maternidad/paternidad (44% de las mujeres, 37% de los hombres) y el permiso para acompañamiento a centro de salud (72% de las mujeres y 39% de los hombres).

	Hombres	Mujeres
Excedencia por cuidado de familiar		
Lo he utilizado	2,41%	0,00%
No lo he utilizado.	97,59%	100,00%
Excedencia por cuidado de hija/o		
Lo he utilizado	6,02%	11,11%
No lo he utilizado.	93,98%	88,89%
Permiso de lactancia		
Lo he utilizado	16,87%	38,89%
No lo he utilizado.	83,13%	61,11%
Permiso de maternidad/paternidad		
Lo he utilizado	37,35%	44,44%
No lo he utilizado.	62,65%	55,56%



Uso de horario flexible por cuidado de hija/o		
Lo he utilizado	9,64%	22,22%
No lo he utilizado.	90,36%	77,78%
Uso de horario flexible por cuidado de familiar		
Lo he utilizado	3,61%	5,56%
No lo he utilizado.	96,39%	94,44%
Reducción de jornada para atención de familiares		
Lo he utilizado	8,43%	16,67%
No lo he utilizado.	91,57%	83,33%
Permiso para acompañamiento a centro de salud		
Lo he utilizado	39,76%	72,22%
No lo he utilizado.	60,24%	27,78%



8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La importancia de este eje reside en comprobar si existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y si son conocidos y accesibles a la plantilla. Se analizará, además, si en la entidad han existido situaciones de acoso y de qué manera se ha actuado o cómo se han resuelto en el marco de protocolo de prevención de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De esta manera, se definirán y se identificarán cuáles son las conductas constitutivas de acoso, que procedimientos y medidas cautelares y/o correctivas aplicables existen, se crearan procedimientos para que existan vías o canales de comunicación para las denuncias que pudieran producirse y se comprobará que existe un procedimiento de actuación eficaz y de calidad.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Herramienta cualitativa

El Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia cuenta desde Marzo de 2022 con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contempla el acoso moral, sexual, por razón de sexo y otras situaciones de violencia.





Consorci Provincial de Bombers de València

Anunci del Consorci Provincial de Bombers de València sobre aprovació definitiva del "Protocol de Prevenció i Actuació Autònoma davant la Violència Laboral del Consorci per al Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament de la Província de València".

Anuncio del Consorcio Provincial de Bomberos de València sobre aprobación definitiva del "Protocolo de Prevención y Actuación Autónoma ante la Violencia Laboral del Consorcio para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Provincia de Valencia".

ANUNCI

Per Decret de la Presidència Delegada del Consorci Provincial de Bombers de València número 237 de data 2 de març de 2022, s'ha disposat:

...

Primer: Considerar aprovat definitivament el Protocol de Prevenció i Actuació Autònoma davant la Violència Laboral del Consorci per al Servei de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament de la Província de València, aprovat per l'Assemblea General del Consorci en sessió ordinària del 17 de desembre de 2021, el text del qual figura com a Annex.

Segon: Donar compte del present decret a l'Assemblea General del Consorci en la primera sessió que celebre.

Tercer: Publicar el present decret en el Butlletí Oficial de la Província de València, portal de l'empleat, Tauló d'Anuncis del Consorci i en la Eeb del Consorci als efectes oportuns.

Annex

Protocol de prevenció i actuació autònoma davant la violència laboral en el CPBV

Índex

Introducció

Article 1. Declaració de principis

Article 2. Objecte i àmbit d'aplicació

Article 3. Conceptes d'assetjament laboral

Article 4. Composició equip de mediació i sol·licituds

Article 5. Estructura procedimental d'actuació

Disposició final. Entrada en vigor. Referències normatives

Annex I.- Conductes tipus d'assetjament moral, sexual, per raó de sexe, discriminatori, ciberassetjament i altres situacions de violència laboral

Annex II.- Fluxograma procediment actuació

Introducció i antecedents

Les persones al servei de l'administració del CPBV constitueixen el principal actiu amb què es compta per a garantir un funcionament eficaç i eficient de l'organització. Cuidar i atendre les seues necessitats i benestar a través d'una adequada i efectiva gestió de personal, resulta fonamental per a aconseguir la implicació de les persones en l'assoliment dels objectius i metes prèviament fixats per l'organització en compliment de la seua missió.

Tota activitat laboral desenvolupada en qualsevol entorn, també en el de les administracions públiques, comporta l'existència d'una sèrie de riscos laborals. Entre ells i també, els lligats a factors de tipus psicosocial que l'organització i el seu personal directiu ha de tractar de prevenir o minimitzar, i això amb la finalitat d'evitar riscos en la seua salut que, de produir-se, repercutiran de manera negativa en el seu treball, en el seu propi desenvolupament personal i professional i, per tant, en la pròpia organització (a través de generar, entre altres conseqüències no desitjades, un aïllament de les persones, baixes laborals, una menor productivitat i una mala imatge de l'administració). Igual que és molt important gestionar les relacions laborals «en positiu», ho és també eliminar els factors negatius que poden sorgir en l'àmbit d'aquestes.

La Constitució Espanyola ens reconeix, com a drets fonamentals, entre altres, la dignitat de la persona, la integritat física i moral, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge. Al costat de l'anterior cal destacar que el personal empleat públic té, entre altres drets individuals reconeguts normativament, el de la protecció efectiva enfront de l'assetjament moral i laboral, l'assetjament sexual i per raó de sexe, fets aquests que, de produir-se i al costat dels d'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, reflecteixen conductes i comportaments que, qualificats en algun cas per l'ordenament jurídic com a delictes, estan tipificats en l'àmbit administratiu per l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i per la nostra normativa autonòmica de funció pública, com faltes molt greus.

La Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals disposa, en el seu article 16, l'obligació d'avaluar les condicions de treball en la prestació dels seus serveis, i això inclou els riscos derivats de les condicions de treball i també els relatius a la seua organització, els d'àmbit psicosocial.

El CPBV, a través d'aquest protocol que ara es revisa, manifesta i reitera de manera clara el seu compromís de tolerància zero enfront de tota conducta d'assetjament laboral i això a través de realitzar accions que, a més de prevenir, corregisquen i eliminen aquest tipus de conductes indesitjables i inacceptables en el si de la nostra administració

1. Declaració de principis.

1. El present protocol és una mostra del posicionament del CPBV enfront d'aquesta greu problemàtica, posicionament que es dirigeix, secundant-se en la prevenció, la mediació, en el seu cas, i la investigació, a combatre aquestes situacions, facilitant i fent més transparents els llits de denúncia que pot utilitzar la persona que puga patir una presumpta situació d'assetjament laboral.

Qualsevol conducta violenta en el treball constitueix un acte que envileix a qui l'exerceixen, genera danys a les víctimes i deteriora el clima laboral de les institucions. Davant aquesta mena d'actuacions el CPBV té l'obligació d'oferir una resposta única i integral enfront del problema.

Aquestes actuacions, derivades del possible esdeveniment de conductes d'assetjament de les quals poden materialitzar-se danys per a la seguretat i salut del personal, han d'estar dotades de rigor, cautela i confidencialitat. L'Administració té l'obligació de ser acurada i protegir també els drets de les persones acusades, respectant la presumpció d'innocència i evitant que les actuacions preventives siguin interpretades com a prova de culpabilitat. S'ha de prevenir el mal injust i el risc per a la salut de la persona acusada, o de tercers, derivat de les denúncies per assetjament i les actuacions derivades d'aquestes.

Al costat de l'anterior, han d'evitar-se les denúncies falses, que causen un mal ús dels recursos de l'Administració i ocasionen un clar perjudici en les persones denunciades.

2. Amb la finalitat d'assegurar que tot el personal del CPBV gaudisca d'un entorn laboral lliure de qualsevol mena d'assetjament, es relacionen a continuació els següents principis que hauran de ser atesos i promoguts per les diferents persones responsables dels diferents departaments del CPBV en totes les seues actuacions i especialment en les desenvolupades en aplicació d'aquest protocol:

– Igualtat de tracte i oportunitats i no discriminació per raó de sexe (LGTBI), naixement, raça, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social de l'àmbit laboral.

– Diligència i celeritat per a atendre qualsevol situació d'assetjament de la qual es tinga coneixement.

Según la información proporcionada, el acoso sexual no ha sido incluido en la evaluación de los riesgos de los puestos de trabajo ni se han realizado medidas



formativas/informativas y de sensibilización dirigidas a la plantilla en general ni a la representación del personal.

Según esta información, se garantiza la confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso y hay un órgano encargado de gestionar los casos. Los criterios para poder formar parte de este órgano de gestión son tener experiencia y formación en materia de prevención de riesgos laborales, mediación, trabajo social, psicología y derecho.

No se ha establecido formalmente sistemas de garantía para evitar los efectos del acoso sexual en la promoción, carrera profesional y ascensos, u otras circunstancias.

La organización si prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médicos a las víctimas de acoso y ha identificado las conductas constitutivas de acoso.

El protocolo se ha activado 3 veces en los últimos 4 años, no habiéndose aplicado nunca como medida disciplinaria ni el despido, ni la movilidad geográfica, ni la amonestación (verbal o escrita), ni ningún otro tipo de medida disciplinaria por razón de situación de acoso sexual de algún miembro de la organización.



Entrevistas semiestructuradas

En primer lugar, en materia de acoso sexual y por razón de sexo, destaca como de forma generalizada entre las personas entrevistadas hay un desconocimiento tanto de la existencia del Protocolo como de su funcionamiento. Así pues, si bien es cierto que es de reciente aprobación, se requiere intensificar su difusión y accesibilidad, tanto al personal que ya trabaja en el Consorcio como al personal de nueva incorporación, al inicio de su vinculación laboral.

"No conozco, pero sé que hay algo, un reglamento o algo..." (Ho1)

"Sé que hay un comité, pero no conozco" (Ho3)

"No lo hay, un comité, pero no un protocolo específico" (Ho6)

"No sé si existe, no creo que haya, ni nadie me ha dicho que exista" (Mo3)

Buena parte de las personas entrevistadas son conocedoras de diversos casos de acoso sexual ocurridos en la organización, ya fuera tiempo atrás, como en los últimos años. En este sentido, la opinión generalizada es que la actuación por parte de la organización es mejorable respecto al apoyo a las víctimas y la discreción y respeto a su privacidad, aun cuando esto implique tensionar la lógica jerárquica de la organización.

"[EL Consorcio] miró para otro lado y mantienen al jefe de parque... el documento que sacó sindicatos fue solo para ofrecerle cambiarle de parque a ella, encima a ella y no van a la raíz del problema y miran para otro lado..." (Ho4)



Estudio cuantitativo

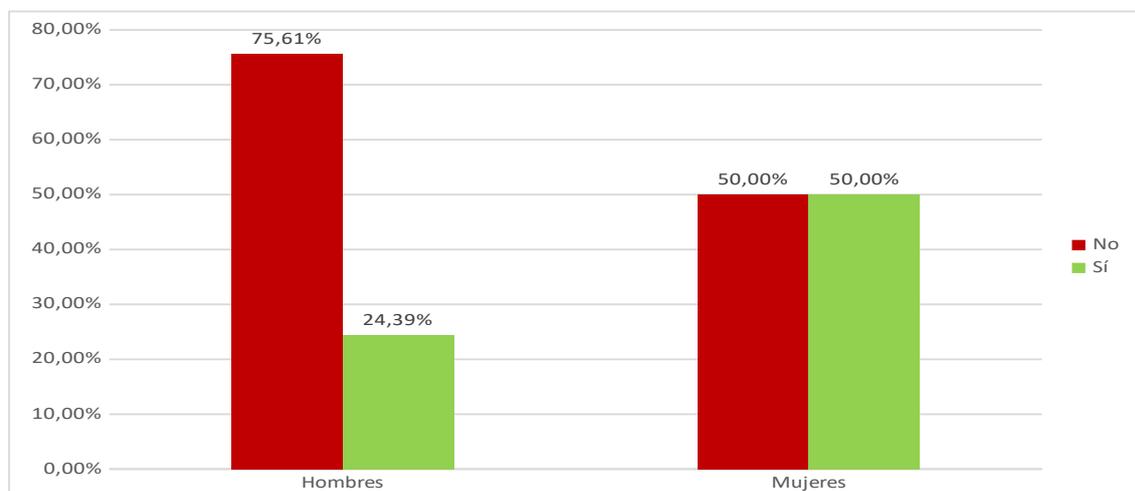
En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

Encuestas a la Plantilla

En primer lugar, destaca como la casi totalidad de la plantilla no ha recibido ningún tipo de formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo en los últimos 4 años. EN este sentido, la mayoría de los hombres (75%) no tienen conocimientos sobre los recursos que proporciona la organización en caso de acoso sexual o por razón de sexo, y solo la mitad de las mujeres tienen conocimiento sobre estos recursos.

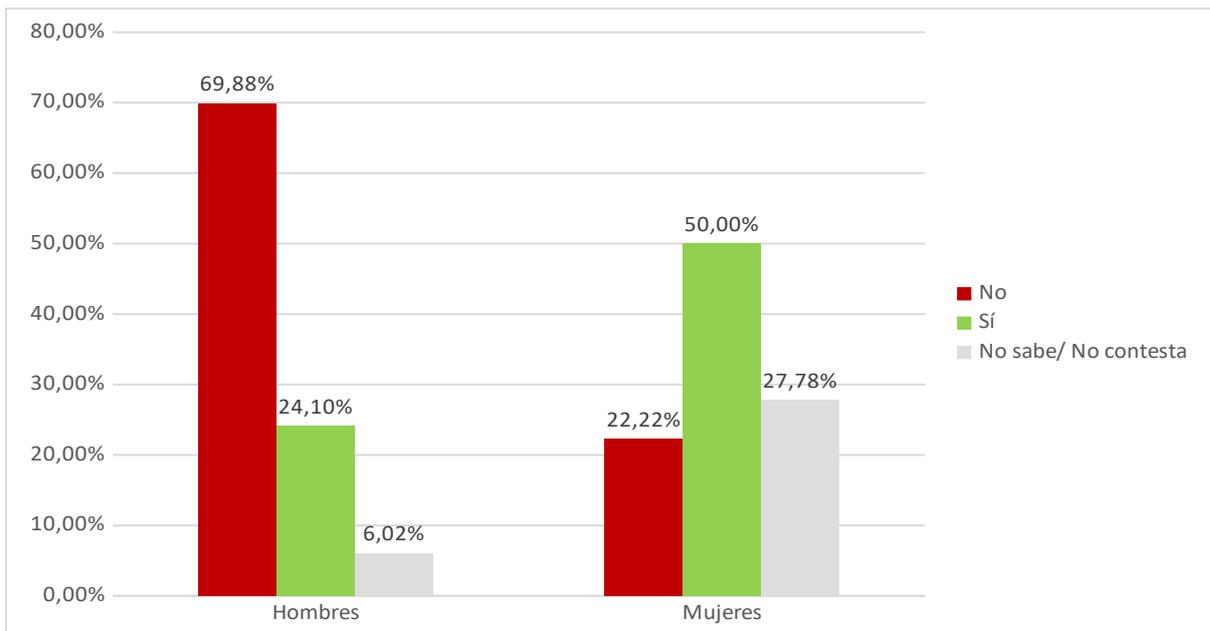
De este modo, los datos indican un amplio margen de mejora tanto en cuestiones relativas a la sensibilización y formación de la plantilla en cuestiones relativas al acoso sexual y por razón de sexo, así como en la difusión de los recursos existentes en la organización ante este tipo de situaciones y los procesos de activación de los mismos.

	Hombres	Mujeres
No	97,59%	100,00%
Sí	2,41%	0,00%





En segundo lugar, respecto al conocimiento sobre algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en la plantilla, se observan ligeras diferencias en función de las personas encuestadas. Así, los hombres de forma mayoritaria no conocen ningún caso (casi 70%), mientras que el 50% de las mujeres si tienen constancia de algún caso. Destaca a su vez un elevado porcentaje de mujeres (casi el 30%) que no contestan a esta pregunta, lo cual puede estar indicando ciertas reservas y/o temores a la hora de responder sobre estas cuestiones.



En tercer lugar, se han planteado diversas situaciones para que las personas encuestadas señalaran la frecuencia con la que han vivido dichas situaciones. Así, destaca como la mayoría de las personas, tanto mujeres como hombres indican que nunca han vivido esas situaciones si bien, se observan algunas diferencias importantes a señalar. Tres son las situaciones en las que no se encuentra el deseable 100% de nunca la he vivido, siendo: "he recibido mensajes con contenido sexual que considero ofensivo cuyos remitentes son personas con quienes trabajo", "me han hecho invitaciones de carácter sexual mientras realizo mi trabajo" y "tengo que observar a



disgusto fotografías, dibujos o imágenes de contenido sexual mientras realizo mi trabajo”.

En la primera de ellas, tanto hombres como mujeres indican en el 11% de los casos que han recibido este tipo de mensajes con algunas veces, si bien un porcentaje mayor de mujeres (5,8% frente a 3,7%) los han recibido con frecuencia. En la segunda, se observa como casi al 6% de las mujeres le han hecho invitaciones de carácter sexual algunas veces mientras trabajaban. De este modo, esta situación que implica un acoso sexual más directo es sufrido en mayor medida por las mujeres en su puesto de trabajo. En tercer y último lugar, el 17% de las mujeres han de ver “algunas veces” imágenes con contenido sexual mientras realizan su trabajo, frente al 11% de los hombres que las ven “en contadas ocasiones”.

En conclusión, si bien situaciones que tienen que ver con la recepción de mensajes que se consideran ofensivos o con el visionado de imágenes de contenido sexual mientras se trabaja las sufren tanto hombres como mujeres (siempre ellas en mayor grado), la situación de acoso más directo como es la invitación con carácter sexual es sufrida fundamentalmente por las mujeres. De este modo, parece necesaria la formación y sensibilización de la plantilla en lo que se refiere a acoso sexual, con el objetivo de reducir hasta eliminar situaciones no deseables como es el envío de contenido ofensivo (via e-mail y chats de grupo) o el visionado de imágenes con contenido sexual en el puesto de trabajo, así como dar a conocer el funcionamiento del Protocolo de Acoso Sexual para que las invitaciones de carácter sexual activen, cuando proceda, dicho protocolo. Por último, es urgente también realizar campañas de identificación de conductas constitutivas de acoso, fomentando la participación de los hombres de la organización.

	Hombres	Mujeres
He recibido mensajes con contenido sexual que considero ofensivos cuyos remitentes son personas con quienes trabajo		
Siempre	0,00%	0,00%



Con frecuencia	3,75%	5,88%
Algunas veces	11,25%	11,76%
En contadas ocasiones	10,00%	0,00%
Nunca	75,00%	82,35%
He recibido o recibo llamadas telefónicas ofensivas con contenido sexual de personas con las que trabajo		
Siempre	0,00%	0,00%
Con frecuencia	0,00%	0,00%
Algunas veces	0,00%	0,00%
En contadas ocasiones	0,00%	0,00%
Nunca	100,00%	100,00%
Me han hecho invitaciones de carácter sexual mientras realizo mi trabajo		
Siempre	0,00%	0,00%
Con frecuencia	0,00%	0,00%
Algunas veces	0,00%	5,88%
En contadas ocasiones	2,50%	5,88%
Nunca	0,00%	0,00%
Tengo que observar a disgusto fotografías, dibujos o imágenes de contenido sexual mientras realizo mi trabajo		
Siempre	1,25%	0,00%
Con frecuencia	1,25%	0,00%
Algunas veces	2,50%	17,65%
En contadas ocasiones	11,25%	0,00%
Nunca	83,75%	82,35%
Me han sugerido en mi trabajo acceder a una solicitud de carácter sexual para recibir un derecho o beneficio laboral		
Siempre	0,00%	0,00%
Con frecuencia	0,00%	0,00%
Algunas veces	0,00%	0,00%
En contadas ocasiones	0,00%	0,00%
Nunca	100,00%	100,00%
Fui objeto de una agresión sexual dentro del contexto laboral		
Siempre	0,00%	0,00%
Con frecuencia	0,00%	0,00%
Algunas veces	0,00%	0,00%
En contadas ocasiones	0,00%	0,00%
Nunca	100,00%	100,00%

9. Derechos laborales de las víctimas de violencia de género

En este apartado se recopila la información sobre las actuaciones o medidas que la entidad ha ido desarrollando en relación a la Violencia de Género. Es por ello por lo



que se recoge información sobre cómo se informa a la plantilla sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia y la manera de emplearlos o ampliarlos.

Se recopila también información sobre las actuaciones o medidas de sensibilización en esta materia que ha ido realizando la entidad y la existencia de procedimientos específicos o programas de protección y/o asistencia.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la Violencia de Género. Por último, aparecen las respuestas abiertas proporcionadas por la plantilla en la **encuesta**.

Herramienta cualitativa

En materia de violencia de género no se han establecido medidas de sensibilización ni se ha impartido formación específica para el personal de recursos humanos sobre el derecho de las víctimas de violencia de género. La organización tampoco ha establecido ni promocionado los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de violencia de género.

Según la información aportada, *sí* que se prevé asesoramiento o apoyo psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género, si bien la organización no ha ampliado los derechos laborales legalmente establecidos a las víctimas de violencia de género ni se incorporan otras medidas adicionales a las contempladas por la normativa vigente.



Entrevistas semiestructuradas

En materia de violencia de género, el Consorcio de Bomberos de Valencia no ha implementado medidas específicas y en este sentido buena parte de las personas entrevistadas señalan una diversidad de respuestas en el caso de que conocieran un caso entre alguna compañera, y que varían entre actuaciones individuales y externas a la organización al seguimiento de la jerarquía, la búsqueda de apoyo de los máximos superiores, a acudir directamente a la policía.

“Habría primero con ella y luego la ayudaría. Igual me saltaría hasta el Consorcio” (Ho1)

“Arriba.. gerencia e inspector jefe. Me saltaría el cabo, sargento... personalmente en mi caso no me aportan nada para solucionar este tema” (Ho4)

“Según quien la estuviera generando, de normal al jefe de parques o si tendría que ir más arriba o a Recursos Humanos” (Mo3)

“A la policía” (Mo4)



Estudio cuantitativo

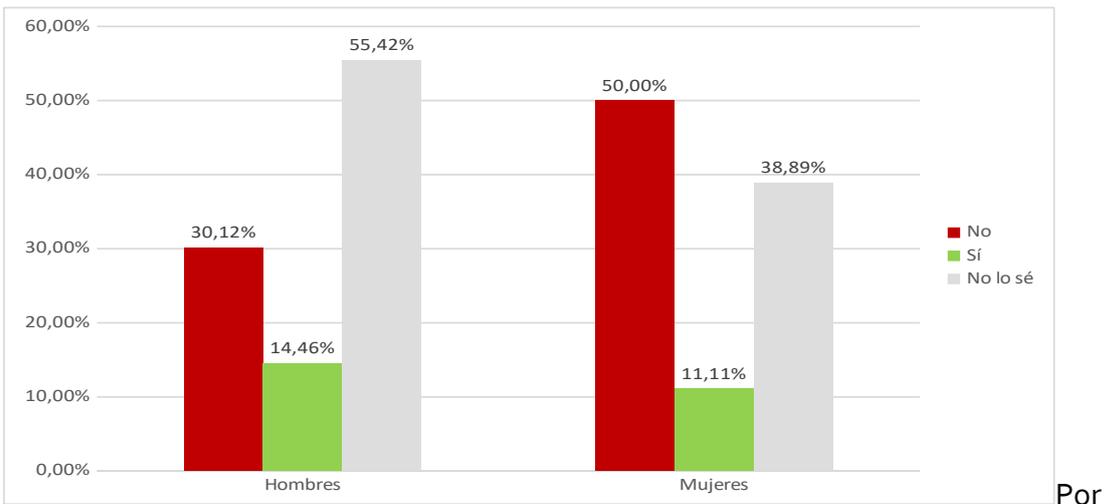
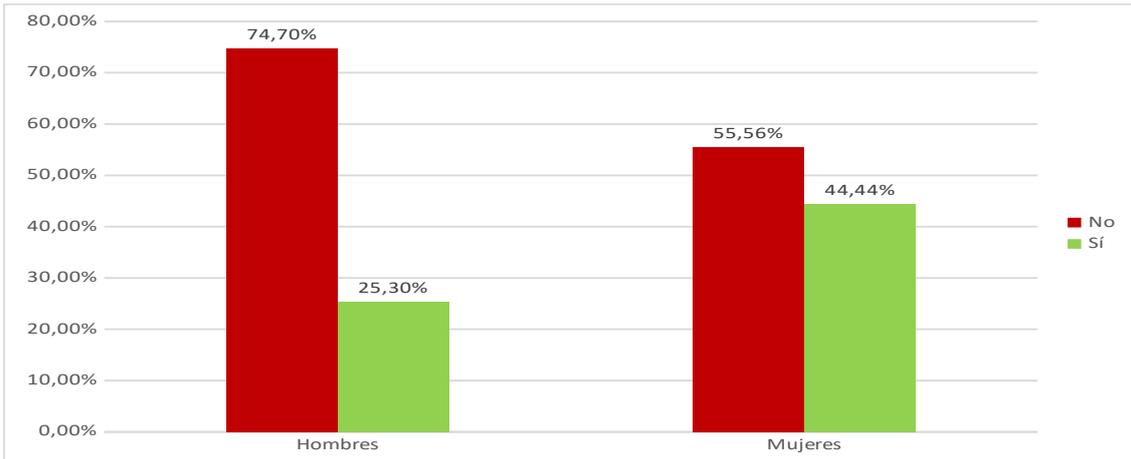
En este apartado se detallará el análisis realizado a partir de los cuestionarios cumplimentados por la plantilla de la organización, en su vertiente cuantitativa.

Encuestas a la Plantilla

La práctica totalidad de la plantilla no ha recibido formación en materia de violencia de género (97%), si bien es en el caso de los hombres donde si formación es prácticamente inexistente: solo el 1,2% ha recibido formación frente al 11% de las mujeres. Esta formación ha sido en todos los casos formación externa a la organización.

	Hombres	Mujeres	Total
No	98,80%	88,89%	97,03%
Sí	1,20%	11,11%	2,97%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

En relación con el conocimiento sobre los recursos disponibles para víctimas de violencia de género, la mayoría de los hombres (74%) y de las mujeres (55%) desconocen estos recursos. En este sentido, es recomendable realizar acciones de difusión sobre los derechos específicos para mujeres en situación de violencia de género al objeto de garantizar el apoyo necesario por parte de la organización y de las personas que la componen.



Por otra parte, solo el 14% de los hombres y el 11% de las mujeres consideran que la organización cuenta con la formación y los mecanismos adecuados para detectar casos de violencia de género, lo cual refleja una vez más la necesidad de trabajar activamente en esta área de cara al Plan de Igualdad especialmente en lo referente a la formación tanto a las personas responsables como a otros mandos intermedios, cargos directivos y finalmente al global de la plantilla de la organización.





10. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

El presente eje tiene como objetivo evaluar la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de trato y oportunidades se garantiza en el sistema de clasificación profesional de la entidad. De manera complementaria, también se debe hacer un análisis sobre la garantía del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres a todos los niveles, y especialmente en aquellos de más alta responsabilidad.

A partir del estudio diagnóstico de la clasificación profesional y la infrarrepresentación femenina se formularán recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

Así, de acuerdo con la normativa vigente, en el supuesto de que el diagnóstico mostrará infrarrepresentación de un sexo en determinados puestos o niveles jerárquicos, el plan deberá incluir medidas que tuvieran como objetivo corregir esa situación, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. En este sentido, se entenderá por acciones positivas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las «medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso».



En este apartado, también se analizará la distribución de la plantilla, midiendo el grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento, área, grupo, clasificación, nivel o puesto (segregación horizontal), con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional.

La finalidad del presente eje de investigación del Informe Diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la organización, en la gestión de su plantilla en términos de infrarrepresentación y clasificación profesional.

Estudio cualitativo

En este apartado se analizará la información proporcionada por el personal responsable a través de una **herramienta profesional**, a continuación, se muestran las principales conclusiones obtenidas en **las entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización para conocer su percepción en torno a la clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

Herramienta cualitativa

El Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia tiene actualmente contratadas a personas con diversidad funcional o algún tipo de discapacidad.

Según la información presentada, tiene como un objetivo a muy largo plazo la presencia equilibrada de mujeres y hombres y para combatir la segregación laboral ocupacional ha incorporado las marcadas por la legislación relativas a los procesos selectivos en la fase relativa a las pruebas físicas.

La organización no ha realizado una Relación de Puestos de Trabajo (RPT), ni ha realizado un Análisis de los Puestos de Trabajo (APT) ni tampoco ha realizado una Valoración de los Puestos de Trabajo (VPT). En ningún caso ni la RPT ni la APT se ha



realizado con perspectiva de género y no se incorporan medidas correctoras en los puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género. No se realiza una evaluación periódica del encuadramiento profesional y de la valoración del puesto de trabajo ni se han valorado los puestos de trabajo garantizando la misma retribución para puestos de igual valor.

Según la información aportada, la razón que justifica la masculinización de la organización es la relativa a las cualidades específicas de los hombres para el desempeño del trabajo. Por otra parte, se señala que tanto mujeres como hombres pueden acceder a los puestos directivos en igualdad de trato y de oportunidades, si bien se considera que las mujeres tienen menos oportunidades de promoción que los hombres debido a la fuerte jerarquización de los puestos de mando. Por último, se señala la necesidad de realizar acciones positivas para aumentar en número de mujeres en los puestos de decisión o mando en la organización.

Entrevistas semiestructuradas

Las entrevistas a agentes clave ponen de manifiesto algunos aspectos a tener en cuenta al respecto de la clasificación profesional y la infrarrepresentación femenina.

En este ámbito, se destaca la masculinización de la organización y la segregación horizontal existente en el Consorcio, debido fundamentalmente a la tardía incorporación de las mujeres a la organización. En este

“[las mujeres] no están en todas las áreas... operativamente no. En Recursos Humanos y Administración sí. Son jóvenes y pocas” (Ho1)

“No están representadas. Creo puestos de responsabilidad... donde hay mujeres es en oficinas, no como operarias. En oficinas si, en mandos no” (Ho4)



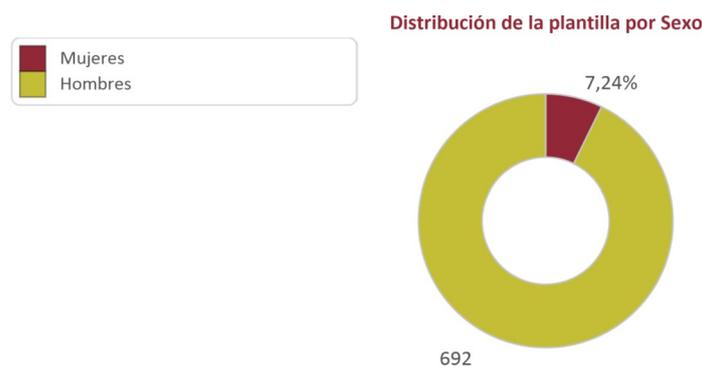
“La figura de la mujer en el cuerpo de bomberos es algo que acaba de empezar, es un entorno masculinizado y todavía hay puestos donde no estamos representadas, pero lo estaremos” (Mo4)

Estudio cuantitativo

En este apartado se detallará, en primer lugar, la información cuantitativa obtenida mediante la **herramienta profesional** y, a continuación, el análisis de los resultados de **las encuestas** cumplimentadas por la plantilla de la organización en su vertiente cuantitativa.

Herramienta cuantitativa

En primer lugar, respecto a representación femenina en la organización, destaca la ya comentada masculinización del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, por la cual únicamente el 7,24% de la plantilla es compuesto por mujeres (54 mujeres frente a 692 hombres).



Distribución por nivel jerárquico



En primer lugar, se analizará la segregación vertical de la plantilla poniendo en relación los puestos con nivel jerárquico con el sexo de las personas trabajadoras. La proporción general de la plantilla (7,24% mujeres y 92,76% de hombres) guarda la misma proporción que en el nivel jerárquico más bajo (sin personal a su cargo).

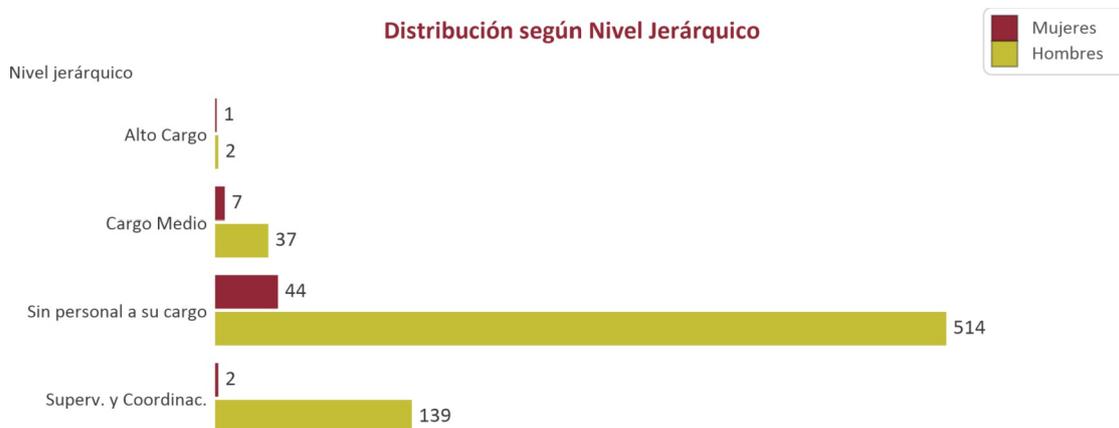
Por su parte, en los puestos "alto cargo" y "cargo medio" la proporción de mujeres es mayor, fundamentalmente en el primero donde ellas son el 33%. Estos datos si bien se deben leer con cautela puesto que se ven afectados por el escaso número de personas que componen el total de la plantilla de este nivel. En este sentido, el Consorcio cuenta con 3 personas "alto cargo", siendo una de ellas mujer. Para "cargo medio", el porcentaje de mujeres se reduce al 15% si bien sigue siendo el doble a lo que de forma proporcional se podría esperar encontrar. Por el contrario, en el nivel de supervisión y coordinación, la proporción de mujeres es mucho menor a la esperable ya que únicamente son el 1,42% del total de personas de este nivel (2 mujeres frente a 139 hombres).

Nivel jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Alto Cargo	1	2	3	,40%	33,33%	66,67%
Cargo Medio	7	37	44	5,90%	15,91%	84,09%
Sin personal a su cargo	44	514	558	74,80%	7,89%	92,11%
Superv. y Coordinac.	2	139	141	18,90%	1,42%	98,58%





Distribución según Nivel Jerárquico



Distribución por nivel de responsabilidad

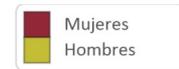
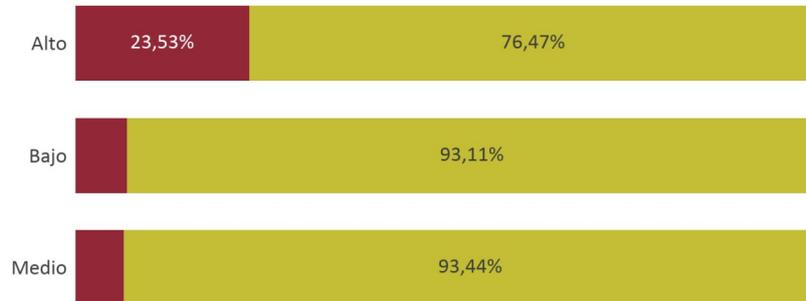
El Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia ha indicado un total de tres niveles de responsabilidad: alto, medio y bajo. La distribución de estos niveles por el total de la plantilla es del 89,54% de personas con un nivel bajo de responsabilidad, un 8,18% con un nivel medio y un 2,28% con un nivel alto de responsabilidad. La distribución por sexo muestra una sobrerrepresentación de las mujeres en el nivel alto de responsabilidad (son el 23,53% del total de las personas en este nivel a pesar de ser el 7,24% del total de la plantilla) y una representación casi proporcional a su presencia en la plantilla en los niveles medio y bajo.

Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Alto	4	13	17	2,28%	23,53%	76,47%
Bajo	46	622	668	89,54%	6,89%	93,11%
Medio	4	57	61	8,18%	6,56%	93,44%



Distribución por Nivel de Responsabilidad

Nivel de responsabilidad



Distribución según Nivel de Responsabilidad

Nivel de responsabilidad



Al analizar el nivel jerárquico y el nivel de responsabilidad por sexo se observa que en los niveles jerárquicos donde coexisten dos niveles de responsabilidad (todos excepto Alto cargo que siempre presenta nivel alto de responsabilidad), la distribución de las mujeres tiende a ser mayor en el nivel más bajo de responsabilidad. Es el caso de los niveles jerárquicos "sin personas al cargo" y "supervisión y coordinación" donde todas las mujeres de estos niveles tienen un nivel bajo de responsabilidad. Por el contrario, en el caso del nivel jerárquico "cargo medio" las mujeres se encuentran en mayor proporción en el nivel alto de responsabilidad.

En este sentido, y dado que sí se encuentran mujeres en los altos cargos no parece que actualmente en el Consorcio se esté dando el efecto de techo de cristal, si bien la distribución comentada de las mujeres en niveles jerárquicos y niveles de responsabilidad sí puede estar mostrando el efecto de suelo pegajoso. En este sentido, es recomendable que por parte de la organización se tomen las medidas



necesarias para prevenir el primero y corregir el segundo, especialmente a encontrarse en un momento en el que a corto y medio plazo se espera una mayor incorporación de mujeres en la organización

Nivel jerárquico	Nivel de responsabilidad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Alto Cargo		1	2	3	0,40%	33,33%	66,67%
	Alto	1	2	3	0,40%	33,33%	66,67%
Cargo Medio		7	37	44	5,90%	15,91%	84,09%
	Alto	3	11	14	1,88%	21,43%	78,57%
	Medio	4	26	30	4,02%	13,33%	86,67%
Sin personal a su cargo		44	514	558	74,80%	7,89%	92,11%
	Bajo	44	513	557	74,66%	7,90%	92,10%
	Medio	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
Superv. y Coordinac.		2	139	141	18,90%	1,42%	98,58%
	Bajo	2	109	111	14,88%	1,80%	98,20%
	Medio	0	30	30	4,02%	0,00%	100,00%

Nivel de responsabilidad	Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Alto		4	13	17	2,28%	23,53%	76,47%
	-	1	1	2	0,27%	50,00%	50,00%
	De 13 a 15	1	0	1	0,13%	100,00%	0,00%
	De 16 a 18	2	0	2	0,27%	100,00%	0,00%
	Más de 22	0	12	12	1,61%	0,00%	100,00%
Bajo		46	622	668	89,54%	6,89%	93,11%
	-	8	125	133	17,83%	6,02%	93,98%
	De 0 a 3	9	82	91	12,20%	9,89%	90,11%
	De 10 a 12	1	38	39	5,23%	2,56%	97,44%
	De 13 a 15	1	31	32	4,29%	3,13%	96,88%
	De 16 a 18	0	58	58	7,77%	0,00%	100,00%
	De 19 a 21	1	6	7	0,94%	14,29%	85,71%
	Más de 22	20	194	214	28,69%	9,35%	90,65%
	De 4 a 6	5	77	82	10,99%	6,10%	93,90%
	De 7 a 9	1	11	12	1,61%	8,33%	91,67%



Medio		4	57	61	8,18%	6,56%	93,44%
	-	1	7	8	1,07%	12,50%	87,50%
	De 0 a 3	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	De 10 a 12	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	De 16 a 18	0	10	10	1,34%	0,00%	100,00%
	De 19 a 21	0	3	3	0,40%	0,00%	100,00%
	Más de 22	3	34	37	4,96%	8,11%	91,89%
	De 4 a 6	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%

Distribución por área

Las tablas que se presentan a continuación permiten el estudio de la segregación horizontal de la plantilla, estableciendo vínculo entre la variable sexo y el área y departamento.

Se observa un marcado desequilibrio en algunas áreas o departamento debido a los estereotipos de género, por lo que se recomienda planificar actuaciones dirigidas a paliar esta situación en el I Plan de Igualdad.

Un claro ejemplo de este desequilibrio es al comparar el área de Recursos Humanos con un 83% de mujeres y el de Personal Operativo donde las mujeres son un escaso 3%. Asimismo, hay áreas en las que la presencia de mujeres es inexistente: comunicaciones, formación, gerencia, infraestructuras, prevención operativa y transparencia. En este sentido, se observa una clara segregación horizontal por la que las mujeres se encuentran mayoritariamente en las áreas de RRHH, Secretaría, Intervención y Gestión y Apoyo. Por el contrario, áreas tradicionalmente masculinizadas presentan un escaso número de mujeres como pueden ser Forestal y Personal Operativo. Si bien se debe tener en cuenta la reciente incorporación de mujeres en la organización, es recomendable tal y como se ha señalado incorporar acciones y medidas que eviten y corrijan la tendencia analizada.

Area	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
RRHH	10	2	12	1,61%	83,33%	16,67%
INTERVENCIÓN	6	2	8	1,07%	75,00%	25,00%



SECRETARIA	8	3	11	1,47%	72,73%	27,27%
GESTIÓN Y APOYO	6	7	13	1,74%	46,15%	53,85%
INFORMÁTICA	1	3	4	,54%	25,00%	75,00%
FORESTAL	1	18	19	2,55%	5,26%	94,74%
PERSONAL OPERATIVO	22	648	670	89,81%	3,28%	96,72%
COMUNICACIONES	0	2	2	,27%	0,00%	100,00%
FORMACIÓN	0	2	2	,27%	0,00%	100,00%
GERENCIA	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
INFRAESTRUCTURAS	0	2	2	,27%	0,00%	100,00%
PREVENCIÓN OPERATIVA	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
TRANSPARENCIA	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%



Distribución por departamento

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
ALMACÉN	3	100,00	0	0,00	3
ASESORÍA JURÍDICA	1	100,00	0	0,00	1
COMUNICACIONES	2	100,00	0	0,00	2
CONTRATACIÓN	0	0,00	4	100,00	4
FORESTAL	18	94,74	1	5,26	19
FORMACIÓN	2	100,00	0	0,00	2
GERENCIA	1	100,00	0	0,00	1
GESTIÓN DE PERSONAL	0	0,00	2	100,00	2
GESTIÓN DE RRHH	0	0,00	5	100,00	5
GESTIÓN Y APOYO	3	33,33	6	66,67	9
INFRAESTRUCTURAS	2	100,00	0	0,00	2
INTERVENCIÓN	2	28,57	5	71,43	7
MANTENIMIENTO	1	100,00	0	0,00	1
NÓMINAS	0	0,00	2	100,00	2
PATRIMONIO	0	0,00	1	100,00	1
PERSONAL OPERATIVO	648	96,72	22	3,28	670
PREVENCIÓN OPERATIVA	1	100,00	0	0,00	1
PRL	2	100,00	0	0,00	2
REGISTRO	1	33,33	2	66,67	3
RRHH	0	0,00	1	100,00	1
SECRETARÍA	1	50,00	1	50,00	2
SERTIC	3	75,00	1	25,00	4
TRANSPARENCIA	1	100,00	0	0,00	1
UNIDAD ECONÓMICA	0	0,00	1	100,00	1
Total	692	92,76	54	7,24	746



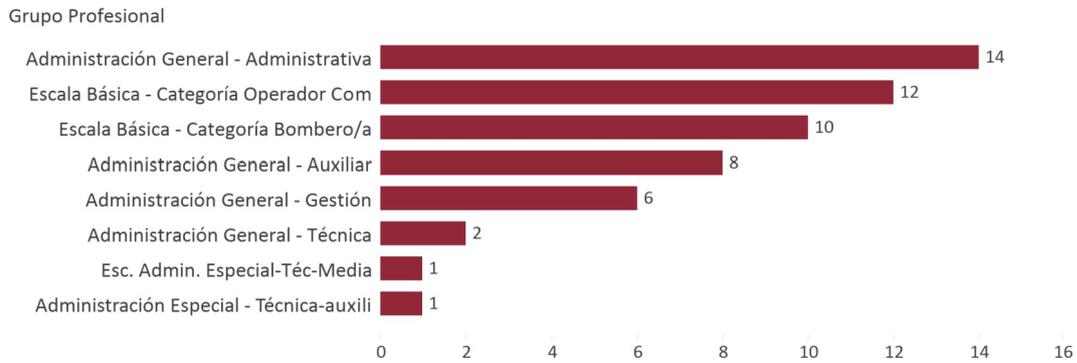
Distribución por grupo profesional

La distribución de mujeres y hombres por grupo profesional es claramente diferente para unas y otras ya que las mujeres se concentran en los grupos profesional de Administración General (Gestión, Administrativa, Auxiliar y Técnica) junto a Escala Básica en la categoría Operador de Comunicaciones, mientras que los hombres se concentran en Escala Mando (Cabo, Sargento y Suboficial), Escala Inspección (Inspector y Oficial), y en Administración Especial (Técnica auxiliar, Técnica media y Técnica superior).

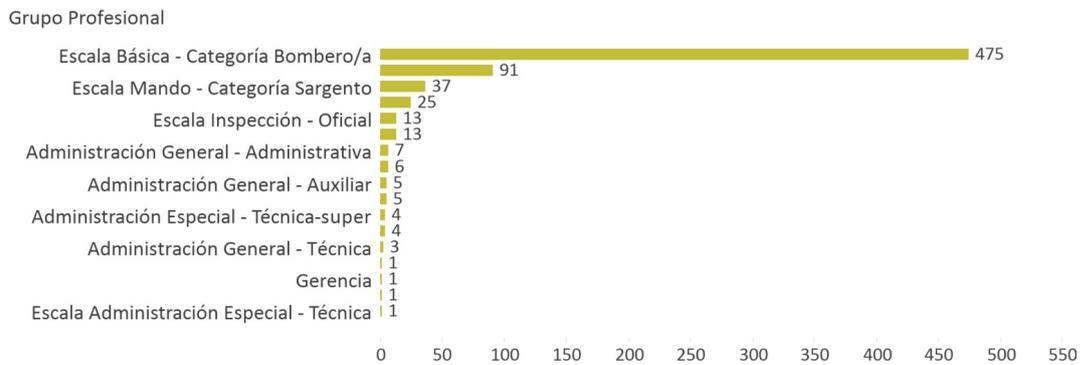
Grupos profesionales	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00 %	7,24%	92,76%
Administración General - Gestión	6	1	7	,94%	85,71%	14,29%
Administración General - Administrativa	14	7	21	2,82%	66,67%	33,33%
Administración General - Auxiliar	8	5	13	1,74%	61,54%	38,46%
Administración General - Técnica	2	3	5	,67%	40,00%	60,00%
Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	12	25	37	4,96%	32,43%	67,57%
Administración Especial - Técnica-auxiliar	1	5	6	,80%	16,67%	83,33%
Esc. Admin. Especial-Téc-Media	1	13	14	1,88%	7,14%	92,86%
Escala Básica - Categoría Bombero/a	10	475	485	65,01%	2,06%	97,94%
Administración Especial - Técnica-media	0	4	4	,54%	0,00%	100,00%
Administración Especial - Técnica-superior	0	4	4	,54%	0,00%	100,00%
Escala Administración Especial - Técnica-auxiliar	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Escala Inspección - Inspector	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Escala Inspección - Oficial	0	13	13	1,74%	0,00%	100,00%
Escala Mando - Categoría Cabo	0	91	91	12,20%	0,00%	100,00%
Escala Mando - Categoría Sargento	0	37	37	4,96%	0,00%	100,00%
Escala Mando - Categoría suboficial	0	6	6	,80%	0,00%	100,00%
Gerencia	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%



Grupo Profesional (Mujeres)



Grupo Profesional (Hombres)





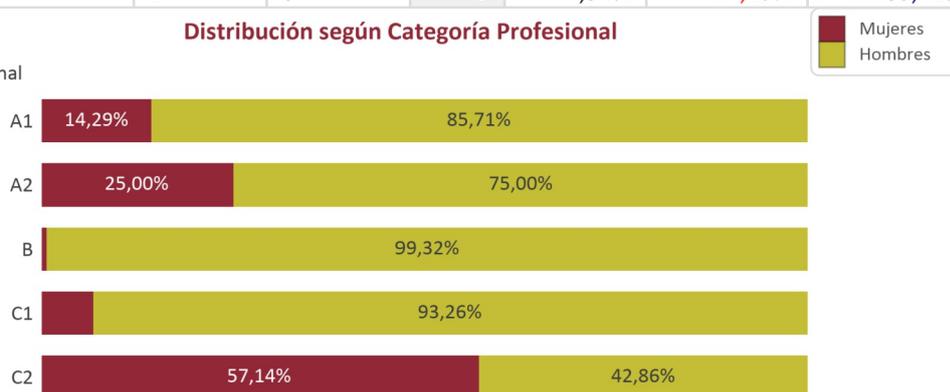
Distribución por categoría profesional

La distribución de la plantilla por Categoría Profesional muestra una presencia proporcional de mujeres en la categoría C1 (cerca del 7%) y una mayor representación en las categorías A2 y A1 y una sobrerrepresentación elevada en la categoría C2.

Categoría profesional	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
C1	37	512	549	73,59%	6,74%	93,26%
B	1	147	148	19,84%	0,68%	99,32%
A2	7	21	28	3,75%	25,00%	75,00%
C2	8	6	14	1,88%	57,14%	42,86%
A1	1	6	7	,94%	14,29%	85,71%

Distribución según Categoría Profesional

Categoría profesional



Distribución por puesto de trabajo

La distribución de la plantilla por el Puesto de Trabajo viene a evidenciar lo ya analizado con la distribución por área y departamento y es la sobrerrepresentación de las mujeres en determinados puestos, asociados tradicionalmente a las mujeres, y su infrarrepresentación en puestos tradicionalmente masculinos. De este modo, los puestos de trabajo de áreas más masculinizadas pero que parecen estar siendo más permeables a la incorporación de mujeres son: operador/a de comunicaciones, coordinación de Jefatura de Sala CB23, la Coordinación Forestal y el puesto de Bombero/a Conductor/a.



Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00 %	7,24%	92,76%
Dirección RRHH	1	0	1	,13%	100,00 %	0,00%
Respons. de Patrimonio	1	0	1	,13%	100,00 %	0,00%
Respons. Serv. Grales. Operativos	1	0	1	,13%	100,00 %	0,00%
Respons. Unidad Contratación	1	0	1	,13%	100,00 %	0,00%
Respons. Unidad de Nónimas	1	0	1	,13%	100,00 %	0,00%
Respons. Unidad Económica	1	0	1	,13%	100,00 %	0,00%
Respons. Unidad Gestión Personal	1	0	1	,13%	100,00 %	0,00%
Téc. Esp. Respons. Mantenimiento SERTIC	1	0	1	,13%	100,00 %	0,00%
Téc. Respons. RRHH	1	0	1	,13%	100,00 %	0,00%
Administración	14	7	21	2,82%	66,67%	33,33%
Ayte. de Gestión	8	5	13	1,74%	61,54%	38,46%
Operador/a Auxiliar	1	1	2	,27%	50,00%	50,00%
Operador/a Comunicaciones	10	17	27	3,62%	37,04%	62,96%
Coord. Jefatura de Sala CB23	1	5	6	,80%	16,67%	83,33%
Coord. Forestal	1	13	14	1,88%	7,14%	92,86%
Bombero/a Conductor/a	10	435	445	59,65%	2,25%	97,75%
Apoyo de Servicios	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Arquitectura técnica	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Ayte Aux. Admin. CB34	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Ayte Aux. Mantenimiento CB36	0	4	4	,54%	0,00%	100,00%
Ayte Aux. Pprevención CB37	0	4	4	,54%	0,00%	100,00%
Cabo	0	90	90	12,06%	0,00%	100,00%
Conductor/a CB33	0	33	33	4,42%	0,00%	100,00%
Coord. Forestales y Voluntariado	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Gerente	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi J.Formación	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi Jefatura Ap. Log	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi. J. Forestales	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi. Jefatura Prevención	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Insp/Ofi. Subjefatura Bombe	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Jefatura Parque Auxiliar	0	6	6	,80%	0,00%	100,00%
Jefatura Parque Principal	0	6	6	,80%	0,00%	100,00%
Oficial Apoto Logístico	0	2	2	,27%	0,00%	100,00%
Oficial Formación y Entrenamiento	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%



Oficial Jefatura de Guardia	0	6	6	,80%	0,00%	100,00%
Operador/a Auxiliar 2ª ACTIVIDAD	0	2	2	,27%	0,00%	100,00%
Respons. Asesoría Jurídica	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Respons. Planif. Estrat. Transparencia	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Respons. Unidad Preve. Riesgos Lab.	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Rspns. Unidad Manten. y Equipos	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Sargento	0	30	30	4,02%	0,00%	100,00%
Téc. Esp Soporte Jef. Sertic	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
TEC. ESP. RESPON DESARROLLO SERTIC	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Tec. Especial Mant. Comunicación	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Téc. Forestal	0	4	4	,54%	0,00%	100,00%
Téc. Gestión	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Téc. Prevención Riesgos Lab.	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Téc. Respon SERTIC	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%
Téc. Respons. Unidad Gestión Tasa	0	1	1	,13%	0,00%	100,00%

Formación y clasificación profesional

Nivel jerárquico	Nivel formativo	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
Total	Total	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
Alto Cargo		1	2	3	0,40%	33,33%	66,67%
	Ingeniería	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	Licenciatura	1	1	2	0,27%	50,00%	50,00%
Cargo Medio		7	37	44	5,90%	15,91%	84,09%
	Arquitectura Técnica	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	Arquitectura y Máster para Educación Superior	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	Bachiller	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00%
	Diplomatura	1	1	2	0,27%	50,00%	50,00%
	Grado	1	2	3	0,40%	33,33%	66,67%
	Ingeniería	0	12	12	1,61%	0,00%	100,00%
	Licenciatura	5	9	14	1,88%	35,71%	64,29%
	Téc. Medio	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00%
	Téc. Superior	0	8	8	1,07%	0,00%	100,00%



Sin personal a su cargo		44	514	558	74,80%	7,89%	92,11%
	1 Ciclo de la Formación Básica de Personas Adultas	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00 %
	Acceso + 25 años	0	28	28	3,75%	0,00%	100,00 %
	Acceso + 25 años, Bachiller	0	5	5	0,67%	0,00%	100,00 %
	Acceso + 25 años, ESO	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00 %
	Acceso + 25 años, Graduado Escolar	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00 %
	Arquitectura Superior	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00 %
	Arquitectura Técnica	0	6	6	0,80%	0,00%	100,00 %
	Arquitectura y Máster para Educación Superior	1	2	3	0,40%	33,33%	66,67%
	Bachiller	11	95	106	14,21%	10,38%	89,62%
	Diplomatura	7	9	16	2,14%	43,75%	56,25%
	ESO	0	6	6	0,80%	0,00%	100,00 %
	Grado	5	47	52	6,97%	9,62%	90,38%
	Graduado Escolar	2	84	86	11,53%	2,33%	97,67%
	Ingeniería	1	29	30	4,02%	3,33%	96,67%
	Licenciatura	12	39	51	6,84%	23,53%	76,47%
	Máster en Enfermería	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00 %
	Prueba Acceso Ciclo Superior	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00 %
	Prueba Acceso Mayores 25 años	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00 %
	SIN DATOS	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00 %
	Sin Valor	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00 %
	Téc. Medio	2	49	51	6,84%	3,92%	96,08%
	Téc. Superior	3	103	106	14,21%	2,83%	97,17%
Superv. y Coordinación		2	139	141	18,90%	1,42%	98,58%
	Acceso + 25 años	0	2	2	0,27%	0,00%	100,00 %
	Arquitectura Técnica	0	3	3	0,40%	0,00%	100,00 %
	Bachiller	0	13	13	1,74%	0,00%	100,00 %
	CAP Mecánica del Automóvil	0	1	1	0,13%	0,00%	100,00 %



FP Francia							%
Capataz	0	4	4	0,54%	0,00%	100,00	%
Diplomatura	0	6	6	0,80%	0,00%	100,00	%
Grado	0	10	10	1,34%	0,00%	100,00	%
Graduado Escolar	0	9	9	1,21%	0,00%	100,00	%
Ingeniería	0	7	7	0,94%	0,00%	100,00	%
Licenciatura	0	11	11	1,47%	0,00%	100,00	%
Téc. Medio	0	5	5	0,67%	0,00%	100,00	%
Téc. Superior	2	68	70	9,38%	2,86%	97,14%	



Personal con discapacidad

El personal con discapacidad en el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia es el 0,40% del total de la plantilla (3 personas de 746), habiendo más presencia de mujeres (66% de total de las personas con discapacidad) que de hombres (33%). La vinculación de las personas con discapacidad es funcionariado (de carrera e interino) y las se encuentran en los grupos profesionales Administración General-Administrativa (2 personas) y Administración General-Auxiliar (1 persona).

	TOTAL	%	Mujeres		Hombres	
Personal con discapacidad	3	0,40	2	66,67 %	1	33,33%
Personal sin discapacidad	743	99,60	52		691	
Total plantilla	746	100,00	54		692	

Representación Comité

En relación con la representación del personal en el comité se observa una ligera infrarrepresentación por parte de las mujeres (5,5%, frente al 7% de mujeres dentro de la plantilla) si bien puede deberse a desajustes ocasionados por la poca presencia general ya que en caso de que hubiera 2 mujeres en el comité en lugar de una, el porcentaje subiría al 11% (sin modificar el número total de participantes del comité). Se recomienda introducir herramientas de seguimiento de la representación sindical, así como motivar a las trabajadoras a participar activamente en el órgano de representación de la plantilla, más teniendo en cuenta el momento actual y futuro respecto a la mayor incorporación de las mujeres en la organización.

Representación	Mujeres	Hombres	Total	% / Total	% Mujeres	% Hombres
	54	692	746	100,00%	7,24%	92,76%
No	53	675	728	97,59%	7,28%	92,72%
Sí	1	17	18	2,41%	5,56%	94,44%



Encuestas a la Plantilla

En la tabla se agrupan las repuestas desagregadas por sexo ante distintas afirmaciones sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en diferentes áreas: en la organización general, en los puestos directivos, en los puestos de coordinación y en los puestos de responsabilidad.

Tal y como puede comprobarse, ninguna de las afirmaciones se considera cierta por la mayoría de la plantilla, independientemente del sexo, lo cual es coherente con los datos analizados en el apartado anterior. En este sentido, el único ámbito en el que tanto mujeres y hombres y en un porcentaje similar opinan que existe un reparto equilibrado es en los puestos directivos, donde, efectivamente y tal como se ha visto anteriormente, la presencia de ambos sexos es relativamente equilibrada.

Considero que hay un reparto equilibrado de hombres y mujeres

En la organización	Hombres	Mujeres
VERDADERO	51,81%	50,00%
FALSO	48,19%	50,00%
En los puestos directivos		
VERDADERO	63,86%	61,11%
FALSO	36,14%	38,89%
En los puestos de coordinación		
VERDADERO	54,22%	50,00%
FALSO	45,78%	50,00%
En los puestos de responsabilidad		
VERDADERO	59,04%	55,56%
FALSO	40,96%	44,44%



11. Retribuciones y auditorías retributivas

El presente eje tiene como objetivo la identificación de la situación en la que se encuentra la organización en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y, de manera específica en qué medida la igualdad de remuneración para trabajos de igual valor se garantiza en la organización.

La elaboración del diagnóstico permite identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, para lo cual, será necesario disponer de información, desagregada por sexo, sobre la política retributiva de la empresa, los criterios de atribución de complementos, incentivos o cualesquiera otros beneficios y percepciones, ya sean de naturaleza salarial o extrasalarial.

A partir de la información aportada por estos elementos y de cualquier otra que resulte de interés en esta materia, el diagnóstico contendrá información y análisis sobre los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, el salario base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno.

Se deberá determinar en el presente eje si existen diferencias salariales entre ambos sexos y si están asociadas a ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres o por hombres. También, si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas mayor número de trabajadoras o trabajadores. A su vez se analizará si el reconocimiento de beneficios sociales está dirigido a toda la plantilla o solo corresponde a una parte y con qué criterios se reconocen.



Derecho de información

Todas las organizaciones deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las organizaciones, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por **inexistencia de representación legal**, la información que se facilitará por parte de la organización se **limitará** a las **diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres**, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las organizaciones que **cuenten con representación legal** de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a **conocer el contenido** íntegro del mismo.



Valoración de los puestos de trabajo

La Comisión Europea en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 insta a los Estados miembros a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las organizaciones e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral. Por valoración de puestos de trabajo se entienden cada una de las tareas y funciones de cada puesto de la organización, con independencia de la modalidad del contrato de trabajo celebrado.

Desde una perspectiva de género, el sistema de valoración de puestos de trabajo procura la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, analiza cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros, y realiza la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas.



Registro retributivo

Todas las organizaciones deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El registro retributivo debe incluir los **valores medios de los salarios**, los **complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo** y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante las próximas páginas se mostrarán en primer lugar los valores medios, mínimos, máximos y en mediana de los salarios, según categoría profesional y colectivo de estudio.

Debido a las características del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, toda la información del estudio retributivo y registro salarial estará diferenciado entre los siguientes colectivos:

1. Grupo Profesional

Para aquellos sistemas de clasificación donde únicamente conste una persona, se dejará su valor, suprimiéndose su valor promediado, mínimo y máximo en el apartado de diagnóstico de situación retributiva.

A continuación, se realizará un análisis sobre los complementos salariales, que se dividirán en categorías y de manera individualizada por tipo de complemento.

Para el acceso de la plantilla a la información del presente apartado se impulsará derecho de información recogido en el presente informe diagnóstico.



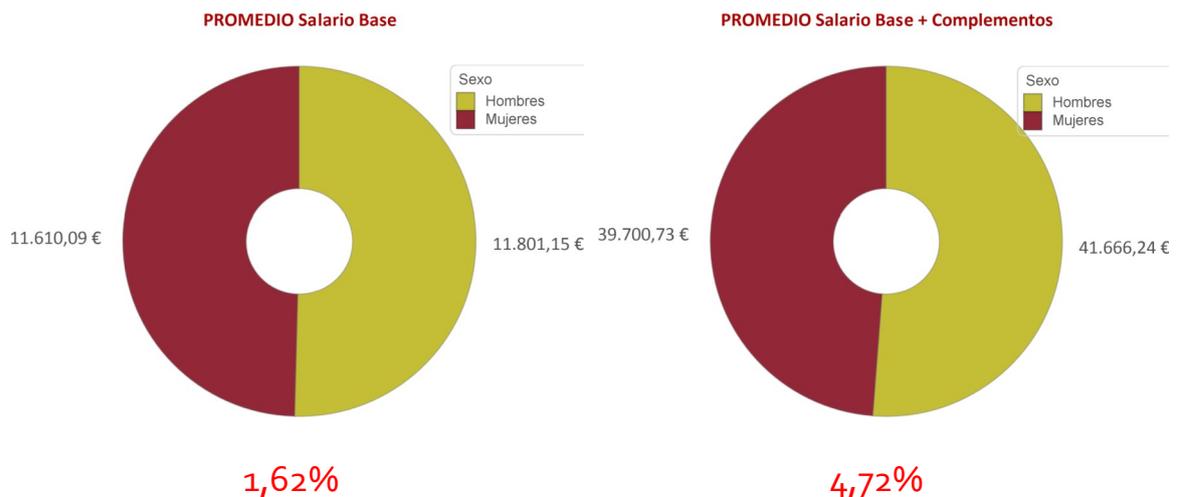
l) Valores promedio de los salarios

Los valores de los salarios en promedio son de 11.81,15 en el caso de los hombres y de 11.610,09 en el caso de las mujeres, observándose mayor brecha en el estudio del impacto de los complementos (41.666,24 para ellos frente a los 39.700,73 para ellas).

El estudio de la brecha salarial muestra una brecha en el caso de la retribución promedio sin complementos del 1,62% (favorable a los hombres), mientras que en el caso de la brecha salarial con complementos esta se sitúa en el 4,72% (a favor de los hombres).

N.º M	N.º H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
54	692	11.610,09 €	11.801,15 €	1,62%	39.700,73 €	41.666,24 €	4,72%
54	692	11.610,09 €	11.801,15 €	1,62%	39.700,73 €	41.666,24 €	4,72%

BRECHA





Retribución Promedio por Grupo Profesional

En análisis de la retribución promedio por el grupo profesional permite analizar las brechas existentes en aquellos grupos profesionales donde hay mujeres y hombres. En este sentido, se observa como en el grupo Administración Especial – Técnica-Auxiliar la brecha salarial sin complementos es favorable a las mujeres (3,35%), la tendencia se invierte cuando se incluyen los complementos salariales, resultando una brecha salarial final de 6,50% favorable a los hombres. El caso inverso es el de la categoría profesional Administración General – Técnica en el que pese a darse una brecha sin complementos favorable a los hombres del 2,36%, al incluir los complementos salariales la tendencia se invierte para obtener finalmente una brecha del 7,93% favorable a las mujeres.

Sin embargo, debe señalarse la necesidad de tomar estos datos con cierta cautela debido al escaso número de mujeres en la plantilla de la organización lo que implica que en algunos grupos profesionales, como es el caso de los dos anteriores, solo se cuente con una mujer, lo cual impide realizar generalizaciones de los resultados. De hecho, en los grupos profesionales donde más mujeres se encuentran (Administración General – Administrativa, Auxiliar y Gestión y Escala Básica – Bombero/a) la brecha salarial sin y con complementos es del 0%.



Grupo Profesional	N.º M	N.º H	Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Compl.	Promedio CON Complementos (Mujeres)	Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Compl.
Totales	54	692	11.610,09 €	11.801,15 €	1,62%	39.700,73 €	41.666,24 €	4,72%
Administración Especial - Técnica-auxiliar	1	5	11.258,66 €	10.880,97 €	3,35%	38.165,82 €	40.817,98 €	6,50%
Administración Especial - Técnica-media	0	4	-	14.994,84 €	-	-	55.578,88 €	-
Administración Especial - Técnica-superior	0	4	-	16.168,18 €	-	-	49.945,18 €	-
Administración General - Administrativa	14	7	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	35.664,16 €	35.664,16 €	0,00%
Administración General - Auxiliar	8	5	9.370,20 €	9.370,20 €	0,00%	33.775,70 €	33.775,70 €	0,00%
Administración General - Gestión	6	1	14.994,84 €	14.994,84 €	0,00%	49.796,62 €	49.403,76 €	0,79%
Administración General - Técnica	2	3	16.168,18 €	16.559,29 €	2,36%	60.739,07 €	55.924,91 €	7,93%
Esc. Admin. Especial-Téc-Media	1	13	13.107,50 €	13.107,50 €	0,00%	42.909,02 €	42.909,02 €	0,00%
Escala Administración Especial - Técnica-auxiliar	0	1	-	11.258,66 €	-	-	41.060,18 €	-
Escala Básica - Categoría Bombero/a	10	475	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	40.314,68 €	40.314,68 €	0,00%
Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	12	25	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	39.154,68 €	39.528,50 €	0,95%
Escala Inspección - Inspector	0	1	-	17.341,52 €	-	-	60.095,28 €	-
Escala Inspección - Oficial	0	13	-	14.994,84 €	-	-	57.414,99 €	-
Escala Mando - Categoría Cabo	0	91	-	13.107,50 €	-	-	42.900,83 €	-
Escala Mando - Categoría Sargento	0	37	-	13.107,50 €	-	-	46.740,88 €	-
Escala Mando - Categoría suboficial	0	6	-	13.107,50 €	-	-	54.147,24 €	-
Gerencia	0	1	-	17.341,52 €	-	-	69.820,10 €	-

m) Valores en mínimo de los salarios

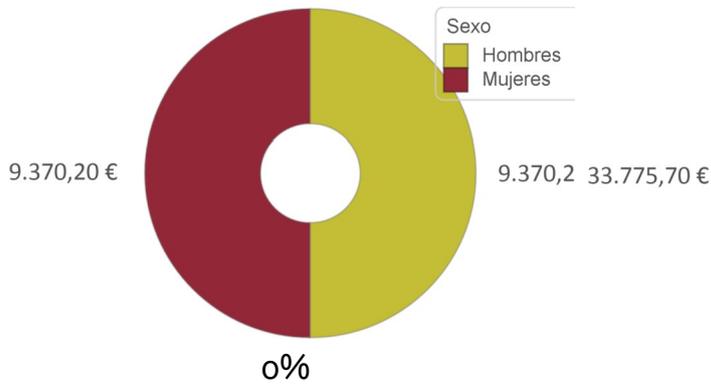
Los valores en mínimo de los salarios permiten su comparación general con complementos y sin complementos. En el caso del Consorcio de Bomberos, se observa que tanto en ambos casos no se encuentran diferencias entre mujeres y hombres en sus valores mínimos, ya sea sin complementos o con complementos, por lo que ambas brechas son del 0%.



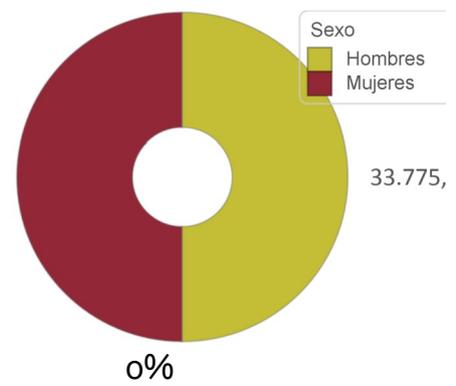
N.º M	N.º H	Retribución Mínima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mínima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mínima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
54	692	9.370,20 €	9.370,20 €	0,00%	33.775,70 €	33.775,70 €	0,00%
54	692	9.370,20 €	9.370,20 €	0,00%	33.775,70 €	33.775,70 €	0,00%

BRECHA

MINIMOS Salario Base



MÍNIMOS Salario Base + Complementos





Retribución Mínima por Grupo Profesional

En relación con la retribución mínima por grupo profesional, de forma generalizada la brecha salarial es inexistente, si bien se encuentra el caso del grupo Administración Especial- Técnica-Auxiliar en la cual se observa una brecha sin complementos del 16% favorable a las mujeres que se equilibra hasta el 0% cuando se analiza con los complementos. Por otra parte, el caso del grupo Administración General – Técnica, presenta una brecha con complementos del 0,66% favorable a los hombres.



Grupo Profesional	N. º M	N. º H	Retribución Mínima SIN Complementos (Mujeres) €	Retribución Mínima SIN Complementos (Hombres) €	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mínima CON Complementos (Mujeres) €	Retribución Mínima CON Complementos (Hombres) €	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	54	692	9.370,20 €	9.370,20 €	0,00%	33.775,70 €	33.775,70 €	0,00%
Administración Especial - Técnica-auxiliar	1	5	11.258,66 €	9.370,20 €	16,77%	38.165,82 €	38.165,82 €	0,00%
Administración Especial - Técnica-media	0	4	-	14.994,84 €	-	-	55.578,88 €	-
Administración Especial - Técnica-superior	0	4	-	14.994,84 €	-	-	49.403,76 €	-
Administración General - Administrativa	14	7	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	35.664,16 €	35.664,16 €	0,00%
Administración General - Auxiliar	8	5	9.370,20 €	9.370,20 €	0,00%	33.775,70 €	33.775,70 €	0,00%
Administración General - Gestión	6	1	14.994,84 €	14.994,84 €	0,00%	49.403,76 €	49.403,76 €	0,00%
Administración General - Técnica	2	3	14.994,84 €	14.994,84 €	0,00%	49.403,76 €	49.733,46 €	0,66%
Esc. Admin. Especial-Téc-Media	1	13	13.107,50 €	13.107,50 €	0,00%	42.909,02 €	42.909,02 €	0,00%
Escala Administración Especial - Técnica-auxiliar	0	1	-	11.258,66 €	-	-	41.060,18 €	-
Escala Básica - Categoría Bombero/a	10	475	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	40.314,68 €	40.314,68 €	0,00%
Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	12	25	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	38.887,66 €	38.887,66 €	0,00%
Escala Inspección - Inspector	0	1	-	17.341,52 €	-	-	60.095,28 €	-
Escala Inspección - Oficial	0	13	-	14.994,84 €	-	-	55.578,88 €	-
Escala Mando - Categoría Cabo	0	91	-	13.107,50 €	-	-	42.163,52 €	-
Escala Mando - Categoría Sargento	0	37	-	13.107,50 €	-	-	42.163,52 €	-
Escala Mando - Categoría suboficial	0	6	-	13.107,50 €	-	-	54.147,24 €	-
Gerencia	0	1	-	17.341,52 €	-	-	69.820,10 €	-



n) Valores en máximo de los salarios

Los valores en máximos de los salarios están 17.341,52 sin complementos para ambos sexos pero en 69.820,10 para los hombres y en 72.074,38 para las mujeres con complementos, por lo que la brecha salarial con complementos es del 3,13% favorable a las mujeres.

Esto significaría que la plantilla desarrolla puestos de trabajo de misma categoría salarial, de acuerdo con el equilibrio en la retribución sin complementos, pero es a través de los complementos salariales donde se produce la diferencia del valor de los puestos de trabajo. En este sentido, es importante volver a destacar la escasa presencia general de mujeres en la organización y al mismo tiempo, su mayor presencia proporcional en puestos de mayor nivel jerárquico y por tanto con máximos salariales mayores.

N.º M	N.º H	Retribución Máxima SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Máxima CON Complementos (Mujeres)	Retribución Máxima CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
54	692	17.341,52 €	17.341,52 €	0,00%	72.074,38 €	69.820,10 €	3,13%
54	692	17.341,52 €	17.341,52 €	0,00%	72.074,38 €	69.820,10 €	3,13%

BRECHA





Retribución Máxima por Grupo Profesional

Grupo Profesional	N. º M	N. º H	Retribución Máxima SIN Comple- mentos (Mujeres) €	Retribución Máxima SIN Comple- mentos (Hombres) €	Brecha Salarial SIN Comple- mentos	Retribución Máxima CON Comple- mentos (Mujeres) €	Retribución Máxima CON Comple- mentos (Hombres) €	Brecha Salarial CON Comple- mentos
Totales	54	692	17.341,52 €	17.341,52 €	0,00%	72.074,38 €	69.820,10 €	3,13%
Administración Especial - Técnica-auxiliar	1	5	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	38.165,82 €	44.256,38 €	13,76%
Administración Especial - Técnica-media	0	4	-	14.994,84 €	-	-	55.578,88 €	-
Administración Especial - Técnica-superior	0	4	-	17.341,52 €	-	-	51.239,72 €	-
Administración General - Administrativa	14	7	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	35.664,16 €	35.664,16 €	0,00%
Administración General - Auxiliar	8	5	9.370,20 €	9.370,20 €	0,00%	33.775,70 €	33.775,70 €	0,00%
Administración General - Gestión	6	1	14.994,84 €	14.994,84 €	0,00%	51.760,94 €	49.403,76 €	4,55%
Administración General - Técnica	2	3	17.341,52 €	17.341,52 €	0,00%	72.074,38 €	63.731,22 €	11,58%
Esc. Admin. Especial-Téc-Media	1	13	13.107,50 €	13.107,50 €	0,00%	42.909,02 €	42.909,02 €	0,00%
Escala Administración Especial - Técnica-auxiliar	0	1	-	11.258,66 €	-	-	41.060,18 €	-
Escala Básica - Categoría Bombero/a	10	475	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	40.314,68 €	40.314,68 €	0,00%
Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	12	25	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	42.091,84 €	42.091,84 €	0,00%
Escala Inspección - Inspector	0	1	-	17.341,52 €	-	-	60.095,28 €	-
Escala Inspección - Oficial	0	13	-	14.994,84 €	-	-	67.020,52 €	-
Escala Mando - Categoría Cabo	0	91	-	13.107,50 €	-	-	42.909,02 €	-
Escala Mando - Categoría Sargento	0	37	-	13.107,50 €	-	-	49.788,90 €	-
Escala Mando - Categoría suboficial	0	6	-	13.107,50 €	-	-	54.147,24 €	-
Gerencia	0	1	-	17.341,52 €	-	-	69.820,10 €	-



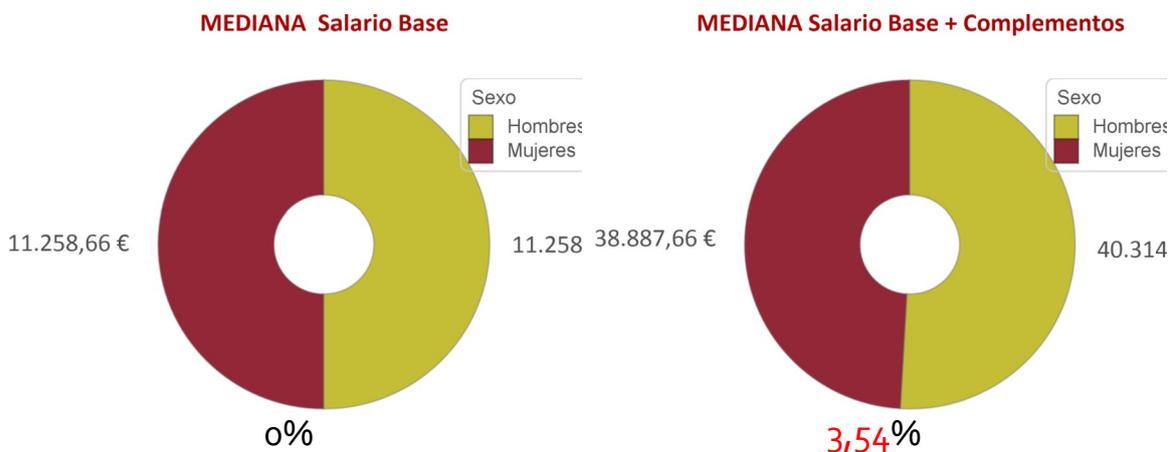
o) Valores en mediana de los salarios

Los valores retributivos en mediana expresan el salario que se encuentra en el punto medio entre los máximos y los mínimos. Por lo tanto, de un conjunto de salarios de mujeres se obtiene una mediana igual a la de los hombres (brecha del 0%) en la versión sin complementos.

No obstante, analizando el impacto de los complementos salariales en los valores en mediana, se obtiene una diferencia retributiva del 3,54% a favor de los hombres. Este resultado puede verse modificado debido a la posible mayor presencia de hombres en trabajos de mayor valor, así como también mayor presencia de hombres en puestos mejor retribuidos. Esto se produciría y se evidenciaría a través de la diferencia de las medianas, puesto que mientras las mujeres se encuentran en 38.887,6 €, los hombres ascienden a 40.314,68 €.

N.º M	N.º H	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres)	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
54	692	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	38.887,66 €	40.314,68 €	3,54%
54	692	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	38.887,66 €	40.314,68 €	3,54%

BRECHA



Retribución Mediana por Grupo Profesional



En el caso de la retribución mediana por grupo profesional se encuentra una brecha salarial con complementos del 3,54% favorable a los hombres. Sin embargo, como ha ocurrido con el resto de los estadísticos, se deben analizar aquellos grupos profesionales en los que se encuentren tanto hombres como mujeres. Así, se observa que en el caso del grupo "Administración Especial – Técnica Auxiliar no existe ningún tipo de brecha sin complementos, pero aparece al incluirle los complementos, siendo el 6,73% a favor de los hombres. En el lado opuesto se encuentra la Escala Administración Especial – Técnica Media, que, si bien sin complementos la brecha del 6,77% es favorable a los hombres, al incluir los complementos se invierte resultando una brecha del 10,58% a favor de las mujeres. Sin embargo, lo más destacable es que en el resto de los grupos profesionales en los que se encuentra personal laboral de ambos sexos, las brechas de la mediana son inexistentes (0%).

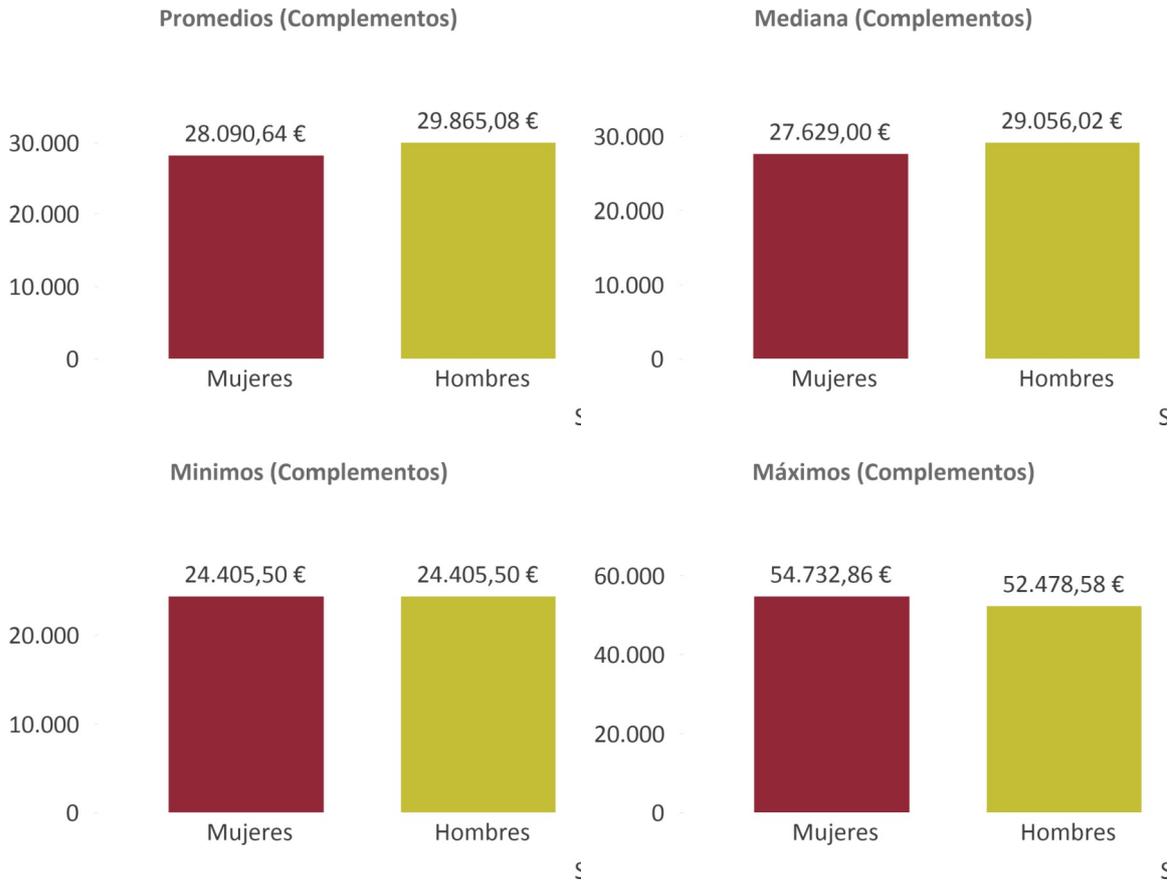


Grupo Profesional	N. º M	N. º H	Retribución Mediana SIN Complementos (Mujeres) €	Retribución Mediana SIN Complementos (Hombres) €	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Mediana CON Complementos (Mujeres) €	Retribución Mediana CON Complementos (Hombres) €	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	54	692	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	38.887,66 €	40.314,68 €	3,54%
Administración Especial - Técnica-auxiliar	1	5	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	38.165,82 €	40.913,32 €	6,72%
Administración Especial - Técnica-media	0	4	-	14.994,84 €	-	-	55.578,88 €	-
Administración Especial - Técnica-superior	0	4	-	16.168,18 €	-	-	49.568,61 €	-
Administración General - Administrativa	14	7	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	35.664,16 €	35.664,16 €	0,00%
Administración General - Auxiliar	8	5	9.370,20 €	9.370,20 €	0,00%	33.775,70 €	33.775,70 €	0,00%
Administración General - Gestión	6	1	14.994,84 €	14.994,84 €	0,00%	49.403,76 €	49.403,76 €	0,00%
Administración General - Técnica	2	3	16.168,18 €	17.341,52 €	6,77%	60.739,07 €	54.310,06 €	10,58%
Esc. Admin. Especial-Téc-Media	1	13	13.107,50 €	13.107,50 €	0,00%	42.909,02 €	42.909,02 €	0,00%
Escala Administración Especial - Técnica-auxiliar	0	1	-	11.258,66 €	-	-	41.060,18 €	-
Escala Básica - Categoría Bombero/a	10	475	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	40.314,68 €	40.314,68 €	0,00%
Escala Básica - Categoría Operador Comunicaciones	12	25	11.258,66 €	11.258,66 €	0,00%	38.887,66 €	38.887,66 €	0,00%
Escala Inspección - Inspector	0	1	-	17.341,52 €	-	-	60.095,28 €	-
Escala Inspección - Oficial	0	13	-	14.994,84 €	-	-	55.578,88 €	-
Escala Mando - Categoría Cabo	0	91	-	13.107,50 €	-	-	42.909,02 €	-
Escala Mando - Categoría Sargento	0	37	-	13.107,50 €	-	-	46.283,86 €	-
Escala Mando - Categoría suboficial	0	6	-	13.107,50 €	-	-	54.147,24 €	-
Gerencia	0	1	-	17.341,52 €	-	-	69.820,10 €	-

p) Complementos salariales

Los complementos salariales de la plantilla del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia expresan los siguientes resultados:

BRECHA



Diagnóstico de situación retributiva

a) Revisión documental

La lectura del Convenio vigente, la recogida de información cualitativa del área de Recursos Humanos del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia y las entrevistas cualitativas a la plantilla han arrojado los siguientes datos sobre las **distintas percepciones retributivas** contempladas en la organización. Son:

Salario Base.

Complementos de destino

Complemento específico

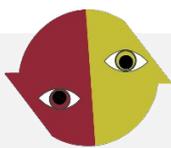
Indemnizaciones por razón de servicio

Productividad

Desde el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia se ha expresado que se garantiza y se respeta el principio de igualdad retributiva, y está incluido dentro de sus objetivos en la cultura organizacional.

Se ha informado de que en el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia se mantiene una revisión de los complementos salariales, extrasalariales y beneficios sociales para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva en base al incremento de conformidad con la LPGE.

Hasta la fecha, de acuerdo con la información facilitada por el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, no se han incorporado medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género.



b) Análisis de las entrevistas

A continuación, se mostrarán las principales conclusiones obtenidas en las **entrevistas semiestructuradas** a personal clave de la organización.

Al ser el Consorcio una entidad pública, existe una valoración general que niega la existencia de una brecha salarial de género, por el hecho de que las retribuciones vienen dadas por normativa, de manera que responden a criterios neutros y objetivos de la mano de la Administración Pública. Por otro lado, existe un desconocimiento general de la política salarial por parte de las personas entrevistadas.

c) Análisis de los cuestionarios

Se ha enviado a la plantilla de Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia un **cuestionario anónimo** con el objetivo de evaluar la percepción de la plantilla en materia de retribuciones y auditoría retributiva.

En este sentido, de forma mayoritaria se considera que la política retributiva de la organización es igualitaria, si bien se observan ligeras diferencias entre hombres y mujeres por las que ellos perciben en mayor porcentaje que esta política es igualitaria (88% frente al 72%). Del mismo modo, el 87% del total de la plantilla considera que no se produce brecha salarial en la organización, y de nuevo son los hombres los que en mayor porcentaje (90%) consideran que no se produce brecha frente al 72% de las mujeres del Consorcio.

¿Consideras que la política de retribución de la organización es igualitaria entre hombres y mujeres?	Hombres	Mujeres	Total
Sí	87,95%	72,22%	85,15%
No	6,02%	16,67%	7,92%
No lo sé	6,02%	11,11%	6,93%
Sí	90,41%	72,22%	87,13%
No	9,36%	27,78%	12,87%
No lo sé	2,41%	11,11%	7,92%

d)
d)
B

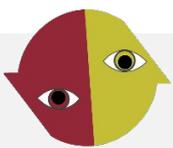
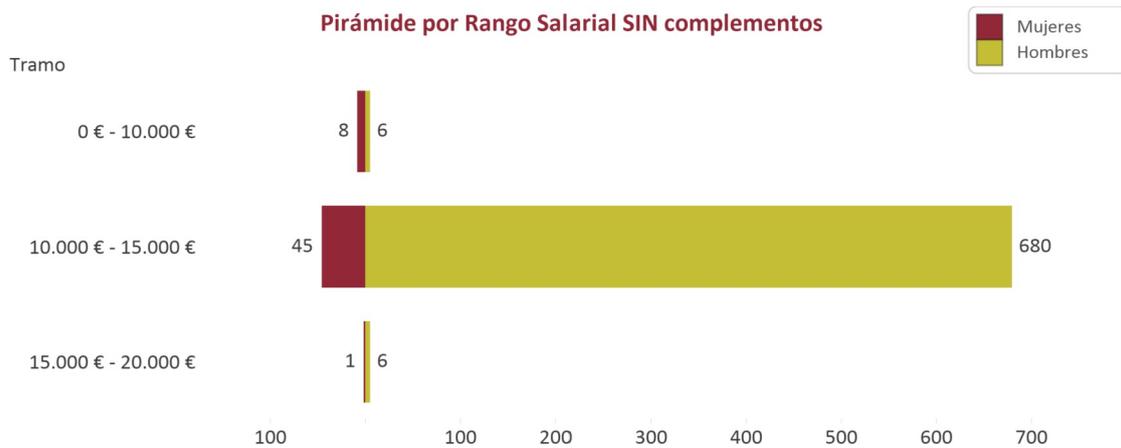
ase de datos de la organización

Por lo que respecta a la pirámide de rango salarial, se observa que si se analiza sin complementos la distribución de las personas se enmarcan en los tramos de 0-10.000

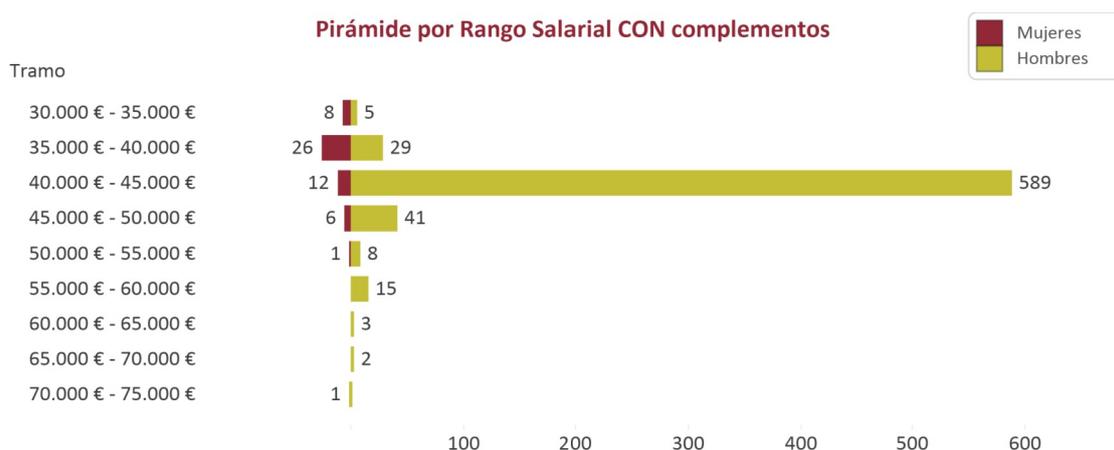
€ y de 10.000-15.000€, siendo las mujeres las que más presencia tienen en este segundo tramo.

Al añadir los complementos salariales, la distribución se diversifica, sin embargo, las mujeres tienden a concentrarse en la parte de menores tramos, situándose mayoritariamente en los tramos 35.000€ a 40.000€ y de 40.000€ a 45.000€.

Pirámide por rango salarial sin complementos



Pirámide por rango salarial con complementos



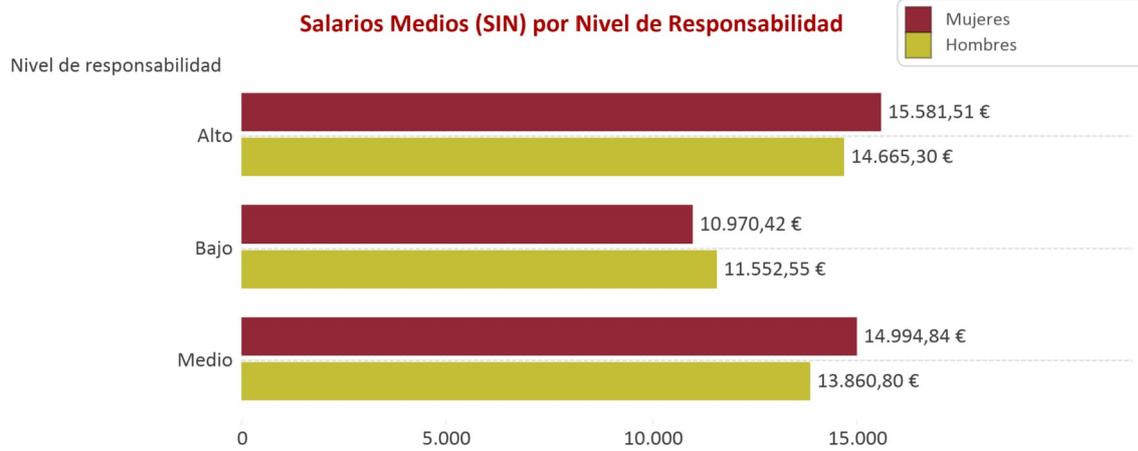
Brecha salarial en responsabilidad

En relación con la brecha salarial promedio por responsabilidad, se observa el efecto de los complementos salariales para los niveles alto y bajo los cuales presentan unas brechas con complementos del 5,38% y del 7,74% respectivamente.

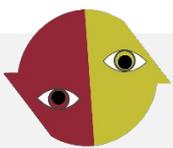
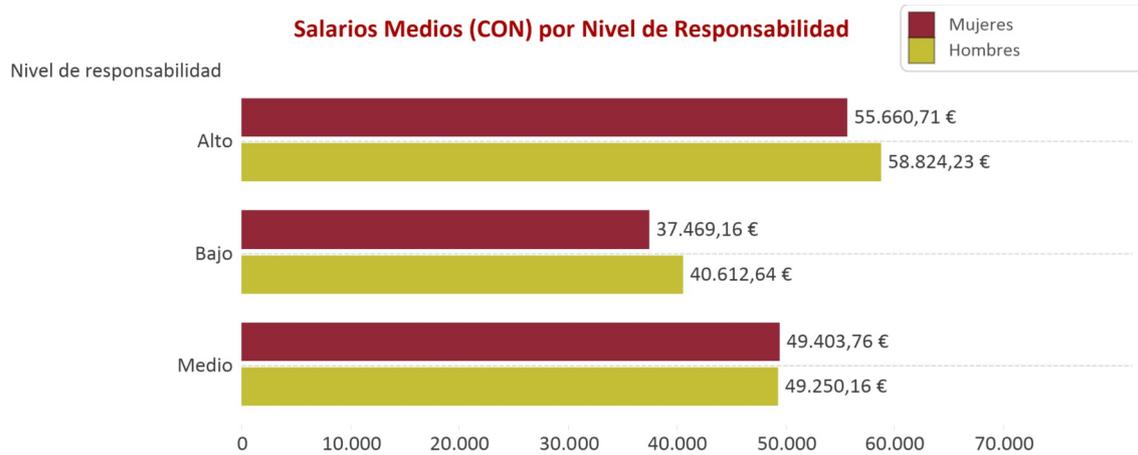
Retribución promedio por Responsabilidad

Nivel de responsabilidad	N.º M	N.º H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	54	69	11.610,09 €	11.801,15 €	1,62%	39.700,73 €	41.666,24 €	4,72%
Medio	4	57	14.994,84 €	13.860,80 €	7,56%	49.403,76 €	49.250,16 €	0,31%
Alto	4	13	15.581,51 €	14.665,30 €	5,88%	55.660,71 €	58.824,23 €	5,38%
Bajo	46	62	10.970,42 €	11.552,55 €	5,04%	37.469,16 €	40.612,64 €	7,74%

Salarios medios (SIN) por Nivel de Responsabilidad



Salarios medios (CON) por Nivel de Responsabilidad

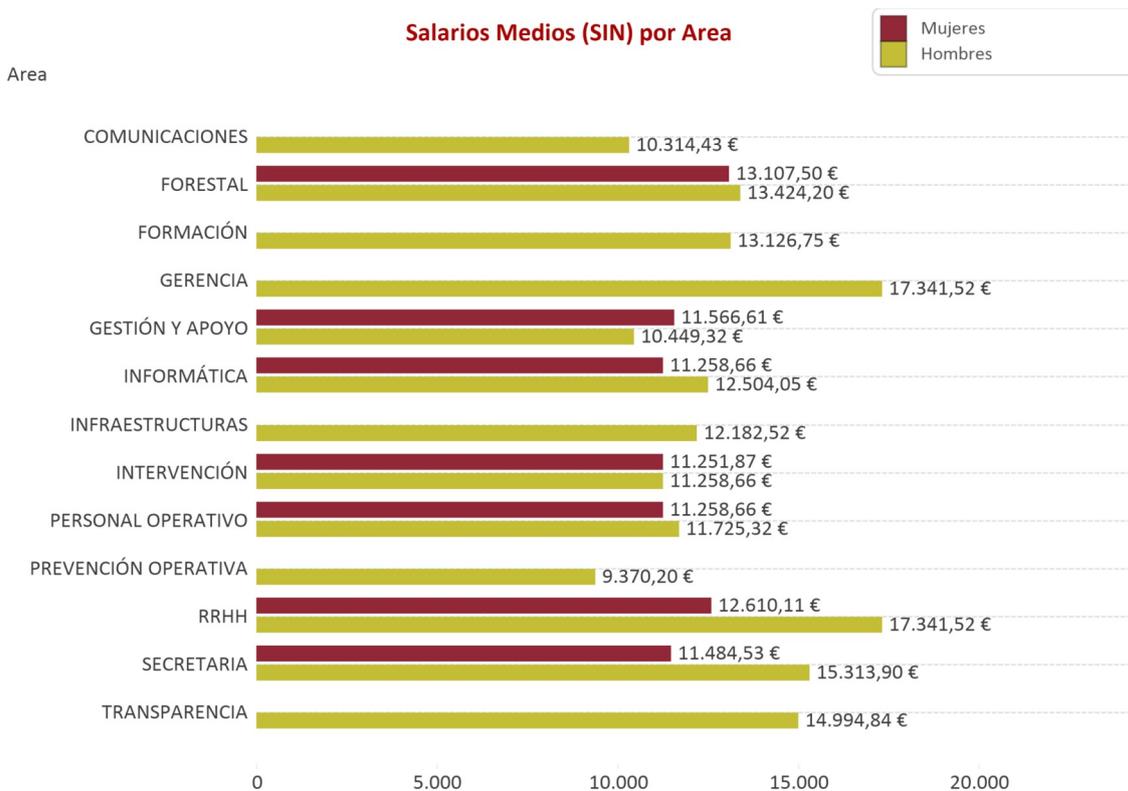


Brecha salarial en área

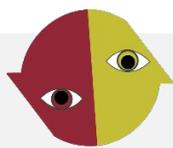
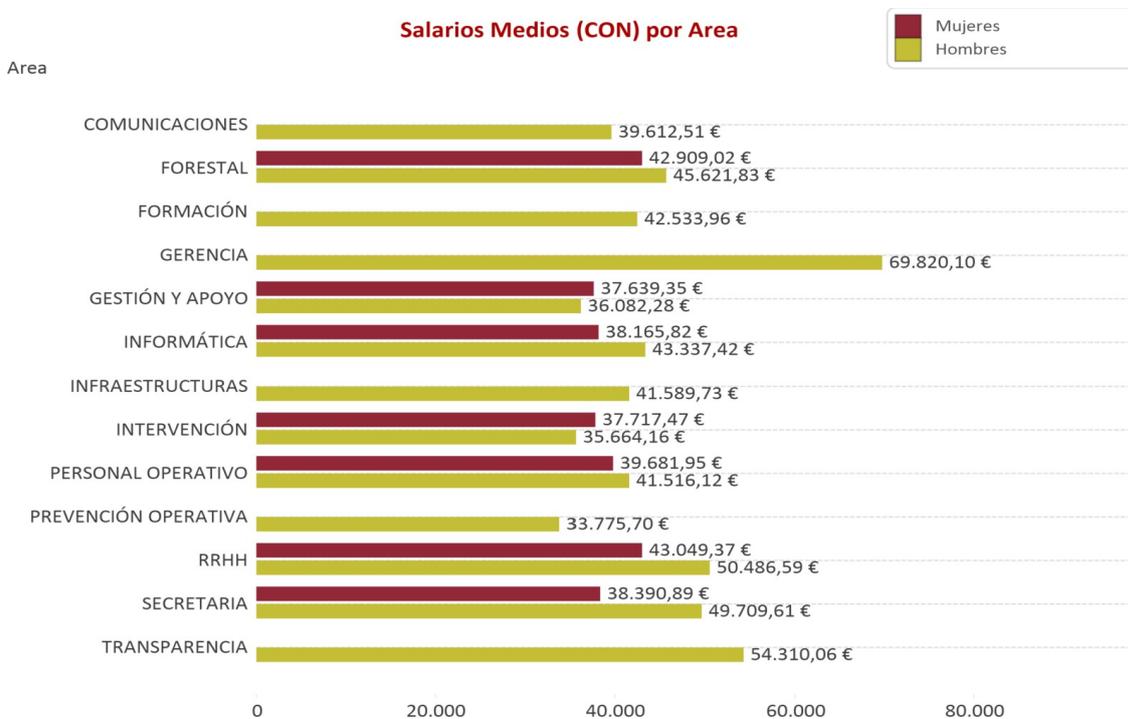
En relación a la brecha salarial en área, en todas aquellas en las que las mujeres tienen representación aparecen brechas salariales a favor de los hombres excepto en el caso del área de "Gestión y apoyo" (brecha favorable a las mujeres del 4,14%) y área de "Intervención" (brecha favorable a las mujeres del 5,44%). En este sentido, se observan brechas favorables a los hombres del 22,77% (área de Secretaría), del 14,73% (RR.HH.), del 11,93% (Informática), del 5,95% (Forestal) y del 4,42% (Personal Operativo).

Area	N.º M	N.º H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	54	692	11.610,09 €	11.801,15 €	1,62%	39.700,73 €	41.666,24 €	4,72%
GESTIÓN Y APOYO	6	7	11.566,61 €	10.449,32 €	9,66%	37.639,35 €	36.082,28 €	4,14%
PERSONAL OPERATIVO	22	648	11.258,66 €	11.725,32 €	3,98%	39.681,95 €	41.516,12 €	4,42%
INTERVENCIÓN	6	2	11.251,87 €	11.258,66 €	0,06%	37.717,47 €	35.664,16 €	5,44%
FORESTAL	1	18	13.107,50 €	13.424,20 €	2,36%	42.909,02 €	45.621,83 €	5,95%
INFORMÁTICA	1	3	11.258,66 €	12.504,05 €	9,96%	38.165,82 €	43.337,42 €	11,93%
RRHH	10	2	12.610,11 €	17.341,52 €	27,28%	43.049,37 €	50.486,59 €	14,73%
SECRETARIA	8	3	11.484,53 €	15.313,90 €	25,01%	38.390,89 €	49.709,61 €	22,77%
COMUNICACIONES	0	2	-	10.314,43 €	-	-	39.612,51 €	-
FORMACIÓN	0	2	-	13.126,75 €	-	-	42.533,96 €	-
GERENCIA	0	1	-	17.341,52 €	-	-	69.820,10 €	-
INFRAESTRUCTURAS	0	2	-	12.182,52 €	-	-	41.589,73 €	-
PREVENCIÓN OPERATIVA	0	1	-	9.370,20 €	-	-	33.775,70 €	-
TRANSPARENCIA	0	1	-	14.994,84 €	-	-	54.310,06 €	-

Salarios medios (SIN) por Área



Salarios medios (CON) por Área



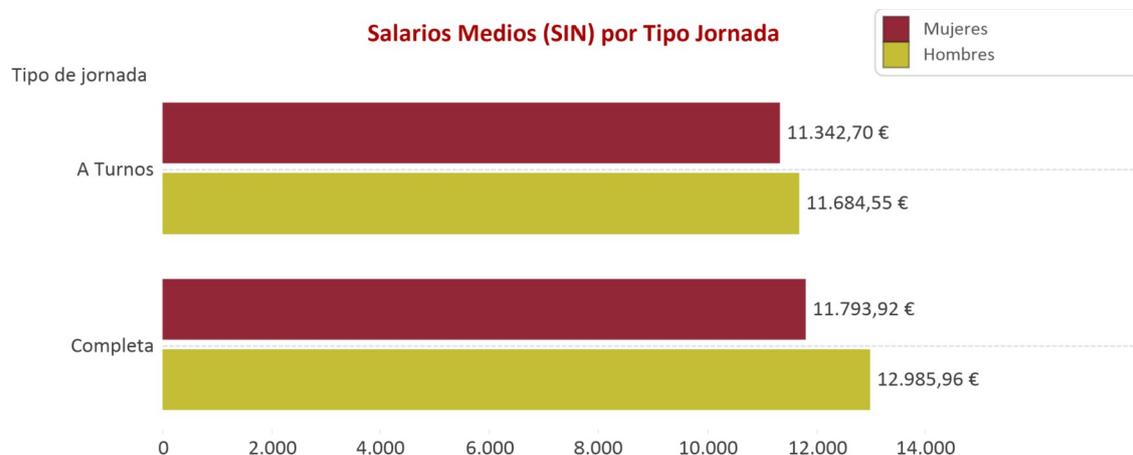
Brecha salarial en tipo de jornada

En relación con el tipo de jornada, en ambas jornadas aparecen brechas salariales a favor de los hombres, del 3,10% en el caso de la jornada a turnos y del 15,76% en la completa. Es necesario recordar que es en esta última tipología de jornada donde se encuentra un mayor número de mujeres si bien es también donde mayores diferencias se encuentran debido a los complementos salariales. De este modo, es recomendable revisar y, en su caso corregir, efectos no deseados derivados de los complementos salariales que puedan estar incrementando situaciones de brecha salarial.

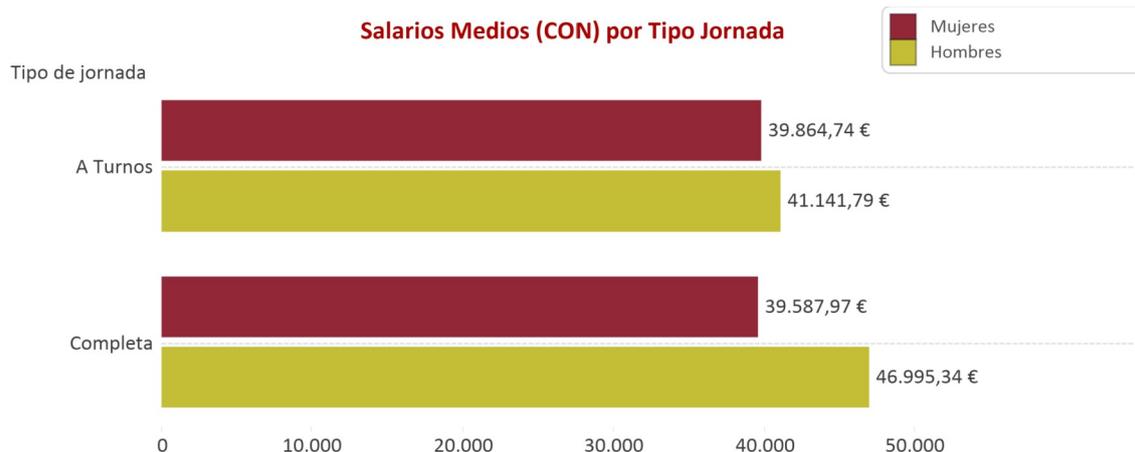
Retribución promedio por Tipo Jornada

Tipo de jornada	N.º M	N.º H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	54	692	11.610,09 €	11.801,15 €	1,62%	39.700,73 €	41.666,24 €	4,72%
A Turnos	22	630	11.342,70 €	11.684,55 €	2,93%	39.864,74 €	41.141,79 €	3,10%
Completa	32	62	11.793,92 €	12.985,96 €	9,18%	39.587,98 €	46.995,34 €	15,76%

Salarios medios (SIN) por Tipo Jornada



Salarios medios (CON) por Tipo Jornada



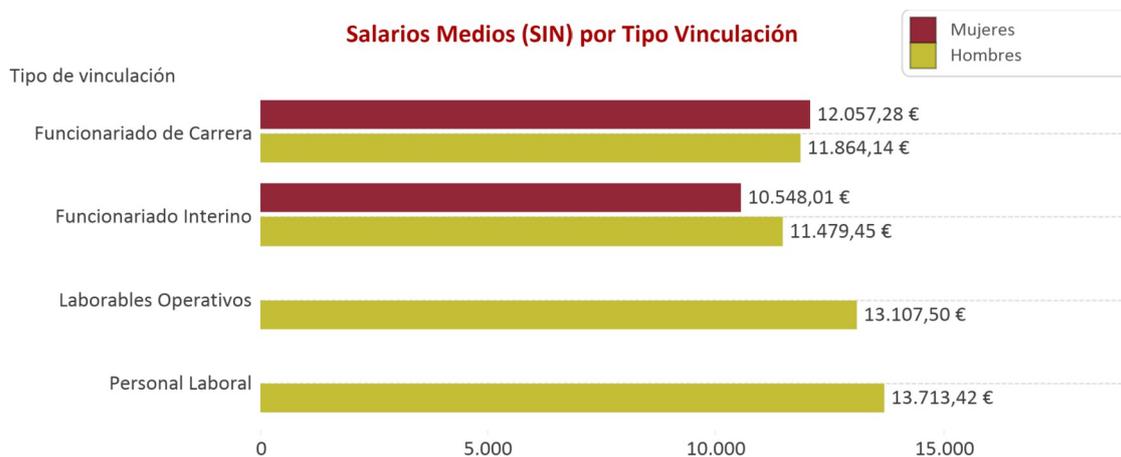
Brecha salarial en tipo de vinculación

Los análisis de la brecha salarial por el tipo de vinculación muestran en ambos casos donde se encuentran mujeres entre el personal laboral, brechas favorables a los hombres, del 2,6% en el caso de funcionariado de carrera (por el efecto de los complementos salariales) y del 8,51% en el caso del funcionariado interino (tanto si se analiza con o sin complementos). Cabe resaltar que es esta segunda tipología de vinculación la que conlleva mayor temporalidad por lo que unido a la mayor brecha salarial puede estar indicando una mayor precariedad en las condiciones laborales de las mujeres internas de la organización. Es recomendable llevar a cabo un seguimiento de las situaciones de interinidad para evitar situaciones de inequidad en el seno de la organización.

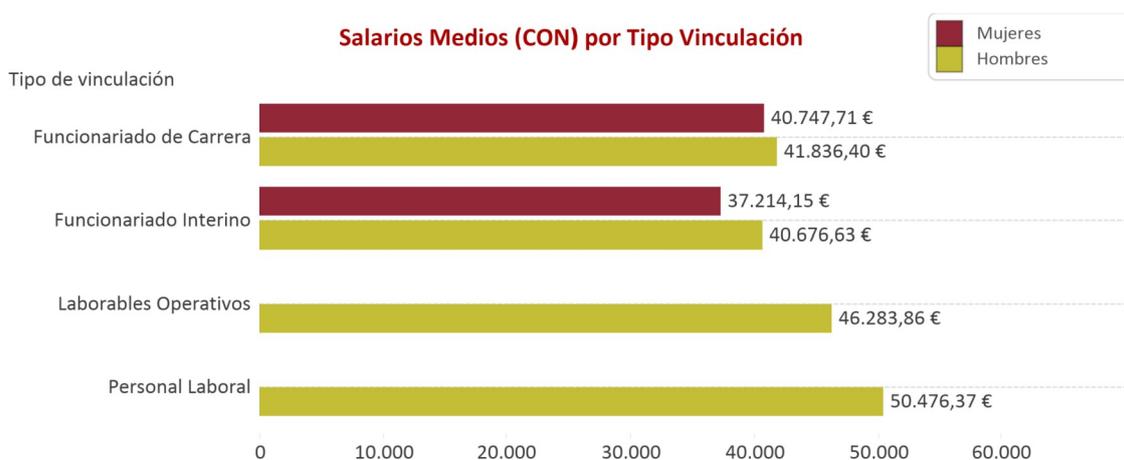
Retribución promedio por Tipo Vinculación

Tipo de vinculación	N. M	N. H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	54	69	11.610,09 €	11.801,15 €	1,62%	39.700,73 €	41.666,24 €	4,72%
Funcionariado Interino	16	13	10.548,01 €	11.479,45 €	8,11%	37.214,15 €	40.676,63 €	8,51%
Funcionariado de Carrera	38	54	12.057,28 €	11.864,14 €	1,60%	40.747,71 €	41.836,40 €	2,60%
Personal Laboral	0	4	-	13.713,42 €	-	-	50.476,37 €	-
Laborables Operativos	0	2	-	13.107,50 €	-	-	46.283,86 €	-

Salarios medios (SIN) por Tipo Vinculación



Salarios medios (CON) por Tipo Vinculación



Brecha salarial en nivel formativo

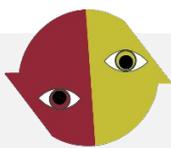
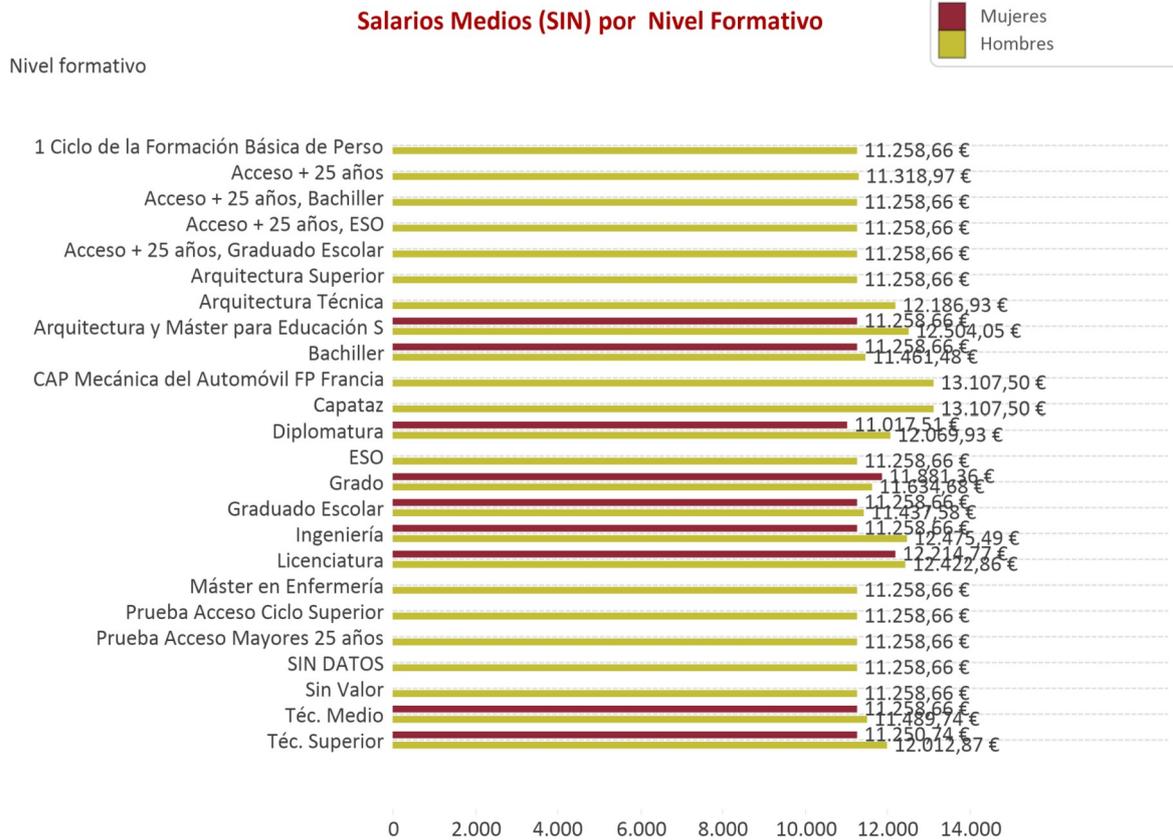
En relación al nivel formativo, para todos los niveles en los que se encuentran mujeres en el Consorcio existen brechas salariales favorables a los hombres que basculan entre brechas del 15,20% para el nivel formativo "Ingeniera" y el 0,64% del nivel formativo "Grado".

Retribución promedio por Nivel Formativo

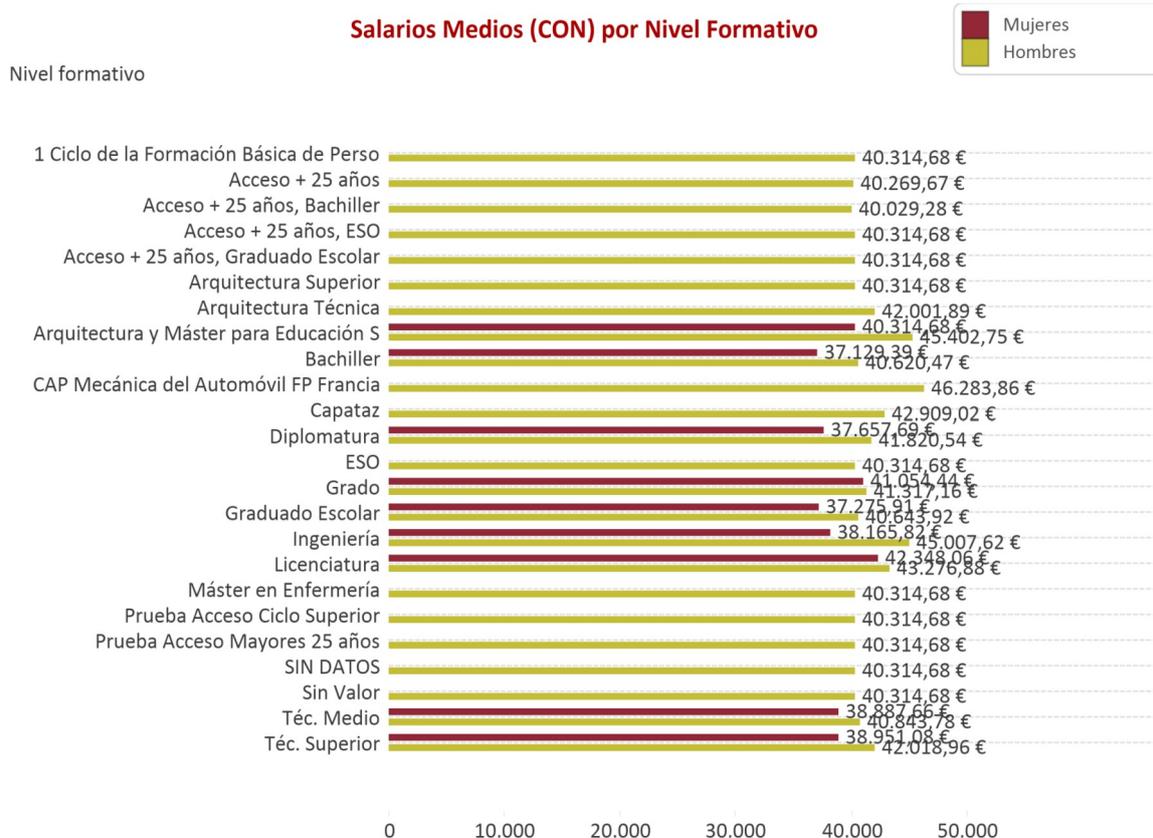
Nivel formativo	N. M	N. H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	54	692	11.610,09 €	11.801,15 €	1,62%	39.700,73 €	41.666,24 €	4,72%
Grado	6	59	11.881,36 €	11.634,68 €	2,08%	41.054,44 €	41.317,16 €	0,64%
Licenciatura	18	60	12.214,77 €	12.422,86 €	1,68%	42.348,06 €	43.276,88 €	2,15%
Téc. Medio	2	56	11.258,66 €	11.489,75 €	2,01%	38.887,66 €	40.843,78 €	4,79%
Téc. Superior	5	179	11.250,74 €	12.012,87 €	6,34%	38.951,08 €	42.018,96 €	7,30%
Graduado Escolar	2	93	11.258,66 €	11.437,58 €	1,56%	37.275,91 €	40.643,92 €	8,29%
Bachiller	11	109	11.258,66 €	11.461,48 €	1,77%	37.129,39 €	40.620,47 €	8,59%
Diplomatura	8	16	11.017,51 €	12.069,93 €	8,72%	37.657,69 €	41.820,54 €	9,95%
Arquitectura y Máster para Educación Superior	1	3	11.258,66 €	12.504,05 €	9,96%	40.314,68 €	45.402,75 €	11,21%
Ingeniería	1	49	11.258,66 €	12.475,49 €	9,75%	38.165,82 €	45.007,62 €	15,20%
1 Ciclo de la Formación Básica de Personas Adultas	0	1	-	11.258,66 €	-	-	40.314,68 €	-
Acceso + 25 años	0	30	-	11.318,97 €	-	-	40.269,67 €	-
Acceso + 25 años, Bachiller	0	5	-	11.258,66 €	-	-	40.029,28 €	-
Acceso + 25 años, ESO	0	2	-	11.258,66 €	-	-	40.314,68 €	-
Acceso + 25 años, Graduado Escolar	0	2	-	11.258,66 €	-	-	40.314,68 €	-
Arquitectura Superior	0	1	-	11.258,66 €	-	-	40.314,68 €	-
Arquitectura Técnica	0	10	-	12.186,93 €	-	-	42.001,89 €	-
CAP Mecánica del Automóvil FP Francia	0	1	-	13.107,50 €	-	-	46.283,86 €	-
Capataz	0	4	-	13.107,50 €	-	-	42.909,02 €	-
ESO	0	6	-	11.258,66 €	-	-	40.314,68 €	-
Máster en Enfermería	0	1	-	11.258,66 €	-	-	40.314,68 €	-
Prueba Acceso Ciclo Superior	0	1	-	11.258,66 €	-	-	40.314,68 €	-
Prueba Acceso Mayores 25 años	0	1	-	11.258,66 €	-	-	40.314,68 €	-

				€			€	
SIN DATOS	0	1	-	11.258,66	-	-	40.314,68	-
				€			€	
Sin Valor	0	2	-	11.258,66	-	-	40.314,68	-
				€			€	

Salarios medios (SIN) por Nivel Formativo



Salarios medios (CON) por Nivel Formativo



Brecha salarial en antigüedad

Respecto a la antigüedad, en todos los tramos existen brechas salariales a favor de los hombres, a excepción de los tramos 13 a 15 años y 16 a 18 donde la brecha es favorable a las mujeres (y siempre teniendo en cuenta que en estos tramos hay dos mujeres en cada uno, lo cual puede estar afectando a los análisis de la retribución promedio). En este sentido, es relevante la brecha en la antigüedad de 4 a 6 años, situada en el 10,69% porque coincide con el periodo en el que se ha dado una mayor incorporación de las mujeres lo cual, si se mantiene en el tiempo puede dar lugar a brechas salariales mantenidas en el tiempo que deban ser atajadas mediante diversas medidas y acciones.

Retribución promedio por Antigüedad

Antigüedad	N.º M	N.º H	Retribución Promedio SIN Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio SIN Complementos (Hombres)	Brecha Salarial SIN Complementos	Retribución Promedio CON Complementos (Mujeres)	Retribución Promedio CON Complementos (Hombres)	Brecha Salarial CON Complementos
Totales	54	692	11.610,09 €	11.801,15 €	1,62%	39.700,73 €	41.666,24 €	4,72%
0 - 3	9	83	11.044,43 €	11.370,50 €	2,87%	39.149,83 €	40.557,97 €	3,47%
4 - 6	5	78	10.125,58 €	11.376,65 €	11,00%	36.105,89 €	40.426,58 €	10,69%
7 - 9	1	11	11.258,66 €	11.426,74 €	1,47%	38.165,82 €	40.291,07 €	5,27%
10 - 12	1	39	11.258,66 €	11.637,91 €	3,26%	40.314,68 €	40.933,39 €	1,51%
13 - 15	2	31	14.300,09 €	11.317,02 €	20,86%	53.869,27 €	40.271,12 €	25,24%
16 - 18	2	68	14.994,84 €	12.021,65 €	19,83%	50.582,35 €	42.084,05 €	16,80%
19 - 21	1	9	11.258,66 €	12.961,67 €	13,14%	35.664,16 €	43.552,48 €	18,11%
22 - 99	23	240	11.745,99 €	12.085,76 €	2,81%	38.856,96 €	42.706,05 €	9,01%
-	10	133	11.439,36 €	11.805,70 €	3,10%	39.420,35 €	41.521,09 €	5,06%

Salarios medios (SIN) por Antigüedad



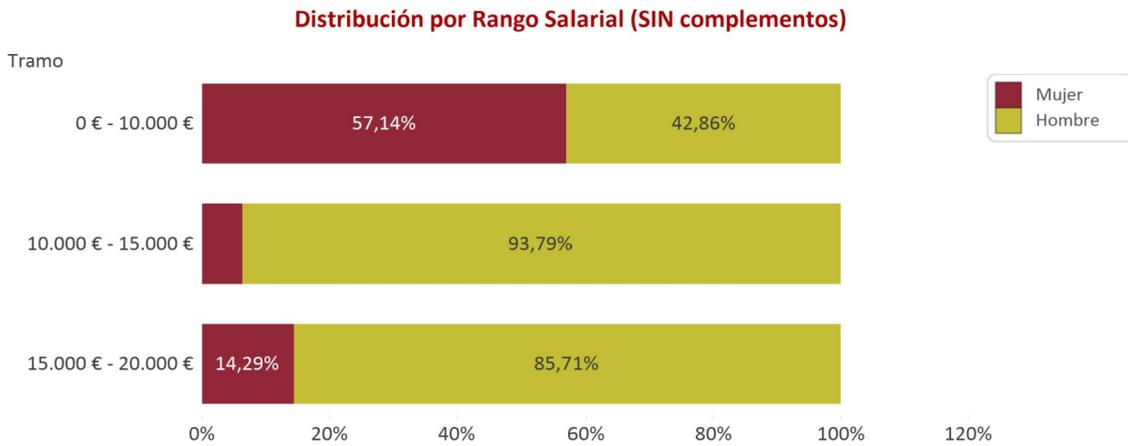
Salarios medios (CON) por Antigüedad



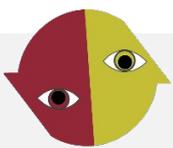
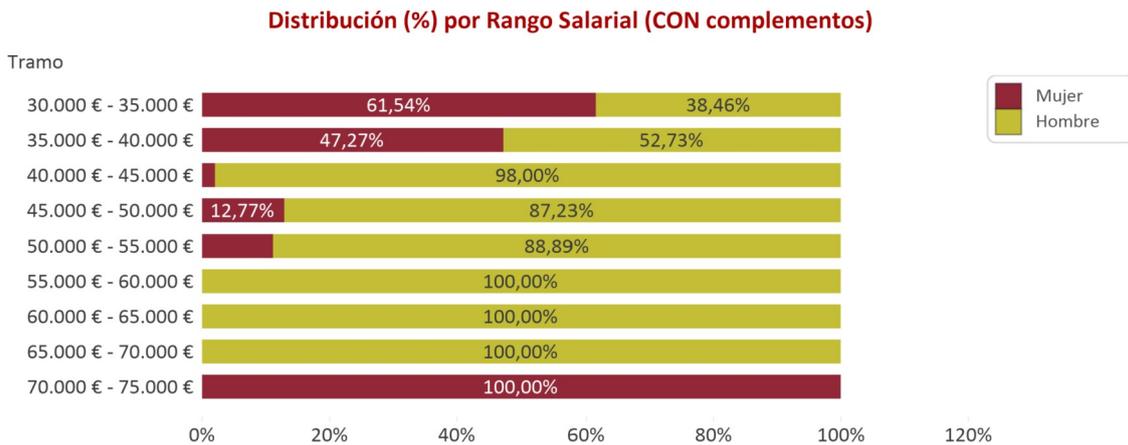
Brecha salarial en segregación vertical

El análisis de la brecha desde el punto de vista de la segregación vertical nos muestra de nuevo el efecto de suelo pegajoso ya analizado anteriormente por el cual las mujeres tienden a concentrarse en rangos salariales más bajos. Al mismo tiempo, se observa que en el Consorcio no se percibe el conocido como efecto techo de cristal, si bien debido a la reciente incorporación de las mujeres a la organización es un fenómeno habitual de muchas organizaciones y que por tanto no debe ser obviado de cara a prever su aparición.

Distribución (%) por Rango Salarial (SIN complementos)



Distribución (%) por Rango Salarial (CON complementos)



C. RECOMENDACIONES

1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

- ☞ *Desarrollar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al conjunto de la plantilla*
 - ☞ *Llevar a cabo procesos de participación y sensibilización, especialmente entre los hombres de la plantilla, en los que combatir falsas creencias y mitos respecto a la supuesta inequidad de las medidas de acción positiva*
- ☞ *Disponer de bases de datos actualizadas en materia de RRHH desagregadas por sexo*



2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- ☞ *Formar al personal responsable de los procesos de selección y contratación en materia de Igualdad de Oportunidades en esta materia*
- ☞ *Diseñar e implementar planes y acciones orientados a fomentar la contratación de mujeres en áreas masculinizadas*
- ☞ *Seguir garantizando el lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo*
 - ☞ *Recoger datos relativos a los ceses desagregados por sexos*



3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- ☞ *Diseñar, implementar y publicitar un protocolo de promoción para todos los niveles de la organización*
- ☞ *Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas responsables de la promoción profesional*
- ☞ *Diseñar e implementar medidas de acción positiva para fomentar la promoción en áreas y niveles masculinizados*

4. FORMACIÓN

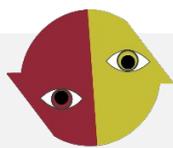
- ☞ *Ampliar el Plan Formativo de la organización y garantizar su difusión entre todo el personal laboral*
- ☞ *Incorporar formaciones específicas en materia de Igualdad de Oportunidades en las actividades formativas del Consorcio*
- ☞ *Garantizar un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la oferta formativa de la organización*
- ☞ *Equilibrar la carga de trabajo para garantizar que todo el personal laboral puede acceder a las acciones formativas que se realicen*

5. COMUNICACIÓN

- ☞ *Formación en materia de comunicación inclusiva y no sexista a las personas responsables de la comunicación o, en su defecto, garantizar que la empresa colaboradora en esta área cuenta con la formación necesaria en esta materia.*
- ☞ *Revisión de los distintos canales de comunicación (web, RRSS) para corregir el lenguaje no inclusivo*
- ☞ *Elaboración de una guía de lenguaje inclusivo o, en su defecto, adhesión a alguna guía ya elaborada por alguna otra institución*

6. CONDICIONES DE TRABAJO

- ☞ *Diseñar, implementar y difundir entre toda la plantilla un Plan de*



- Teletrabajo que contenga el derecho a la intimidad y la desconexión*
-  *Incorporar la perspectiva de género en las políticas y acciones de prevención de riesgos laborales*
 -  *Formar en materia de igualdad y perspectiva de género a las personas responsables de la PRL*
 -  *Realizar un análisis de las necesidades específicas de las mujeres de la plantilla al objeto de evitar situaciones de desigualdad o inequidad (uniformes, vestuarios, zonas de descanso, etc.)*
 -  *Incluir en el diseño de las políticas de PRL especificidades en función del sexo*

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

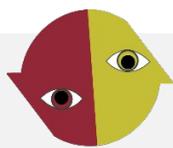
-  *Realizar acciones de información sobre las distintas medidas de conciliación existentes en la organización entre toda la plantilla*
-  *Valoración de inclusión de nuevas medidas de conciliación no presentes en la organización*
-  *Realizar acciones de fomento de la corresponsabilidad entre la plantilla de la organización*



8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

-  *Formar en materia de igualdad a las personas integrantes en el órgano de gestión del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo*
-  *Informar sobre el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo y su funcionamiento*
-  *Formar y sensibilizar a la plantilla en lo que se refiere a acoso sexual, fomentando la participación de los hombres de la organización.*

9. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



- ☞ *Formación en materia de violencia de género a las personas responsables de RR.HH.*
- ☞ *Informar a la plantilla sobre los derechos específicos para las víctimas de violencia de género*



10. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

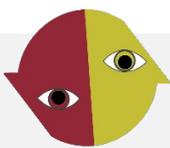
- ☞ *Incorporar medidas para reducir la masculinización de la organización*
- ☞ *Realizar acciones para reducir la segregación horizontal existente y el efecto de suelo pegajoso.*
- ☞ *Fomentar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad con el objetivo de evitar el fenómeno de techo de cristal*
- ☞ *Mejorar las herramientas de recolección de datos desagregados por sexo al objeto de garantizar el seguimiento y composición equilibrada de la plantilla*

11. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- ☞ *Incorporar un seguimiento exhaustivo de las retribuciones salariales, especialmente en relación con los complementos salariales*
- ☞ *Realizar una Valoración de los Puestos de Trabajo con perspectiva de género y revisar desde esta perspectiva la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), y el Análisis de los Puestos de Trabajo realizados.*

D. ANÁLISIS DAFO

Como puente entre el Informe Diagnóstico y el establecimiento de los objetivos y acciones a desarrollar en el Plan de Igualdad, se ha elaborado un análisis DAFO que ofrecerá una visión global de la información analizada. El DAFO permitirá identificar



factores estratégicos para **consolidar** las fortalezas, **minimizar** las debilidades, **aprovechar** las oportunidades y **eliminar** o reducir amenazas.



FORTALEZAS

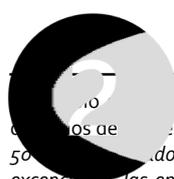
El Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia se encuentra no solo legitimado, sino obligado como institución pública que es, a llevar a cabo tantas actuaciones como considere necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización. En este sentido, ser parte de la administración pública es una de sus mayores fortalezas porque estas acciones son respaldadas por las administraciones bajo las que opera.

En este sentido, se perfila una apuesta por la inclusión de personas con diversidad funcional y/o algún grado de discapacidad en su plantilla, habiéndose vinculado un mayor número de mujeres que de hombres, si bien el porcentaje de incorporación no alcanza a cubrir la cuota de reserva de puestos de trabajo prevista por la LGD.²

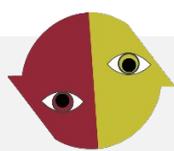
Al mismo tiempo, y desde un punto de vista interno, el compromiso de personas clave en la organización garantiza que, desde diversos niveles y áreas, sea permeable la conveniencia y necesidad de realizar, implementar y evaluar el I Plan de Igualdad del Consorcio de la mejor manera posible.



El hecho de contar con trabajadoras en el máximo nivel de responsabilidad y reconocimiento dentro de la propia organización es un factor que hay que fortalecer y promover para evitar que se considere una excepcionalidad dentro del Consorcio.



² Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Empleo de personas con discapacidad y de su inclusión social, "Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, ... siempre que se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente".



DEBILIDADES

El Informe Diagnóstico del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia ha permitido detectar puntos débiles que han de ser tenidos en consideración para desplegar los mecanismos posibles y superar los obstáculos encontrados.

En primer lugar, la masculinización de la plantilla y la todavía gran presencia de fuertes estereotipos de género en torno a la figura profesional de bomberos y bomberas dificultan la asunción de principios y valores de igualdad y equidad. En este sentido, la muy reciente incorporación de mujeres a la plantilla de la organización plantea un contexto complejo en el que son más que probables las resistencias, tanto internas (personas de la plantilla muy identificadas con los roles y estereotipos de género) como externas (aceptación social de dichos estereotipos de género) para lograr un Consorcio más igualitario y donde la presencia de las mujeres sea equilibrada en todas las áreas y todos los niveles.

En segundo lugar, y vinculado a esto, la muy escasa formación en igualdad de la mayoría de la plantilla muestra un campo de trabajo que puede leerse como de debilidad o de oportunidad puesto que en gran medida “está todo por hacer”.

En tercer lugar, no tener asignado un presupuesto cerrado para la implementación de las medidas y acciones del Plan dificulta su diseño y posterior ejecución ya que para toda política pública es requisito indispensable conocer previamente los recursos disponibles.

En cuarto lugar, y poniendo el foco en los procesos de selección, la fuerte polémica en torno a las pruebas físicas diferenciadas puede poner en riesgo la incorporación de las mujeres en la organización, bien porque se ceda a las presiones para eliminarlas, bien porque manteniéndolas, se genere una cierta hostilidad hacia las mujeres que se incorporen ante una sensación de falsa injusticia hacia los hombres. De este modo, parece imprescindible realizar una labor de sensibilización y formación que neutralice discursos negacionistas de la desigualdad de género.

En un sentido similar, es necesario sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo para evitar situaciones de esta índole, independientemente de su gravedad. Informar sobre la existencia del Protocolo de actuación frente al Acoso Sexual y por razón de sexo y su funcionamiento es crucial para generar espacios laborales seguros para todas y todos.

Asimismo, cuestiones como la revisión de las comunicaciones de la organización para garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista; el fomento de la corresponsabilidad y el derecho a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar o el posicionamiento como una institución libre de violencia de género son áreas en las que se puede y se debe empezar a trabajar por parte del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

Otra debilidad detectada, que se propone superar a través de un objetivo en el eje de transversalidad, es que ni los Estatutos del consorcio para el Servicio de Prevención Extinción de Incendios y de Salvamento de la Provincia de Valencia ni el Reglamento Orgánico del Consorcio para el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y de Salvamento de la Provincia de Valencia tienen perspectiva de género, ni contemplan la normativa estatal ni autonómica sobre la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

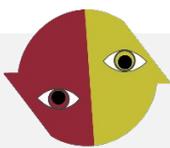


OPORTUNIDADES



El Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia se encuentra en un momento clave para llevar a cabo su I Plan de Igualdad. La institución está viviendo en los últimos años una progresiva incorporación de mujeres a su plantilla, ya no solo en puestos y áreas tradicionalmente femeninos, sino que, al contrario, de forma paulatina más mujeres pasan a formar parte de la organización en áreas hasta hace poco vetadas para ellas. En este sentido, el I Plan de Igualdad puede y debe acompañar a la organización en este reto para que la cada vez mayor presencia de mujeres se haga desde la igualdad de oportunidades, el respeto y la tolerancia.

Este I Plan de Igualdad ha de suponer el compromiso explícito no solo de una parte de la organización sino de toda su plantilla en el fomento y promoción de la igualdad de oportunidades en la entidad. Así, el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia tiene ante sí la oportunidad de incluir los valores y principios de la igualdad de oportunidades en su estrategia, sus objetivos y sus acciones presentes y futuras.



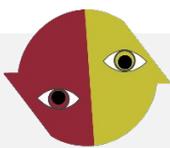


AMENAZAS



En cuanto a las principales amenazas se han de señalar problemáticas que no son exclusivas del Consorcio, sino que por su carácter estructural se erigen como amenazas en la implementación del Plan de Igualdad. Estas problemáticas ponen de manifiesto, día a día, la necesidad de impulsar políticas de igualdad y contra la violencia de género, como por ejemplo la segregación horizontal y vertical, la violencia estructural que sufren las mujeres por el hecho de serlo (violencia y agresiones sexuales, etc.). En este sentido, una amenaza fundamental detectada ha sido la presencia de los roles y estereotipos de género en la organización, tal y como se ha puesto de manifiesto en el Diagnóstico. Los estereotipos de género se erigen como ideas preconcebidas, construcciones sociales que clasifican los atributos psíquicos y físicos de las personas, generando la contraposición entre mujeres y hombres. Los roles de género, por su parte, expresan el comportamiento que se espera de una persona en función de su sexo. Se trata de dos elementos transversales en nuestra sociedad que es necesario trabajar para liberar a los hombres y a las mujeres de sus condicionantes sociales y de género y conseguir personas libres, con deseos independientes y expectativas de vida diferentes. Por otra parte, la ausencia de recursos humanos suficientes, presupuesto o la escasa planificación, para la adecuada aplicación de la transversalidad de género en la totalidad de las áreas y departamentos podría suponer la ralentización del proceso de implementación del Plan de Igualdad.

Por último, existe una importante amenaza y es que, ante las dificultades de acceso y promoción que sufren las mujeres, y la persistente segregación vertical, las pocas que

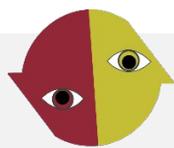


logran acceder sufren en enorme riesgo psicosocial debido no solo al negacionismo de la discriminación que sufren las mujeres respecto de los hombres, sino que, además, existe una marcada postura “afirmacionista” de que la discriminación la sufren los hombres respecto de las mujeres. Esta circunstancia hace que, el escaso y testimonial porcentaje de mujeres que acceden a la profesión de bomberas sufra o el “síndrome de la impostora”, o el de “la corredora solitaria”, que consisten en, o bien sentirse una intrusa ocupando un lugar y espacio que no le corresponde, o considerar que han llegado exclusivamente porque lo merecen, llegando incluso a alinearse con la postura que opina que los hombres sufren discriminación.

VI. PLAN DE IGUALDAD

A. CAME

ANÁLISIS CAME			
IC: Importancia crucial; MI: Muy importante; IM: Importancia media; PI: Poca importancia			
DEBILIDADES » CORREGIR		AMENAZAS » AFRONTAR	
Gran masculinización de la plantilla y persistencia de fuertes estereotipos de género	IC	Roles y estereotipos de género	IC
O1, O2, O3, O4, O5, O6, O7, O36, O38		O1, O2, O4, O5, O36, O38	
Muy reciente incorporación de mujeres a la organización	MI	Segregación vertical y horizontal	IC
O1, O2, O3, O4, O6, O36, O38		O1, O2, O3, O4, O6, O7, O8, O14, O36, O38	
Resistencias internas (discursos negacionistas) y externas (estereotipos) para lograr un Consorcio más igualitario y con presencia equilibrada	IC	Riesgo psicosocial de las mujeres que logran acceder a la organización (síndrome de la impostora/síndrome de la corredora solitaria)	MI
O1, O5, O36, O37		O2, O4, O6, O7, O14, O25,	
Muy escasa formación en igualdad	IC	PRL sin la necesaria perspectiva de género	
O5, O13, O14, O15, O16, O17, O34, O33		O21, O22, O23, O25, O25, O25,	
No tener un presupuesto cerrado para la implementación del I Plan de Igualdad	MI		



O33, O38			
Fuerte polémica en torno a los procesos de selección y las pruebas físicas diferenciadas	MI		
O1, O2, O3, O4, O5, O6, O7,			
Escasa sensibilización en materia de acoso sexual y violencia de género	MI		
O32, O33, O34, O35, O37			
Deficiente comunicación no sexista	MI		
O18, O19, O20,			
Escaso fomento de corresponsabilidad	MI		
O28, O29, O30, O31, O33			
Inexistencia de la perspectiva de género en datos, Estatutos ni Reglamentos internos	MI		
O27, O31, O32, O33, O34, O35, O36, O37, O38			

ANÁLISIS CAME			
IC: Importancia crucial; MI: Muy importante; IM: Importancia media; PI: Poca importancia			
FORTALEZAS » MANTENER		OPORTUNIDADES » EXPLOTAR	
Legitimación para trabajar en Igualdad por ser parte de la Administración pública	MI	Momento clave de la organización por la incorporación progresiva de mujeres	MI
O1, O2, O6, O33, O34, O35, O36, O37, O38		O1, O2, O6, O7,	
Apuesta por la inclusión por personas con diversidad funcional	IM	Muy escasa formación en igualdad	MI
O1		O4, O5	
Compromiso de personas clave con el I Plan de Igualdad	MI	El I Plan como compromiso explícito en el fomento y promoción de la igualdad de oportunidades.	IC
O1, O14, O33, O34, O35, O36, O37, O38		O4, O5, O3, , O33, O34, O35, O36, O37, O38	



Trabajadoras con el máximo nivel de responsabilidad en la organización	M I		
O1, O41, O43, O38			

E. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE VALENCIA

EJE 1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y DE BOLSAS DE TRABAJO (CONTRATACIONES E INTERINIDADES)

Objetivo general: Promover procesos de selección en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, eliminando, en su caso, aquellos que generen segregación horizontal o vertical o que produzcan algún tipo de discriminación directa o indirecta.

O1. Objetivo específico: Proponer al órgano correspondiente la revisión de los criterios de acceso de manera que, garantizando el cumplimiento de los requisitos necesarios para el correcto y adecuado el ejercicio de la profesión a lo largo de toda la carrera profesional, el esfuerzo que realizan los hombres para su superación, sea similar al esfuerzo que represente para las mujeres³.

³ Disposición Adicional 2ª, del Decreto 163/2019, de 19 de julio, del Consell, de establecimiento de las bases y los criterios generales para la selección, la promoción y la movilidad del personal de las escalas y categorías de los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento de las administraciones públicas de la CV, dice "Las administraciones públicas convocantes de los procesos selectivos ajustarán, en su caso, las convocatorias a los criterios fijados en sus Planes de Igualdad."

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
1.	2	Puntual
Descripción	Revisar los criterios de acceso y promoción del Consorcio Provincial, previo informe basado en criterios jurídicos y científicos, de adecuación de las pruebas físicas para la mejora de la cobertura de emergencias (fuerza, flexibilidad, etc.), diferenciadas por sexos, y que contenga para cada tipo de prueba, justificación de la misma respecto al desempeño profesional, marcas mínimas para el ejercicio de la profesión y baremación diferenciada para mujeres y hombres.	
Indicadores	Informe de adecuación	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Toda la plantilla del CPBV y personas opositoras</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, listado criterios de acceso al CPBV, personal con formación en Igualdad	
Presupuesto		

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
2.	3	Puntual
Descripción	<p>Revisar los criterios de valoración de acceso del Consorcio Provincial, previo informe jurídico y técnico para la mejora de la cobertura de emergencias, de:</p> <p>Las pruebas Aptitudinales (test de inteligencia):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento verbal • Razonamiento abstracto • Rapidez y precisión perceptiva • Atención y resistencia a la fatiga • Inteligencia general • Memoria visual • Razonamiento mecánico • Razonamiento espacial • Razonamiento numérico <p>Las pruebas actitudinales (test de personalidad):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sentido de la disciplina y la autoridad • Sentido de la iniciativa • Seguridad en sí mismo o en si misma • Desarrollo de conductas cooperativas • Autocontrol de los impulsos o emociones (en el sentido de persona abierta a lo social) • Serenidad • Neutralidad efectiva • Capacidad de automotivación • Capacidad empática y de manejo de la relación interpersonal • Tolerancia • Afinidad con la organización • Colaboración y cooperación • Potencial de crecimiento • Responsabilidad • Priorización • Capacidad de liderazgo 	
Indicadores	<p>Acreditación de la formación en Igualdad de la empresa asesora⁴</p> <p>Informe de revisión de los criterios de valoración de acceso</p> <p>N.º de criterios revisados</p> <p>N.º de cambios efectuados</p>	
Responsable	Contratación	
Personas destinatarias	<i>Toda la plantilla del CPBV y personas opositoras</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, listado criterios de acceso al CPBV, personal con formación en Igualdad.	
Presupuesto	<i>Propios e informes externos.</i>	

O2. Objetivo específico: Garantizar que las convocatorias de los procesos de selección se realizan sin sesgos de género.

⁴ La acción nace del anexo VII del DECRETO 163/2019

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
3.	2	Puntual
Descripción	<p>Diseñar un sistema de acceso, mediante convocatorias públicas que cumplan los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de un lenguaje que nombre e interpele a mujeres y hombres. • Descripción objetiva del perfil del puesto de trabajo, así como de su valoración. • Publicidad de las convocatorias e todos los canales de difusión para que alcance al mayor número de candidaturas femeninas y masculinas, mediante campañas en entornos relacionados, redes sociales y medios de comunicación pública, y asambleas explicativas para las personas interesadas en el acceso a la profesión. • Garantizar que no se produce discriminación directa ni indirecta. • Valoración objetiva de las solicitudes- • Evitar las pruebas subjetivas, como las entrevistas si no son absolutamente necesarias. 	
Indicadores	<p>N.º de convocatorias revisadas. Cuantos hombres y mujeres se han presentado al aplicar la acción. En qué fase del proceso de acceso quedan mujeres y hombres.</p>	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Toda la plantilla del CPBV y personas opositoras</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, listado criterios de acceso al CPBV, personal con formación en Igualdad	
Presupuesto	<i>Propios e informes externos.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
4.	3	Permanente
Descripción	Si se observa que las acciones del plan no mejoran la brecha de acceso, se valorará la implementación de medidas de acción positiva para reducir los desequilibrios existentes en las plazas, áreas y departamentos más masculinizados, especialmente el operativo en virtud del art.11.1 de la Ley Orgánica de Igualdad: «Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso».	
Indicadores	N.º de medidas de acción positiva implementadas N.º de mujeres que acceden a plazas operativas	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV y personas opositoras</i>	
Recursos	<i>Equipo informático, conexión internet, plataforma informática para la redacción de Acciones Positivas, informe sobre las masculinización/ feminización de las áreas o departamentos del CPBV.</i>	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
5.	1	Permanente
Descripción	Calendarización de las pruebas de cada proceso selectivo en el largo plazo al objeto de permitir a las mujeres una planificación deportiva y nutricional vinculada al ciclo hormonal, así como la planificación familiar, reproductiva y de conciliación.	
Indicadores	Número de procesos selectivos calendarizados al año	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Mujeres de la plantilla CPBV y mujeres opositoras</i>	
Recursos	<i>Equipo informático, conexión internet..</i>	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O3 Objetivo específico: Promover la formación específica en igualdad, especialmente al personal que integra el Área de Recursos Humanos, así como a las personas que integran los Órganos Técnicos de Selección, para evitar cualquier sesgo asociado al género en los procesos de selección, promoción, contratación, bolsas de trabajo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
6.	2	Permanente
Descripción	Diseñar una formación específica en Igualdad dirigida al Área de RRHH, previa sensibilización y formación básica.	
Indicadores	N.º de horas de formación N.º de participantes % de participantes en Órganos Técnicos de Selección con formación en materia de igualdad	
Responsable	RR. HH, Formación	
Personas destinatarias	<i>Responsables de los procesos de selección, contratación y promoción (RR.HH.)</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, aula. Externos	
Presupuesto	<i>Externo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
7.	1	Puntual
Descripción	Incluir la formación específica en Igualdad como criterio valorable para formar parte de Órganos Técnicos de Selección en todas las convocatorias del CPBV: selección, promoción, contratación y bolsas de trabajo. En el caso de no contar con ninguna persona con formación en Igualdad, contar con el soporte de una asesoría externa en materia de igualdad de oportunidades en procesos de selección.	
Indicadores	N.º de horas de formación N.º de participantes % de participantes en Órganos Técnicos de Selección con formación en materia de igualdad	
Responsable	RR. HH, Formación	
Personas destinatarias	<i>Personas que pueden integrar los Órganos Técnicos de Selección del CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, aula	
Presupuesto	<i>Propio y externo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
8.	1-4	Permanente
Descripción	La formación de los Tribunales y Órganos Técnicos de	

	Selección responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización del personal. Si ello no es posible, se emitirá un informe justificando los motivos.
Indicadores	N.º de mujeres en Tribunales y Órganos Técnicos de Selección % de Tribunales paritarios (anual)
Responsable	RR.HH., Tribunal de Selección
Personas destinatarias	Plantilla CPBV y personas opositoras
Recursos	Equipo informático, conexión internet
Presupuesto	Propio.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
9.	1-4	Permanente
N.º ACCIÓN	Si en la fecha de celebración de las pruebas selectivas alguna de las aspirantes se encontrara en estado de embarazo, interrupción del mismo, parto o puerperio debidamente acreditado por el sistema de salud pública, realizará las pruebas no físicas siguiendo las indicaciones de la Ley Valenciana de la Función Pública (art. 61.1), quedando la calificación, en el caso de que se superase todas las demás, condicionada a la superación de las pruebas de aptitud física.	
10.	En los procesos relativos a las bolsas de empleo, se mantendrá la reserva de la plaza a aquellas personas que, habiendo sido llamadas, se encuentren en período de baja por embarazo, baja maternal o paterna, hasta la finalización de la misma.	
Descripción	Dicho aplazamiento tendrá una duración de hasta un año desde el momento en que se produzca el parto o la interrupción del embarazo, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá aplazar otros doce meses.	
Indicadores	Dicho aplazamiento tendrá una duración de hasta un año desde el momento en que se produzca el parto o la interrupción del embarazo, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá aplazar otros doce meses.	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	Personas en bolsa de trabajo del CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	En ningún caso, esta situación puede perjudicar a terceras personas.	
Indicadores	Cláusulas aprobadas e incorporadas Nº de mujeres acogidas a modificaciones de fechas en procesos selectivos	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	Mujeres del CPBV, mujeres opositoras	
Recursos	Equipo informático, conexión internet,	
Presupuesto	Propio.	

O4. Objetivo específico: Mantener los contenidos de igualdad entre mujeres y hombres en los temarios para los procesos de selección de personal.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
11.	3	Permanente
Descripción	Solicitar que se modifique el Anexo II del Decreto 163/2019 para incorporar temarios con el contenido de la normativa estatal y autonómica de igualdad.	
	Incluir en los temas específicos del SPEIS este Plan de	

	Igualdad y los Protocolos que se deriven del mismo.
Indicadores	N.º de procesos de selección que incluyen el temario Revisión del temario de igualdad Contenidos finales incorporados
Responsable	RR.HH., Formación, Tribunal de Selección
Personas destinatarias	<i>Personas opositoras al CPBV</i>
Recursos	Equipo informático, conexión internet
Presupuesto	<i>Propio.</i>

EJE 2. PROMOCIÓN P/ROFESIONAL

Objetivo general: Garantizar que la entidad cuente con un modelo de promoción transparente en todas sus fases, con criterios objetivos y sin sesgos de género, que supere el evidente techo de cristal que sufren las mujeres para la escala de mandos e inspección.

05. Objetivo específico: Garantizar la transparencia en los procesos de promoción profesional para todos los niveles de la organización

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
12.	3-4	Puntual
Descripción	Diseñar, implementar y difundir un Sistema de Promoción Profesional con perspectiva de género en el cual se establezca el proceso de promoción para todos los niveles del CPBV, la baremación de criterios y marcas mínimas requeridas para mujeres y hombres, así como criterios de compensación de puntos por baja de embarazo, o a causa de éste, maternidad y paternidad.	
Indicadores	Protocolo de Promoción	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
13.	2-4	Permanente
Descripción	Diseño e implementación de un Plan de Apoyo a la Promoción que, a modo de cantera, ofrezca el soporte a las personas interesadas respecto a cuáles son los puestos a los que se podrá promocionar y cuándo para, de este modo, poder prepararse con tiempo para ese puesto específico.	
Indicadores	Plan de Apoyo a la Promoción Número de personas beneficiarias del Plan, desagregadas por sexo, edad, puesto de origen, puesto al que se quiere promocionar Tasa de éxito en la promoción	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
14.	3	Permanente
Descripción	Obtener un registro anualizado desagregado por sexo de las candidaturas y resultados de las provisiones y promociones horizontales y verticales realizadas en el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.	
Indicadores	Registro anualizado Análisis obtenidos	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

06. Objetivo específico: Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en procesos de promoción fundamentalmente en aquellos casos de plazas y áreas especialmente masculinizadas y a los puestos de mayor

responsabilidad al objeto de evitar efectos como el de “suelo pegajoso”, el de “techo de cristal” o el “síndrome de la impostora”.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
15.	3	Puntual
Descripción	Diseñar e implementar un Programa de promoción del talento femenino que incluya, entre otras, planes de formación, mentoría y liderazgo que promuevan la promoción de las mujeres en aquellas áreas en las que se encuentren patentemente infrarrepresentadas.	
Indicadores	Programa de Promoción del Talento femenino N.º de mujeres participantes	
Responsable	RR.HH., Formación	
Personas destinatarias	<i>Mujeres de la plantilla del CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
16.	1-4	Permanente
Descripción	Mantenimiento de las medidas de acción positiva en los procesos de promoción de aquellas áreas más masculinizadas, en virtud del art.11.1 de la Ley Orgánica de Igualdad: «Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso.	
Indicadores	N.º. de acciones positivas realizadas N.º de mujeres que promocionan tras una acción positiva	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Mujeres de la plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, plataforma informática para la redacción de Acciones Positivas, informe sobre la masculinización/ feminización de las áreas o departamentos del CPBV.	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

EJE 3. FORMACIÓN

Objetivo general: Garantizar un Plan de Formación adecuado y suficiente, que contemple las necesidades específicas de los distintos puestos de trabajo, así como la formación en igualdad para toda la plantilla del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

07. Objetivo específico: Profundizar en las necesidades formativas con perspectiva de género de la plantilla de la entidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
17.	2-3	Permanente
Descripción	Mantener como medida de acción positiva que, en caso de empate entre dos o más candidaturas en un proceso de promoción, la elección final sea favorable a la persona del sexo infrarrepresentado para el puesto de trabajo vinculado a la promoción.	
Indicadores	N.º de personas beneficiarias, desagregadas por sexo y puesto de trabajo	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, informe sobre la masculinización/feminización de las áreas o departamentos del CPBV.	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
18.	3	Puntual
Descripción	Realizar un análisis exhaustivo sobre las necesidades formativas de la plantilla del CPBV, desagregadas por sexo, área o departamento y categoría, así como un análisis sobre las fórmulas (presencial/online/mixta) más adecuadas y eficaces para cada formación del Plan Anual del CPBV, y favorecer la flexibilidad en la oferta formativa mediante mecanismos como: <ul style="list-style-type: none"> - Calendarización de la oferta formativa fuera del horario laboral - La modalidad tele presencial siempre que sea técnica y pedagógicamente posible 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar y apoyar por parte del departamento de RR.HH. los cambios de turnos de trabajo para asistir a actividades formativas - Aprobación de permisos de ausencia para la asistencia a actividades formativas cuando no se ha podido acogerse a todos los demás mecanismos
Indicadores	Informe sobre las necesidades formativas N.º de formaciones propuestas por temática Fórmulas preferentes
Responsable	Formación
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>
Recursos	Equipo informático, conexión internet, Plan formativo últimos 4 años.
Presupuesto	<i>Propio.</i>

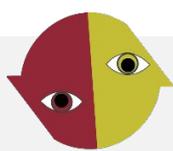
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
19.	2-4	Puntual
Descripción	Conveniar con la Diputación de Valencia y con el IVASPE un programa formativo específico para el personal del CPBV, con unas horas mínimas obligatorias en materia de igualdad.	
Indicadores	Firma del Convenio formativo	
Responsable	Formación	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, Plan formativo últimos 4 años.	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O8. Objetivo específico: Crear un grupo de personas voluntarias que participen representando al Consorcio en los proyectos de investigación, liderados por el propio Consorcio u otros organismos oficiales, para la eliminación de las discriminaciones de las mujeres en el acceso y la promoción al cuerpo de bomberos y bomberas.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
20.	2-4	Permanente
Descripción	Creación de una Comisión de Estudios para la Eliminación de las Discriminaciones de las Mujeres en el CPBV, compuesto por personas voluntarias, tratando de que dicha comisión sea paritaria o realizando un informe de justificación en caso de no serlo. Los miembros de esta Comisión tendrán un reconocimiento mediante certificado académico impartido por la organización, y una compensación del tiempo dedicado, en tiempo o en remuneración, tal como regula el Reglamento de Productividad en su artículo 6.	
Indicadores	Comisión de Estudios N.º de personas integrantes, desagregadas por sexo y área de trabajo	
Responsable	Comisión Igualdad Formación	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	Externo.	

Og. Objetivo específico: Incorporar en el Plan Anual de Formación una línea de cursos específicos sobre igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
21.	3-4	Permanente
Descripción	<p>Acción: ofrecer desde el CPBV cursos en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Curso de Sensibilización en Igualdad (3 horas) dirigido a toda la plantilla de la organización, cuya asistencia será obligatoria y en horario laboral. - Curso de Formación Básica en Igualdad (6 horas) dirigido a los mandos intermedios de todas las áreas o departamentos de la organización, que será requisito previo para la realización de cursos de igualdad específicos. 	
Indicadores	<p>Nº de formaciones realizadas Nº de personas participantes, desagregadas por sexo</p>	
Responsable	Formación	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, aula	
Presupuesto	<i>Externo.</i>	



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
22.	2-4	Permanente
Descripción	<p>Realización de formaciones específicas dirigidas a las personas con responsabilidad en las materias de cada temática:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • RRHH: acceso y promoción, corresponsabilidad, Violencia de Género • Prevención de Riesgos Laborales • Comité anti-acoso: Acoso Sexual y por razón de sexo • Informes de Impacto de Género • Clausulas sociales con perspectiva de género <p>Para la realización de esta formación especializada, será necesario haber realizado la formación en sensibilización (3 horas) y formación básica (6 horas), o acreditar formación en Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres mediante certificado oficial</p>	
Indicadores	<p>N.º de formaciones realizadas N.º de personas participantes, desagregadas por sexo</p>	
Responsable	Formación	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, aula	
Presupuesto	<i>Externo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
23.	2	Permanente
Descripción	<p>Diseñar y ofertar un Curso sobre Violencia de Género aplicada al trabajo del CPBV, centrada en la detección y atención a víctimas de violencia de género en el desempeño profesional de bomberos y bomberas.</p>	
Indicadores	<p>N.º de horas de la formación N.º de formaciones realizadas N.º de personas participantes, desagregadas por sexo</p>	
Responsable	Formación	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, aula	
Presupuesto	<i>Externo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
24.	2-3	Permanente

Descripción	Diseñar y ofertar curso sobre Igualdad de Oportunidades no mixtos en los que sensibilizar y formar a hombres y mujeres en aquellas cuestiones específicas de cada sexo: Hombres: masculinidades igualitarias. Mujeres: empoderamiento e identificación de los síndromes de la impostora y el de la corredora solitaria.
Indicadores	N.º de horas de la formación N.º de formaciones realizadas N.º de personas participantes, desagregadas por sexo
Responsable	Formación
Personas destinatarias	<i>Mujeres y hombres del CPBV</i>
Recursos	Equipo informático, conexión internet, aula
Presupuesto	<i>Externo.</i>

O10. Objetivo específico: Garantizar que toda la formación incorpora una metodología de transversalidad del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tanto en el contenido como en el uso del lenguaje y las imágenes.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
25.	2-4	Puntual
Descripción	Realizar un curso de Formación de Personal Formador al objeto de incorporar la transversalidad de género y el uso del lenguaje y las imágenes no sexistas en todas las propuestas formativas que se ofrezcan desde el CPBV o, en su defecto, requerir que quienes impartan la docencia tengan formación específica en Igualdad.	
Indicadores	N.º de horas de la formación N.º de formaciones realizadas N.º de personas participantes, desagregadas por sexo Cláusula para la externalización de la comunicación externa del CPBV	
Responsable	Formación, Contratación	
Personas destinatarias	<i>Personal formador del CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
26.	1-4	Puntual
Descripción	Revisión y actualización en su caso, de todos los contenidos y materiales didácticos de los cursos ofertados por la organización al objeto de incorporar la transversalidad de género y el uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.	

Indicadores	Informe de revisión Nº. de cambios acordados, por tipo N.º de cambios realizados
Responsable	Formación
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>
Recursos	Equipo informático, conexión internet
Presupuesto	<i>Propio.</i>

O11. Objetivo específico: Garantizar el acceso a las actividades formativas de toda la plantilla, independientemente de su puesto de trabajo, de su nivel de responsabilidad y de sus responsabilidades de cuidado, e independientemente de los usos de los mecanismos de conciliación que se estén ejerciendo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
27.	3	Permanente
Descripción	Realizar una difusión adecuada y con antelación suficiente de toda la oferta formativa ofrecida por el CPBV y la modalidad de impartición (online, presencial o mixta) al objeto de garantizar que dicha oferta sea conocida por todas las personas de la plantilla, incluidas las que se encuentren en situación de excedencia por motivos de cuidados y/o con permisos por conciliación, o a causa del embarazo o la lactancia, si la situación es compatible con la formación, contactando con ellas vía telefónica.	

Indicadores	N.º y tipo de campañas de difusión Alcance de las campañas Contactos telefónicos registrados N.º de personas que estando de baja han accedido a la formación
Responsable	Formación Transparencia Comunicación
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>
Recursos	Equipo informático, conexión internet, accesos al mailing y canales de comunicación interna de la organización.
Presupuesto	<i>Propio.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
28.	2	Permanente
Descripción	En las formaciones que coincidan con situaciones de conciliación, embarazo o lactancia que sean incompatibles con la realización de los cursos, se propondrán fechas alternativas o se incluirán en futuras ediciones del mismo curso (nuevas incorporaciones u otros que existieran) y, si ello no fuera posible, se realizará una compensación de puntos en futuros procesos de progresión.	
Indicadores	Fechas alternativas para los cursos N.º de ocasiones en que se ha solicitado la compensación de puntos/N.º de ocasiones en que se ha concedido.	
Responsable	Formación Transparencia Comunicación	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet.	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

EJE 4. COMUNICACIÓN

Objetivo general: Garantizar que toda comunicación, tanto interna como externa, y mediante cualquiera de los canales existentes, se realiza de forma adecuada y suficiente y mediante el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

O12. Objetivo específico: Evaluar los protocolos de comunicación interna y realizar las mejoras necesarias para lograr una comunicación fluida entre la organización y las personas de la plantilla.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
29.	2-4	Puntual
Descripción	Realizar un Plan de Comunicación Interna con perspectiva de género, que incluya los protocolos de comunicación tanto ascendente como descendente, así como de las herramientas existentes (intranet, correo electrónico, tablón de anuncios, manuales, grupos de mensajería instantánea, etc.) y proponer tantos cambios sean necesarios para lograr una comunicación respetuosa, fluida, eficaz y segura para todas las personas que integran el CPBV.	
Indicadores	Publicación del Plan de Comunicación Interna	
Responsable	Sistemas TIC RR.HH. Transparencia Comunicación	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O13. Objetivo específico: Valorar la posibilidad de avanzar hacia una denominación de la organización, que nombre o incluya tanto a hombres como a mujeres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
30.	2	Puntual
Descripción	Revisar la denominación de la organización y modificarla hacia fórmulas inclusivas y desde una perspectiva de género y no sexista. Una vez realizada el cambio en la denominación, realizar el cambio en todos los registros, canales y medios de comunicación, realizando una difusión adecuada y suficiente de la nueva denominación.	
Indicadores	Informe de revisión Nueva nomenclatura de la organización	
Responsable	Gerencia, Secretaría	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O14. Objetivo específico: Garantizar formación en materia de comunicación inclusiva y no sexista, que nombre a las mujeres y lo haga adecuadamente y con respeto, a las personas responsables de la comunicación o, en su defecto, garantizar que la empresa colaboradora en esta área cuenta con la formación necesaria en esta materia.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
31.	1-4	Permanente
Descripción	<p>Las personas responsables de la comunicación tendrán una formación adecuada en comunicación no sexista.</p> <p>En el caso de subcontratación de esta responsabilidad, se incorporará en las cláusulas de contratación de la empresa externa encargada de la comunicación externa la valoración de la formación de las personas encargadas de la comunicación en materia de Igualdad y Comunicación inclusiva y no sexista.</p>	
Indicadores	Cláusulas de contratación	
Responsable	Contratación	
Personas destinatarias	<i>Personas responsables de comunicación</i> <i>Empresa responsable de la comunicación</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O15. Objetivo específico: Garantizar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones externas e internas, así como en todos los canales (web, RR.SS.) del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
32.	2-3	Puntual
Descripción	<p>Realizar una revisión del contenido de la comunicación interna y externa realizada hasta el momento por el CPBV (revistas internas, manuales, mailing, cartelería informativa, carteles y cuadros decorativos, etc.) al objeto de modificar, retirar aquellas comunicaciones sexistas y no inclusivas o incorporar nuevas comunicaciones igualitarias, no sexistas e inclusivas.</p> <p>La implementación de esta acción se tendrá en cuenta en la elaboración de la Memoria Interna de Comunicación.</p>	
Indicadores	Informe de revisión Recursos modificados y línea de modificación Recursos eliminados	

	Nuevas incorporaciones N.º de recomendaciones realizadas/N.º de recomendaciones implementadas
Responsable	Transparencia y Comunicación
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>
Recursos	Equipo informático, conexión internet, acceso al contenido de toda comunicación interna realizada en los últimos 2 años
Presupuesto	<i>Propio.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
33.	4	Permanente
Descripción	<p>Garantizar la presencia de mujeres en la publicidad institucional y en la web de la organización, para erradicar estereotipos y favorecer su presencia en aquellos grupos o tareas en que estén infrarrepresentadas.</p> <p>La implementación de esta acción se tendrá en cuenta en la elaboración de la Memoria Interna de Comunicación.</p>	
Indicadores	<p>% de presencia de mujeres/hombres en la publicidad institucional y en la Web</p> <p>% de mujeres/hombres en tareas masculinizadas</p>	
Responsable	Empresa externa encargada de la comunicación, Contratación	
Personas destinatarias	<i>Plantilla del CPBV, sociedad en su conjunto</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio y externo.</i>	

EJE 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivo general: Asegurar que la Prevención de Riesgos Laborales se lleva a cabo considerando todas las variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras, y garantizar la igualdad de género, de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

O16. Objetivo específico: Fomentar la transversalidad de género en las políticas de salud laboral y prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta y trabajando de forma activa para incorporar en la vigilancia de la salud, cuestiones específicas derivadas del sexo, como puedan ser las derivadas del embarazo, maternidad, lactancia, ciclos vitales, endometriosis, etc. en el caso de las mujeres, o las relacionadas con la próstata, testículos, etc. en el caso de los hombres.

	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
34.	2-4	Puntual
Descripción	Realizar un análisis (mediante la realización de entrevistas semiestructuradas anonimizadas) de las necesidades específicas de las mujeres de la plantilla al objeto de evitar situaciones de desigualdad e inequidad en lo referente a las condiciones de trabajo y la PRL: <ul style="list-style-type: none"> • Infraestructuras (zonas de descanso, vestuarios, baños, etc.) • Uniformes y equipos de protección individual, previa recepción de muestras • Riesgos psicosociales: nivel de estrés, nivel de satisfacción, etc. • Seguimiento de la salud. • La jornada de trabajo. 	
Indicadores	Informe de necesidades específicas de las mujeres del CPBV N.º de recomendaciones por tipo	
Responsable	PRL, Comisión de Igualdad	
Personas destinatarias	<i>Mujeres de la plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, sala para entrevistas, personal con formación en igualdad.	
Presupuesto	<i>Externo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
------------	-----------	--------------

35.	3	Puntual
Descripción	Tras dicho análisis, diseñar e implementar un programa de salud laboral que tenga en cuenta las variables en función del sexo, así como sus ciclos vitales, especialmente en lo relativo a la fertilidad y a ⁵ los riesgos derivados de la exposición a sustancias cancerígenas durante el trabajo.	
Indicadores	Informe con las variables de las evaluaciones que tienen en cuenta el sexo de las personas N.º de participantes en las acciones de vigilancia de la salud que tenga en cuenta el sexo de las personas N.º de equipos de trabajo y EPI's facilitados	
Responsable	PRL, Comisión de Igualdad	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, Informe Análisis de las necesidades específicas de las mujeres en el CPBV	
Presupuesto	<i>Externo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
36.	1	Permanente
Descripción	Informar, formar y sensibilizar acerca de los riesgos para la salud y las necesidades específicas de mujeres y hombres en relación al sexo de las personas trabajadoras.	
Indicadores	N.º de actos de información/formación realizados por tipo (jornadas, cursos, comunicaciones) N.º de personas participantes	
Responsable	PRL, Comisión de Igualdad	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, personal con formación en igualdad	
Presupuesto	<i>Externo.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
37.	1-4	Permanente
Descripción	<p>Por parte del Comité de Seguridad y Salud, se incluirá en el Reglamento de segunda actividad, la perspectiva de género que incluya las situaciones de las mujeres relacionadas con el embarazo y la lactancia.</p> <p>En la Comisión técnica que se constituya para la modificación de dicho reglamento, se incluirán a las mujeres de los diferentes ámbitos o áreas del CPBV, que deseen participar y colaborar en la identificación y tratamiento de la casuística generada o previsible, en función de sus</p>	

⁵ Estudio EXPOSICIÓN DE LAS BOMBERAS Y BOMBEROS A SUSTANCIAS CANCERÍGENAS EN EL TRABAJO. CCOO. Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid.

	experiencias personales.
Indicadores	Constitución de la Comisión Técnica en los términos indicados por la acción N.º de mujeres invitadas/ N.º de mujeres participantes
Responsable	PRL, Comité de Seguridad y Salud Laboral
Personas destinatarias	Trabajadoras que formen parte de la Comisión Técnica. Mujeres de la plantilla en situación de pre-concepción, embarazo o lactancia
Recursos	Equipos informáticos, tiempo de disposición de las mujeres integrantes de la Comisión Técnica y del Comité de Seguridad y Salud Laboral
Presupuesto	<i>Propio.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
38.	1	Permanente
Descripción	La Unidad de PRL junto con la unidad de gestión de RRHH, redactarán una guía que recoja los derechos de las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia.	
Indicadores	Redacción de la guía de derechos de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia	
Responsable	PRL y unidad de gestión de RRHH	
Personas destinatarias	<i>Trabajadoras en situación de embarazo y/o lactancia</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, personal con formación en igualdad	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O17. Objetivo específico: Integrar la perspectiva de género en las actuaciones de prevención de riesgos laborales, tanto en relación con los riesgos físicos como con los psicosociales y, en estos, prestando especial atención a cuestiones como el grado de satisfacción personal y el estrés laboral al objeto de que ambos presenten valores similares entre las mujeres y los hombres del CPBV.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
39.	4	Puntual
Descripción	Identificar, con perspectiva de género, cómo afectan los riesgos psicosociales a las condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo y de los estereotipos de género, elaborar un listado de recomendaciones en base a este análisis y llevarlas a cabo.	
Indicadores	Metodologías utilizadas para extraer la información de los riesgos psicosociales. Nº de personas que han participado en el proceso. Conclusiones extraídas del análisis del estudio. Nº de propuestas de acción tras el estudio. Nº de acciones llevadas a cabo.	
Responsable	RR.HH. (PRL)	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, personal con formación en Igualdad	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
40.	3	Puntual
Descripción	Incluir en los requisitos para el personal encargado de la PRL y a las personas miembros del Comité de Seguridad y Salud, formación específica en Igualdad aplicada a los Recursos Humanos y la PRL (que incluya tanto la perspectiva de género aspectos en relación con la salud mental y física así como con la actividad física o deportiva) y/u ofrecer cursos de formación a, quienes encargándose de la PRL no cuenten con esta formación específica.	
Indicadores	N.º de horas de formación N.º de formaciones realizadas N.º de personas participantes desagregadas por sexo	
Responsable	Contratación, RR.HH., Formación	
Personas destinatarias	Personal responsable de la PRL del CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

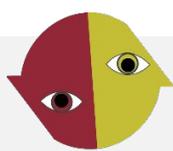
O18. Objetivo específico: Realizar un listado sobre los equipos de protección individual de la organización, y garantizar que se asignan teniendo en cuenta la perspectiva de género.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
41.	1-4	Puntual
Descripción	Realizar un análisis exhaustivo de todos los equipos de protección individual utilizados en el CPBV desde la perspectiva de género que tenga en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres. La comisión que realice este análisis deberá respetar el principio de presencia equilibrado por sexos. Si ello no fuera posible, se emitirá un informe justificando el motivo. En todo caso, necesariamente deberá garantizarse la presencia de las mujeres en esta comisión.	
Indicadores	Resultados del análisis Recomendaciones de mejora N.º de recomendaciones implementadas	
Responsable	PRL	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, listado de los equipos de protección individual utilizados en la organización.	
Presupuesto	Propio y externo.	

O19. Objetivo específico: Hacer un estudio del estado de las infraestructuras del Consorcio, y de las adecuadas condiciones para mujeres y hombres, principalmente en materia de vestuarios, zonas calientes, limpieza adecuada, ausencia de humos y garantía de temperatura adecuada.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
42.	2-4	Puntual
Descripción	Realizar un análisis desde la perspectiva de género, de cada una de las infraestructuras utilizadas por la plantilla del CPBV y del estado en que se encuentran, priorizando los proyectos que se encuentren en proceso ejecución. El informe reflejará las necesidades de mujeres y hombres, así como las carencias observadas para cubrir dichas necesidades, al objeto de realizar tantas modificaciones sean necesarias.	
Indicadores	Informe de infraestructuras y resultados del mismo Recomendaciones de mejora N.º de recomendaciones implementadas	
Responsable	Infraestructuras	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, listado de las infraestructuras y acceso a ellas para su evaluación.	

Presupuesto	<i>Externo.</i>	
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
43.	2	Puntual
Descripción	Revisar las instalaciones del Consorcio de modo que existan zonas de descanso/lactancia y donde extraerse la leche y poderla refrigerar.	
Indicadores	Informe de infraestructuras y resultados del mismo Recomendaciones de mejora N.º de recomendaciones implementadas	
Responsable	Infraestructuras	
Personas destinatarias	<i>Trabajadoras de CPBV en situación de embarazo y/o lactancia</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, listado de las infraestructuras y acceso a ellas para su evaluación.	
Presupuesto	<i>Externo.</i>	



EJE 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Objetivo general: Visibilizar la importancia de los cuidados familiares, respetar y promocionar el uso de las medidas de conciliación por parte de todo el personal de la organización.

O2o. Objetivo específico: Divulgar los mecanismos de conciliación existentes y desarrollar métodos de promoción del uso de las medidas de conciliación con corresponsabilidad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
44.	3	Permanente
Descripción	Diseñar campañas que difundan y promuevan las medidas de conciliación existentes en la organización, promoviendo la corresponsabilidad, coincidiendo con el 22 de febrero, día internacional de la igualdad salarial. Realizar difusión de información audiovisual y cartelería sobre corresponsabilidad y la importancia de los hombres en la tarea de los cuidados.	
Indicadores	Nº de campañas realizadas Nº de personas alcanzadas con la campaña Nº de publicaciones internas y externas realizadas sobre la campaña Informe del impacto con perspectiva de género de la campaña	
Responsable	RR.HH., empresa encargada de la comunicación	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, listado de las medidas de conciliación de la organización, acceso a los canales de comunicación interna.	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
45.	2	Permanente
Descripción	Por parte de la Mesa General de Materias Comunes, se	

	<p>incluirá en el Reglamento de teletrabajo que se elabore, la perspectiva de género que incluya las situaciones de las mujeres relacionadas con el embarazo y la lactancia, incluyendo la conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>En la Comisión técnica que se constituya para la creación de dicho reglamento, se incluirán a las mujeres de los diferentes ámbitos o áreas del CPBV, que deseen participar y colaborar en la identificación y tratamiento de la casuística generada o previsible, en función de sus experiencias personales.</p>
Indicadores	Constitución de la Comisión Técnica en los términos indicados por la acción N.º de mujeres invitadas/ N.º de mujeres participantes
Responsable	RR.HH., Mesa General de Negociación, Comunicación
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV, especialmente trabajadoras</i>
Recursos	Equipo informático, conexión internet, listado de las medidas de conciliación de la organización, acceso a los canales de comunicación interna.
Presupuesto	<i>Propio.</i>

O21. Objetivo específico: Generar una cultura de la corresponsabilidad de los cuidados para que éstos no recaigan exclusivamente sobre las mujeres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
46.	2-4	Puntual
Descripción	Realizar unas jornadas, de asistencia voluntaria, sobre conciliación y corresponsabilidad en las que poder realizar actividades abiertas a las familias del personal del CPBV.	
Indicadores	Número de participantes, desagregadas por sexo y edad Número de familiares asistentes Número de actividades realizadas	
Responsable	RR.HH., Gerencia	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV y sus familias</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, instalaciones de la organización, personal con formación en igualdad, personal para dinamizar las actividades de las jornadas	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O22 Objetivo específico: Conocer las necesidades reales de la plantilla en materia de conciliación y realizar una adecuada planificación de los recursos humanos que permita ejercer el derecho a la conciliación de toda la plantilla y fomente la corresponsabilidad de los trabajadores.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
47.	2	Puntual
Descripción	Realizar cuestionarios que analicen las necesidades en materia de conciliación de la vida profesional, personal y familiar del personal del CPBV y que permitan a su vez recoger sugerencias, medidas y acciones que las personas de la plantilla considerarían adecuadas para su posterior valoración e implantación.	
Indicadores	Nº de personas que han participado en los cuestionarios Documento que analice las conclusiones extraídas del cuestionario Nº de acciones propuestas a partir del cuestionario Nº de acciones realizadas a partir del análisis del cuestionario	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, herramienta para realizar encuestas, herramienta codificación y análisis resultados.	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O23. Objetivo específico: Analizar con enfoque de género la información relativa al uso de permisos y licencias por parte la plantilla, y establecer las causas que motivan los mismos, así como las consecuencias en términos de satisfacción laboral, promoción, estrés laboral, salario, etc.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
48.	2-3	Permanente
Descripción	Crear un registro detallado del uso de permisos, licencias y otras medidas de conciliación, desagregado por sexo y por tipo de responsabilidades de cuidados que pueda ser cruzado con los registros de promoción, ceses y cualquier otro que permita analizar las consecuencias profesionales del uso de medidas de conciliación.	
Indicadores	Registro anual N.º de análisis realizados, por variables cruzadas Conclusiones extraídas	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Personal responsable de RR.HH., del CPBV</i>	
Recursos	Equipo informático, conexión internet, herramienta para el registro	
Presupuesto	<i>Externo.</i>	

EJE 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN SEXO

Objetivo general: Garantizar que el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia sea un espacio seguro y libre de Acoso Sexual y por razón de sexo, cumpliendo la normativa estatal y autonómica en la materia.

O24. Objetivo específico: Que el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia cuente con un Protocolo de prevención ante el acoso sexual o por razón de sexo, con un comité de personas formadas adecuadamente en la materia para su activación, y con la difusión adecuada de esta herramienta entre la plantilla, tal como establece el RD 901/2020, los artículos 45.1 y 48 de

la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019, al cual se ha adherido recientemente España.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
49.	2-3	Puntual
Descripción	Redactar un Reglamento de funcionamiento interno, que regule todo lo relativo al comité responsable de la aplicación del protocolo: su composición, los requisitos de sus integrantes, la formación que deben tener en materia de Igualdad y acoso sexual en el entorno laboral, su renovación, las convocatorias ordinarias y extraordinarias, etc.	
Indicadores	Redacción del Reglamento	
Responsable	PRL	
Personas destinatarias	Toda la plantilla del CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Externo.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
50.	3	Puntual
Descripción	Realización de la formación de 30 horas especializada en Acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral requerida para formar parte del comité responsable del Protocolo de prevención de acoso sexual, en cumplimiento del Reglamento antes citado.	
Indicadores	Contenido de la formación N.º de horas de formación N.º de personas participantes, desagregadas por sexo/ N.º de personas que acreditan la superación del curso	
Responsable	PRL	
Personas destinatarias	Toda la plantilla del CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
51.	2-3	Puntual
Descripción	Redacción y aprobación de un Protocolo de prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo para el CPBV en el que se establezca una declaración de intenciones de tolerancia cero, así como la adopción de medidas para facilitar la erradicación del mismo. De este modo, el protocolo debe incluir, al menos: <ul style="list-style-type: none"> - Declaración de principios - Glosario de términos y diferenciación conceptual - Ejemplos de actitudes que determinen acoso sexual o por razón de sexo⁶. - Procedimiento estandarizado de denuncia de acoso - Acciones sancionadoras 	
Indicadores	Redacción del Protocolo de prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo Acta de aprobación	
Responsable	PRL Comité Anti-Acoso	
Personas destinatarias	Toda la plantilla del CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
52.	2-4	Puntual
Descripción	Diseñar un sistema de apoyo para las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, que contenga asesoramiento jurídico y psicológico, mediante acuerdos de colaboración con el Colegio de Abogacía y con Unidades de Salud Mental del sistema de Salud Pública.	
	Este recurso se facilitará a todas las potenciales víctimas desde el momento en que se abra el procedimiento.	
Indicadores	Recursos generados con el sistema de apoyo	
Responsable	PRL	
Personas destinatarias	Personas que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo en la organización	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet, personal con formación en Igualdad y Acoso Sexual.	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
53.	2-3	Puntual

⁶ Se propone que la difusión cualquier imagen o mensaje vejatorio de las mujeres en el ámbito laboral, sea considerado como acoso por razón de sexo.

Descripción	Elaborar una base de datos que registre los casos activados en cada ejercicio, que contenga: <ul style="list-style-type: none"> - Su clasificación entre leves, graves y muy graves - Si se han adoptado medidas cautelares, cuales y a quien le ha afectado. - Sus consecuencias para ambas partes - Los recursos que se han puesto a disposición de la víctima. - Los recursos que finalmente la víctima ha utilizado, y su evaluación.
Indicadores	Registro anualizado de casos activados
Responsable	PRL
Personas destinatarias	Personas que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo en la organización
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet, personal con formación en Igualdad y Acoso Sexual.
Presupuesto	<i>Propio.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
54.	2	Permanente
Descripción	Al finalizar cada ejercicio, el Comité Anti-Acoso emitirá un informe anonimizado con los resultados del registro citado en la acción anterior, y se expondrá ante la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.	
Indicadores	Registro anualizado de casos activados	
Responsable	PRL Comité Anti-Acoso Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
Personas destinatarias	Personas que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo en la organización	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet, personal con formación en Igualdad y Acoso Sexual.	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O25. Objetivo específico: Sensibilización de la plantilla de la organización en materia de acoso sexual y por razón de sexo, realizando acciones específicas para su detección.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
55.	3	Permanente
Descripción	Difusión mediante acciones formativas de sensibilización del Protocolo de prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo, de su contenido y del procedimiento de denuncia entre toda la plantilla del CPBV.	

	El Consorcio facilitará esta formación a cualquier persona que se incorpore, si no la ha adquirido previamente.
Indicadores	N.º de acciones de difusión realizadas Alcance logrado en campañas de RR.SS.
Responsable	Formación
Personas destinatarias	Toda la plantilla del CPBV
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet
Presupuesto	<i>Propio</i>

EJE 8. DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo general: Garantizar que las empleadas víctimas de Violencia de Género obtienen la información adecuada y actualizada en materia de derechos, permisos y recursos a su alcance, para favorecer su salida de la situación de maltrato en condiciones óptimas.

O26. Objetivo específico: Garantizar la formación en materia de violencia de género a las personas responsables de RR.HH. de la organización.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
56.	3-4	Puntual
Descripción	Realizar formación especializada en materia de violencia de género y derechos específicos de las empleadas víctimas de violencia de género a todas las personas responsables de RRHH de la organización.	
Indicadores	Contenido de la formación N.º de horas de la formación N.º de personas participantes, desagregado por sexo/N.º de personas que han superado el curso	
Responsable	Formación RRHH	
Personas destinatarias	<i>Responsables de RR.HH</i>	

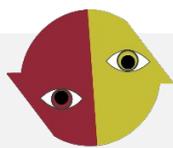
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet.
Presupuesto	Propio.

O27. Objetivo específico: Informar a la plantilla de la organización sobre los derechos específicos para las víctimas de violencia de género.

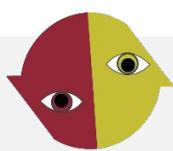
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
57.	4	Puntual
Descripción	Elaboración de una Guía en la que se recojan los recursos, estatales, autonómicos y provinciales disponibles para las víctimas de Violencia de Género y sus criaturas, así como los derechos laborales específicos para ellas y otros recursos disponibles en la organización (persona responsable en RR.HH., contacto, etc.). La guía se actualizará de acuerdo a normativa y se encontrará accesible en formato físico y virtual.	
Indicadores	Publicación de la guía en formato físico y virtual. Fechas registradas de cada actualización	
Responsable	RRHH	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
58.	3-4	Permanente
Descripción	Difusión de la Guía de Recursos para Víctimas de Violencia de Género por todos los medios disponibles	
Indicadores	N.º de acciones de difusión realizadas Medios en los que se han publicado Alcance de las campañas (RR.SS.)	
Responsable	RRHH Comunicación	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
59.	4	Puntual



Descripción	<p>Diseñar un sistema de apoyo para las víctimas de violencia de género, que contenga asesoramiento jurídico y psicológico, mediante acuerdos de colaboración con el Colegio de Abogacía y con Unidades de Salud Mental del sistema de Salud Pública.</p> <p>Este recurso se facilitará a todas las potenciales víctimas desde el momento en que se abra el procedimiento.</p>
Indicadores	Recursos generados con el sistema de apoyo
Responsable	PRL
Personas destinatarias	Personas que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo en la organización
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet, personal con formación en Igualdad y Acoso Sexual.
Presupuesto	<i>Propio.</i>



EJE 9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo general: Garantizar la ausencia de sesgos de género en la clasificación profesional, haciendo hincapié en las categorías con mayor desequilibrio por sexos.

O28. Objetivo específico: Incorporar medidas de acción positiva para reducir la masculinización de la organización en los puestos operativos.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
60.	4	Puntual
Descripción	A través de Informes de Impacto de Género, analizar las posibles causas de la masculinización de los puestos operativos con el fin de conocer en profundidad la situación interna del CPBV y, en su caso, tomar las medidas oportunas.	
Indicadores	Evidencias del análisis Medidas de corrección propuestas	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	Plantilla del CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
61.	2	Puntual
Descripción	Diseñar e implementar un Programa de Prácticas con los centros educativos (universidades, institutos de formación profesional, etc.) vinculados al CPBV para la puesta en marcha de un Plan de Prácticas orientado a la captación de talento joven femenino.	
Indicadores	Número de convenios y centro educativo Número de plazas de prácticas ofertadas/año, % de mujeres en prácticas, % de mujeres que al finalizar las prácticas son incorporadas a la plantilla por tipo de puesto de trabajo.	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Estudiantado</i>	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
62.	3	Puntual
Descripción	Diseñar e implementar un Programa de Captación de Talento Femenino por el cual acudir a centros y entidades en los que pueda haber potenciales candidatas (centros educativos, deportivos, asociaciones, etc.). Estas acciones conllevarán compensación de horas, así como reconocimiento a la carrera profesional, en los términos expresados en los correspondientes reglamentos y guías.	
Indicadores	Evidencia del Programa de Captación N.º de mujeres contactadas N.º de mujeres que acceden a la plantilla tras el paso por el programa de captación.	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Ciudadanía, nuevas candidaturas de mujeres</i>	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio y externo.</i>	

O29. Objetivo específico: Mejorar las herramientas de recolección de datos desagregados por sexo al objeto de garantizar el seguimiento y composición equilibrada de la plantilla, atendiendo al mandato legal del art. 20 de la LOIMH.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
63.	2-4	Permanente
Descripción	En cumplimiento del art. 20 de la LOIMH, incorporar de	

	forma sistemática y en todos los sistemas informáticos del CPBV la variable "sexo" en todos los registros y datos, con especial relevancia de todos los registros del área de RR.HH.
Indicadores	Evidencias de la incorporación de la variable sexo
Responsable	Transparencia y protección de datos, Sistemas y TIC
Personas destinatarias	Responsables de áreas del CPBV
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet
Presupuesto	<i>Propio y externo.</i>

O30. Objetivo específico: Promover la imagen pública de las mujeres en aquellos puestos de trabajo que tradicionalmente se encuentran ocupados por hombres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
64.	3	Permanente
Descripción	Se fomentará la participación de las mujeres y su imagen pública en aquellas áreas y plazas en las que tradicionalmente se encuentren infrarrepresentadas (áreas del de puestos operativos), mediante campañas específicas al objeto de conseguir mayor número de candidaturas femeninas.	
Indicadores	Campañas realizadas para el fomento de la participación de mujeres en áreas infrarrepresentadas.	
Responsable	RR.HH., empresa encargada de la comunicación	
Personas destinatarias	<i>Ciudadanía, nuevas candidaturas de mujeres</i>	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
65.	4	Puntual
Descripción	Realizar un audiovisual y una guía didáctica, para distribuir y dinamizar en los centros educativos, sobre mujeres bomberas: sus logros, sus dificultades, sus aportaciones.	
Indicadores	Edición del audiovisual Edición de la guía didáctica	

	N.º de centros educativos en los que ha sido proyectado
Responsable	Comisión de Igualdad Comunicación
Personas destinatarias	<i>Ciudadanía, nuevas candidaturas de mujeres</i>
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet
Presupuesto	<i>Propio.</i>

EJE 10. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Objetivo general: Profundizar en el análisis de las diferencias retributivas observadas y fomentar la transparencia, garantizando la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

O31. Objetivo específico: Realizar una ampliación del diagnóstico en materia retributiva.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
66.	1	Puntual
Descripción	Realizar una ampliación del diagnóstico en materia retributiva prestando especial atención al efecto de los complementos salariales y los efectos de la interinidad, de los usos de los mecanismos de conciliación, y del nivel de formación acreditado, desagregando en plantilla de servicios/administración.	
Indicadores	Evidencia de la ampliación del diagnóstico	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet, herramienta para el registro retributivo	

Presupuesto	Propio.
-------------	---------

O32. Objetivo específico: Realizar una auditoría retributiva, a partir de esta ampliación del diagnóstico, y la descripción y valoración de los puestos de trabajo, tal como establece el RD 902/2020 y la Guía del Ministerio de Igualdad publicada en junio de 2022.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
67.	1-4	Puntual
Descripción	Realización de la auditoría retributiva, que en cumplimiento del RD 902/2020 deberá contener: <ul style="list-style-type: none"> - Descripción de los puestos de Trabajo (DPT): identificación del puesto, estructura en el organigrama, perfil requerido, interrelaciones con otros departamentos/áreas, funciones (autoridad y responsabilidades), jerarquía (reporte y sustitución). - Valoración de los puestos de Trabajo (VPT). - Análisis cuantitativo de la situación retributiva. - Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas. 	
Indicadores	Evidencia de la Auditoría Medidas incluidas en el Plan de actuación	
Responsable	RR.HH.	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet, herramienta para el registro retributivo, DPT y VPT	
Presupuesto	Propio.	

EJE 11. GOBERNANZA PARA INCORPORAR LA CULTURA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES DE MANERA TRANSVERSAL

Objetivo general: Aplicar el principio de transversalidad, en cumplimiento del art. 15 de la LOIMH, que establece que la transversalidad del Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la

definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

O33. Objetivo específico: Garantizar que el Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia cuenta con los recursos económicos, humanos y técnicos necesarios para implementar las acciones del I Plan de Igualdad.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
68.	2	Puntual
Descripción	Realizar una partida presupuestaria específica para la implementación del Plan de Igualdad al objeto de garantizar la ejecución de las acciones aprobadas que conlleven una carga económica.	
Indicadores	Partida presupuestaria	
Responsable	Gerencia.	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet.	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
69.	1-4	Puntual
Descripción	Ajustar a lo largo de la vigencia del Plan del Igualdad, si fuese necesario, los objetivos y acciones del mismo a los recursos económicos, técnicos y humanos dedicados por el CPBV, como máxima expresión de la voluntad de implementación y cumplimiento del Plan de Igualdad.	
Indicadores	Recursos técnicos destinados a la implementación del I Plan de Igualdad. Recursos Humanos previstos para la implementación del I Plan de Igualdad. Recursos económicos previstos para la implementación del I Plan de Igualdad. Presupuesto total del I Plan de Igualdad	
Responsable	Gerencia	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet.	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O34. Objetivo específico: garantizar que la normativa interna del Consorcio contempla la legislación vigente, especialmente los Estatutos y el Reglamento Orgánico.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
70	2	Puntual
Descripción	Realizar la revisión de la normativa interna del CPBV (especialmente de los Estatutos y del Reglamento Orgánico) al objeto de identificar aquellos aspectos que entran en conflicto con la legislación vigente en materia de igualdad (recogida en el marco jurídico del presente Plan) y realizar las modificaciones oportunas.	
Indicadores	Revisión de los Estatutos: N.º de modificaciones identificadas/ N.º de modificaciones realizadas. Revisión del Reglamento orgánico: N.º de modificaciones identificadas/ N.º de modificaciones realizadas. Detección de otras normativas internas a revisar/Normativas revisadas.	
Responsable	Asesoría Jurídica Órganos con competencias para la redacción y revisión de las diferentes normativas internas del CPBV.	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet, legislaciones y normativas internas	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
71.	1	Puntual
Descripción	Dado que no existe Unidad de Igualdad en este I Plan de Igualdad del CPBV, la responsabilidad del cumplimiento y correcta implementación del mismo pende de Gerencia.	
Indicadores	Resolución positiva por parte de Diputación de Valencia para el apoyo económico al CPBV para la creación de la Unidad de Igualdad. Evidencia de la creación de la Unidad de Igualdad	
Responsable	Gerencia	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio y externo.</i>	

O35. Objetivo específico: A la aprobación del Plan de Igualdad, constituir una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que garantice la implementación del mismo.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
72.	1	Puntual
Descripción	Constituir la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del CPBV al objeto de garantizar la implementación y posterior evaluación de este. Esta Comisión se regirá por su Reglamento de Funcionamiento Interno, que recogerá los requisitos de pertenencia y renovación, objetivos, funciones y demás aspectos necesarios para su correcta puesta en marcha y sostenibilidad.	
Indicadores	Constitución de la Comisión de Seguimiento N.º de personas que la integran, desagregadas por sexo	
Responsable	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	
Personas destinatarias	Potenciales personas integrantes de la comisión de seguimiento	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio y consultora externa Equality Momentum.</i>	

O36. Objetivo específico: Garantizar que todo el personal del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia conozca y aplique el contenido del I Plan de Igualdad de Recursos Humanos.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
73.	1	Puntual
Descripción	Realización de una guía o resumen ejecutivo, accesible en formato físico y digital, con los principales aspectos del I Plan de Igualdad del CPBV y posterior difusión a toda la plantilla de la organización por todos los medios disponibles (jornadas de presentación, cartelería, RR.SS., etc.)	
Indicadores	Evidencia de la guía. Canales de difusión. Alcance de la difusión.	
Responsable	Secretaría, empresa externa responsable de la comunicación	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio y externo.	

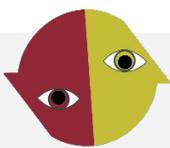
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
74.	1	Puntual
Descripción	Tras la aprobación del I Plan de Igualdad, se realizará una presentación oficial interna del mismo, utilizando la guía citada en la acción anterior, dirigida a toda la plantilla del CPBV, asumiendo el compromiso político de su implementación y lanzando un mensaje sobre la necesidad de colaboración e implicación de todas las personas que trabajan en la organización, para lograr una transversalidad efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Indicadores	Evidencia de la presentación. Medios utilizados en su presentación. Mayor conocimiento del I Plan de Igualdad.	
Responsable	Secretaría, RR. HH, Comunicación	
Personas destinatarias	Plantilla CPBV	
Recursos	Espacio de presentación, ordenador, programa informático,	

	conexión internet
Presupuesto	<i>Propio y externo.</i>

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
75.	1-4	Puntual
Descripción	Realización de una campaña de difusión externa del I Plan de Igualdad y de la Guía del I Plan de Igualdad (acción anterior) utilizando todos los canales de comunicación con los que cuenta el CPBV (notas de prensa, jornadas de presentación, cartelera, redes sociales, etc.), dirigida principalmente a las entidades colaboradoras públicas o privadas y a la sociedad en su conjunto.	
Indicadores	Número de acciones de difusión por tipo de acción Segmentos de la población alcanzados en la difusión Alcance de la difusión.	
Responsable	Comunicación. Transparencia.	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

O37. Objetivo específico: Garantizar la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al conjunto de la plantilla superando los falsos mitos y el negacionismo de la discriminación que sufren las mujeres.

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
76.	1-4	Permanente
Descripción	Realizar campañas de sensibilización en defensa de la igualdad orientada a reducir o eliminar la percepción de una supuesta discriminación hacia los hombres en la sociedad en general y en el CPBV en particular.	
Indicadores	Número de campañas Alcance de las mismas	
Responsable	Empresa externa encargada de la comunicación, ¿RRHH?	
Personas destinatarias	<i>Plantilla CPBV</i>	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	<i>Propio.</i>	

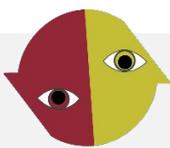


O38. Objetivo específico: Garantizar que los procesos de contratación de bienes y servicios cumplen la legislación vigente en materia del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

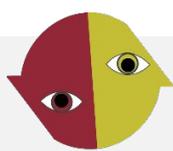
N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
77.	2	Permanente
Descripción	Cuando se contrate con empresas que tienen obligación legal de tener un Plan de Igualdad, se incorporará sistemáticamente en los pliegos de condiciones de la licitación, la necesidad de que se aporte dicho Plan de Igualdad Registrado en el REGCON y Visado por la Conselleria de Igualdad, así como la evaluación anual de su implementación.	
Indicadores	Descripción de cada cláusula incluida en cada tipo de pliego de contratación pública.	
Responsable	Contratación	
Personas destinatarias	Área de Administración	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
78.	1-4	Permanente
Descripción	Cuando se contrate con empresas que no tienen obligación legal de tener Plan de Igualdad, se incorporarán cláusulas sociales en los pliegos de contratación que baremen como mérito el hecho de contar con Planes de Igualdad debidamente registrados, visados y evaluados.	
Indicadores	Descripción de cada cláusula incluida en cada tipo de pliego de contratación pública.	
Responsable	Contratación	
Personas destinatarias	Área de Administración	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
79.	2	Puntual



Descripción	<p>Crear un buzón de igualdad para que las y los empleados puedan expresar sus dudas, enviar sugerencias, y comunicar cualquier situación de desigualdad vivida o detectada.</p> <p>Los mensajes del buzón serán recibidos y gestionados por la Comisión de Igualdad, que abrirá un correo electrónico específico para esta circunstancia.</p>
Indicadores	Creación del buzón
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Personas destinatarias	<i>Plantilla del CPBV</i>
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet
Presupuesto	<i>Propio.</i>



N.º ACCIÓN	PRIORIDAD	PERIODICIDAD
80.	2	Puntual
Descripción	<p>Diseñar un Plan de Acogida para el personal de nueva incorporación, que contenga la información relativa a la existencia del Plan de Igualdad y sus contenidos específicos.</p> <p>El Plan se actualizará tal como se vayan implementando las acciones que supongan la aprobación de los diferentes documentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de promoción profesional. • Programa de promoción del talento femenino. • Plan de Formación. • Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. • Indicaciones para recibir la formación – sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo. • Guía de recursos para las empleadas víctimas de Violencia de Género. • Existencia del buzón de igualdad. • Otros aspectos que se considere relevantes. 	
Indicadores	<p>Creación del Plan de Acogida Actualización del mismo tal como se implementan las acciones N.º de personas de nueva incorporación/ N.º de documentos distribuidos.</p>	
Responsable	RR.HH Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
Personas destinatarias	Área de Administración	
Recursos	Ordenador, programa informático, conexión internet	
Presupuesto	Propio.	

VII. Ficha de Implementación y Seguimiento

Fecha: XX, XXX, XXX

Ámbito de actuación	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Proceso de selección y contratación <input type="checkbox"/> Promoción y carrera profesional <input type="checkbox"/> Formación <input type="checkbox"/> Comunicación <input type="checkbox"/> Condiciones de trabajo <input type="checkbox"/> Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral <input type="checkbox"/> Prevención del acoso sexual y por razón de sexo <input type="checkbox"/> Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género <input type="checkbox"/> Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina <input type="checkbox"/> Estudio retributivo <input type="checkbox"/> Transversalidad de Género (Eje 11)
N.º acción	
Descripción	
Periodicidad	

Fecha de implementación		
Fecha de evaluación		
Persona responsable	Nombre	
	Área	

Recursos

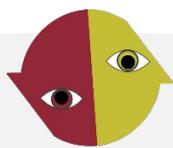
Recursos técnicos	<input type="checkbox"/> Propios <input type="checkbox"/> Externos (<i>externalización del servicio</i>)
Recursos económicos	<input type="checkbox"/> Propios <input type="checkbox"/> Externos (<i>externalización del servicio</i>)
Cuantía	
Horas de dedicación	

Indicadores de seguimiento de la acción

1. ...
2. ...
3. ...

Indicadores de resultado

Estado de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente <input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Realizada
<i>En su caso, indicar el motivo por el que la medida no se ha ejecutado completamente</i>	<input type="checkbox"/> Falta de tiempo <input type="checkbox"/> Falta de participación <input type="checkbox"/> Falta de recursos materiales <input type="checkbox"/> Falta de recursos humanos <input type="checkbox"/> Falta de coordinación entre departamentos <input type="checkbox"/> Desconocimiento del desarrollo <input type="checkbox"/> Otros motivos:



Indicadores de proceso

Dificultades y barreras encontradas durante su implementación	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<i>En su caso, indicar soluciones adoptadas ante las dificultades y barreras encontradas:</i>	

Indicadores de impacto

Personas beneficiadas	Mujeres (N.º)	
	Hombres (N.º)	
Descripción de las mejoras producidas/reducción de desigualdades		
Documentación acreditativa	<i>Indica por favor el nombre de la documentación para analizarla en la evaluación de implementación del X Plan de Igualdad</i>	
Horas destinadas		
Propuestas para el II		

Plan de Igualdad	
------------------	--

VIII. Hoja estadística de registro

A. DATOS DE LA ENTIDAD

1.1 **Ámbito Geográfico.** Se marcará el ámbito geográfico. C.A. y provincias donde se encuentren los centros de trabajo con las personas trabajadoras afectadas.

1.2 **Datos de la comisión negociadora.** Se incluirán los correos electrónicos de los miembros de la comisión negociadora a los que se les deba comunicar la emisión de las notificaciones relacionadas con el plan de igualdad que se está registrando.

Representación de la organización:

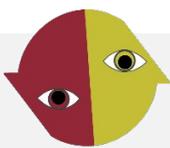
Representación de las personas trabajadoras:

1.1 **Titularidad de la empresa.** Pública.

1.3 **Ámbito Funcional.** Se marcará empresa o grupo de empresa.

Si marca grupo de empresa se le pedirá:

Cuántas empresas incluye el plan.



Si el plan de igualdad es para la totalidad o parte del grupo deberá cumplimentar todos los ítems restantes de este punto 1 tantas veces como número de empresas haya marcado. No procede.

1.4 Nombre o razón social de la empresa.

1.5 NIF de la organización.

1.6 CNAE de la organización a 4 dígitos.

1.7 Distribución de la plantilla. A la fecha de

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de vinculación			Total
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			Total
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	
Hombres.				
Mujeres.				
Total.				

1.8 Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

B. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

2.1 El plan de igualdad es:

- Voluntario.
- Obligatorio:
 - Por disposición legal.

- Por convenio colectivo aplicable.
- Por sustitución de sanciones accesorias.

2.2 ¿El Plan se ha pactado con la representación de las personas trabajadoras?

- Sí, con la totalidad.
- Sí, con la mayoría.
- Sí, pero solo con una parte minoritaria de la misma.
- No, el plan no se ha pactado.

2.3 ¿Es el primer plan de igualdad?

- Sí.
- No.

2.4 Vigencia del plan de igualdad:

2.5 ¿Se ha pactado el procedimiento de revisión del plan?

C. DATOS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

3.1 Fecha de constitución de la comisión negociadora.

3.2 Fecha de firma del plan de igualdad.

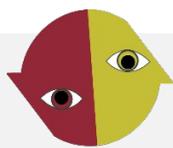
3.3 En representación de las personas trabajadoras ha negociado:

- Las secciones sindicales de la empresa.
- El comité de empresa o los delegados de personal.
- La comisión sindical.

3.4.1 Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.1 Composición de la representación empresarial:



Cargo en la organización	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres

3.4.2 ¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación? Sí

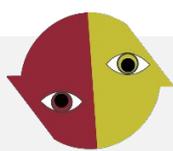
En caso negativo:

Organizaciones que no han firmado	Número de representantes	Mujeres	Hombres

3.6 ¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora? (Sí/No).

3.7 ¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad? (Sí/No).

3.8 La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral? (Sí/No).



En caso afirmativo:

- De organizaciones sindicales.
- De organizaciones empresariales.
- De consultoría externa.
- De la Administración Pública:
 - Del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.
- De otras administraciones.

3.9 ¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

En caso afirmativo:

- A la comisión paritaria del convenio.
- A los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.
- A ambos.

D. DATOS RELATIVOS AL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

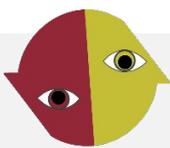
4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de Género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4. Transversalidad de Género

4.2 Para realizar el diagnóstico en materia salarial, la comisión negociadora ha contado con:

- La auditoría salarial de la empresa (Sí/No).
- El registro salarial (Sí/No).



4.3 ¿Se alcanzó consenso entre las partes en el diagnóstico de situación? (Sí/No).

Sí

4.4 Indíquese a continuación cuáles de las siguientes materias han sido objeto de negociación en base al resultado del diagnóstico realizado, y en relación con cuáles de ellas se han adoptado medidas en el plan:

Materias	Negociadas	Adopción de medidas
Proceso de selección y contratación.	X	
Clasificación profesional.	X	
Formación.	X	
Promoción profesional.	X	
Tiempo de trabajo / Medidas de conciliación.	X	
Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	X	
Infrarrepresentación femenina.	X	
Retribuciones.	X	
Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	X	
Salud laboral desde una perspectiva de género.	X	
Violencia de Género.	X	
Otras (Especificar). Transversalidad de Género	X	
Otras (Especificar).		

4.5 El informe de diagnóstico que incorpora el plan es (señale lo que proceda):

- Un informe de conclusiones.
- El diagnóstico completo.

E. CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1 Medidas de selección y contratación:

5.1.1 ¿Se incluye la implantación de sistemas objetivos de selección de personal y contratación?

5.1.2 ¿Se establece la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal?

5.1.3 En los procesos de selección de nuevo personal ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir?

5.1.4 ¿Se incorpora alguna medida de acción positiva para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida?

– ¿En la conversión de contratos a tiempo parcial en jornada completa? Sí/NO.

– ¿En la transformación de contratos temporales en indefinidos? Sí/NO.

5.2 Clasificación profesional:

5.2.1 ¿Se establece como objetivo en el plan de igualdad la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa?

5.2.2 ¿El plan incorpora medidas frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres? Sí/No.

En caso afirmativo, estas medidas se dirigen a corregir:

– La segregación ocupacional Sí/NO.

– La segregación vertical Sí/NO.

5.2.3 ¿Se incorporan medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género?

5.2.4 ¿Se pacta la implantación de sistemas objetivos de valoración del trabajo que permitan la evaluación periódica del encuadramiento profesional?

5.3 Formación:

5.3.1 ¿El plan de igualdad contempla una formación específica para el personal directivo y de mandos intermedios en materia de igualdad?

5.3.2 ¿Se planifica la formación en la empresa desde la perspectiva de género?

5.3.3 ¿Se incluyen en las acciones formativas módulos específicos de igualdad de género?

5.3.4 ¿Se establece el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas?

5.3.5 ¿Se establece que la formación será impartida dentro de la jornada laboral?

5.3.6 ¿Se prevé en el Plan de igualdad la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada?

5.4 Promoción profesional:

5.4.1 ¿Se incluye en el plan la implantación de sistemas objetivos de promoción profesional?

5.4.2 En los procesos de promoción profesional, ¿está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad tengan preferencia las trabajadoras para cubrir puesto en áreas o grupos masculinizados?

5.4.3 ¿Se proponen medidas en el plan en aras a promover que haya candidaturas femeninas en los procesos de promoción profesional, para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa?

5.4.4 ¿Se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de:

– Mandos intermedios. SÍ/NO.

– Dirección. SÍ/NO.

5.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

5.5.1 ¿Se prevé en el plan la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia o existen ya en la empresa esta modalidad? SÍ/NO.

En caso afirmativo, ¿se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo, en relación al trabajo a distancia, evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres?

5.5.2 ¿Se han previsto en el plan medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital?

5.5.3 ¿Contempla medidas de flexibilidad horaria en la entrada, salida o durante el tiempo de comida, que faciliten la conciliación?

5.5.4 ¿Se establece una bolsa horaria o días personales de libre disposición?

5.5.5 ¿Se mejora la regulación de los permisos retribuidos respecto a la normativa vigente para facilitar la conciliación? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

- Se flexibiliza su uso.
- Se amplía el permiso.
- Se pactan nuevos permisos.

5.5.6 ¿Se incorporan medidas que fomenten la corresponsabilidad de los trabajadores varones?

En caso afirmativo, describa la medida:

Estudio de nuevos mecanismos de conciliación.

Equiparación del permiso de paternidad al de maternidad.

5.6 Retribuciones:

5.6.1 ¿Se prevé revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc. para que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva?

5.6.2 ¿Se incorporan medidas de acción positiva para reducir o eliminar la brecha salarial de género?

En caso afirmativo transcriba el literal de las mismas.

.....
.....

5.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo:

5.7.1 ¿El plan incluye un protocolo de actuación en materia de acoso en el trabajo? SÍ/NO.

En caso afirmativo:

a) Tipos de acoso contemplados expresamente en el protocolo:

– Acoso sexual. SÍ/NO.

– Acoso por razón de género. SÍ/NO.

b) ¿Garantiza el procedimiento establecido en el protocolo la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas por el acoso? SÍ/NO.

c) ¿Se crea un órgano paritario para tratar los casos de acoso contemplados? SÍ/NO.

d) ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso? SÍ/NO

5.8 Derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género:

5.8.1 ¿Se establecen medidas de sensibilización sobre Violencia de Género?

5.8.2 ¿Existe una formación específica para el personal de recursos humanos sobre los derechos de las víctimas de la Violencia de Género?

5.8.3 ¿Se establecen los términos para el ejercicio de los derechos de reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, reconocidos legalmente, a las víctimas de Violencia de Género?

5.8.4 ¿Se prevé asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de Violencia de Género?

5.8.5 ¿Se amplían los derechos laborales legalmente establecidos para las víctimas de Violencia de Género?

5.8.6 ¿Se incorporan otras medidas, adicionales a las que contempla la normativa vigente? SÍ/NO.

En caso afirmativo, transcriba el literal de la misma:

5.9 Comunicación, información y sensibilización:

5.9.1 ¿Se establecen medidas específicas sobre comunicación no sexista e inclusiva?

5.9.2 ¿Se han definido medidas de difusión e información a la plantilla sobre el Plan de Igualdad?

5.9.3 ¿Se han definido acciones de sensibilización a la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres?

F. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

6.1 ¿Se fija un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan?

6.2 ¿Se fijan objetivos concretos a conseguir con las medidas del plan?

6.3 ¿Se incorpora un sistema de indicadores para realizar el seguimiento?

En caso afirmativo, estos indicadores son:

– Cuantitativos.

– Cualitativos.

6.4 ¿Se establecen específicamente las personas/puestos/niveles jerárquicos responsables de la implantación y seguimiento del plan?

6.5 ¿Se prevén la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del plan?

6.6 ¿Se prevé el recurso a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan?

6.7 ¿Se contempla un procedimiento específico para la revisión de las medidas, en función de los resultados de las evaluaciones, para facilitar el cumplimiento de los objetivos?

6.8 ¿Se prevé la realización de informes de seguimiento?

I. Actas

ACTA 1º REUNIÓN COMISIÓN PLAN DE IGUALDAD

En Valencia a 9 de Junio de 2022, a las 12.00 horas comienza la reunión con los siguientes representantes.

Por parte de la Dirección: Blanca Daudi - Directora RRHH

Salvador Ballesta, - Subdirector Técnico

Ramón Pérez – Jefe de Parque

Elena Cuerda (Online) – Bombera

Asunción Toledo – Jefa de Sala CCC

Carmen Rodríguez (Online) – Jefa Unidad Registro

Por la parte Social: Albert Carrascosa (Online) – SVR bomberos

Eva Corell – STAS Administrativa

Marc Boix – UGT Bomberos

Olga Amiñoso – UGT Operadora Comunicaciones

Por parte de la empresa gestora: Elisa y Ana

1.- PRESENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE TRABAJO Y APROBACIÓN

Nos presentan el calendario de reuniones y entrega de la documentación para su estudio.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD

2.- PROPUESTA DEL REGLAMENTO COMISIÓN NEGOCIADORA I PLAN DE IGUALDAD CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBERS DE VALENCIA

Presidencia de CN a Blanca Daudi

Vicepresidencia a Salvador Ballesta

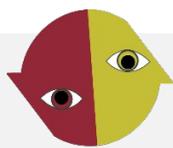
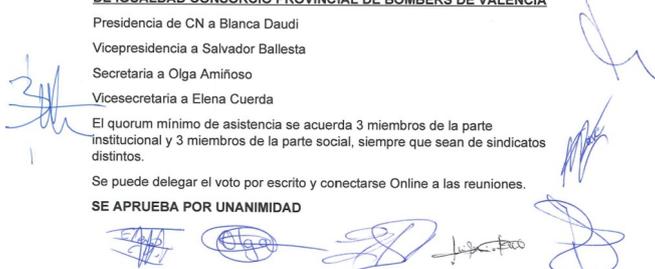
Secretaría a Olga Amiñoso

Vicesecretaría a Elena Cuerda

El quorum mínimo de asistencia se acuerda 3 miembros de la parte institucional y 3 miembros de la parte social, siempre que sean de sindicatos distintos.

Se puede delegar el voto por escrito y conectarse Online a las reuniones.

SE APRUEBA POR UNANIMIDAD



3.- EXPOSICIÓN DEL INFORME DIAGNOSTICO

Nos exponen la metodología aplicada en el diagnóstico,

- Cuantitativa datos suministrados por la institución.
- Cuestionario anónimo a la plantilla, recibidos unos 100, baja participación.
- Entrevistas a 17 personas, 5 mujeres y 12 hombres.

Pasamos a explicar los resultados del informe diagnóstico.

1.- Cuestiones Generales

Se dan varias estadísticas sobre departamentos y categorías.

Hay un error, personal laboral mujeres es 0%

2.- Proceso de selección y contratación

Se han cogido datos a partir de 2017, han cogido referencias de Bomberos sin fronteras, se detecta que hay un nivel bajo de participación por parte de las mujeres.

Ramón comenta que no cree que sea válido compararlo con ONG.

Marc que comparen con bomberos de Barcelona

Se traerán referencias para comparar

3.- Promoción

Se detecta que hay promoción equitativa, personal operativo no ha sido posible hace poco que empezaron a entrar mujeres. Nada que destacar.

4.- Formación sin nada que destacar

5.- Comunicación la mayoría opina que esta bien.

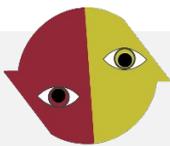
6.- Condiciones de trabajo, tendría que estar separado el personal operativo y administrativo, no se realiza el mismo trabajo ni horario

Se harán graficas disociando las graficas.

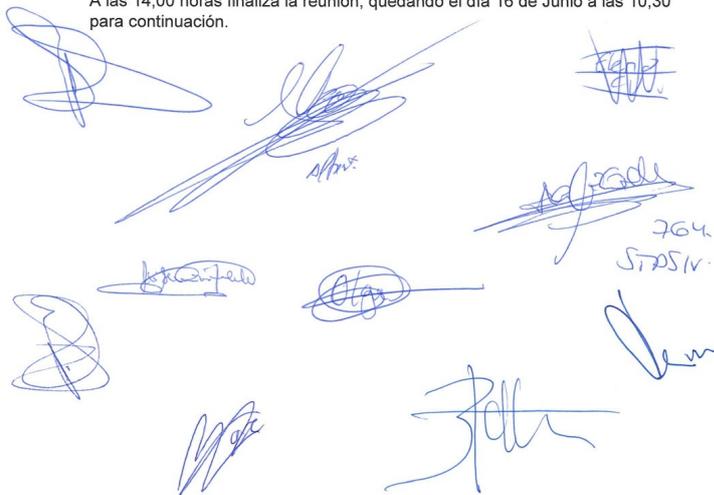
6.- Corresponsabilidad

Se quejan por el uso del correo corporativo que no lo abren, divulgación no ha fallado. Los derechos de los funcionarios e interinos son iguales.

Sobre Acoso sexual y por razón de sexo, no hay protocolo, según el RD 901 el protocolo forma parte del plan. Si queremos registrar el plan de igualdad tenemos que desarrollar el protocolo de acoso sexual.

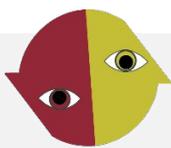


A las 14,00 horas finaliza la reunión, quedando el día 16 de Junio a las 10,30 para continuación.



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- A large, stylized signature at the top left.
- A signature with the initials "A. Br." below it in the center.
- A signature with the initials "764. S. 20516." to its right.
- A signature with the initials "S. 20516." below it.
- A signature with the initials "J. Br." to its right.
- A signature with the initials "J. Br." below it.
- A signature with the initials "J. Br." below it.
- A signature with the initials "J. Br." below it.
- A signature with the initials "J. Br." below it.



ACTA 2º REUNIÓN COMISIÓN PLAN DE IGUALDAD

En Valencia a 16 de Junio de 2022 a las 10,30 horas comienza la reunión con los siguientes representantes.

Por parte de la Dirección; Blanca Daudi – Directora de RRHH
Carmen Rodriguez (Online) – Jefa Unidad Registro
Elena Cuerda – Bombera
Ramón Pérez – Jefe de Parque

Por la parte Social: Eva Corell – STAS Administrativa
Angel San Jose de lo Rios – STAS Bomberos
Paco Domenech – CCOO Operador de Comunicaciones
Albert Carrascosa (online) – SVR Bombero
Olga Amiñoso – UGT Operadora Comunicaciones
Marc Boix (online) – UGT Bombero

Por parte de la empresa gestora: Elisa y Ana

1.- Se continua la reunión con las modificaciones que se comunicaron en la anterior , se comunica que lo que tenemos que conseguir y aprobar es un EQUILIBRIO.

CONDICIONES DE TRABAJO

- Satisfacción tareas del día a día, en general satisfactorio para los hombres, en mujeres no tanto sobre todo administrativos.
- Estrés en el puesto de trabajo, hombres nivel bajo, mujeres porcentaje alto

CORRESPONSABILIDAD

- No esta mal el porcentaje de los hombres que no son habituales, aunque las mujeres lo doblan

ACOSO SEXUAL Y RAZÓN DE SEXO

Esta por hacer, el protocolo forma parte de este plan (Ley Organiza RD 901), habrá que hacer un esfuerzo extra pero una garantía de adecuarlo correctamente.

Eva propone realizarlo aparte.

Anonimato sobre los trabajos que están realizando sobre un caso la comisión.

FORMACIÓN

Nadie a recibido formación

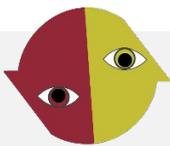
PROPUESTAS DE MODIFICACIONES

Pagina 246 es la actual 211.

El documento de Paco Domenech no llevo, se lee dicho documento para ver si estamos de acuerdo en las propuestas para incluirlas.

Se aprueba el incluir esta propuesta.

Se volverá a realizar el diagnostico incluyendo esta información, pero no quiere decir que se añadan a los objetivos.



RECOMENDACIONES

Se analizan las incorporaciones para elaborar el plan.

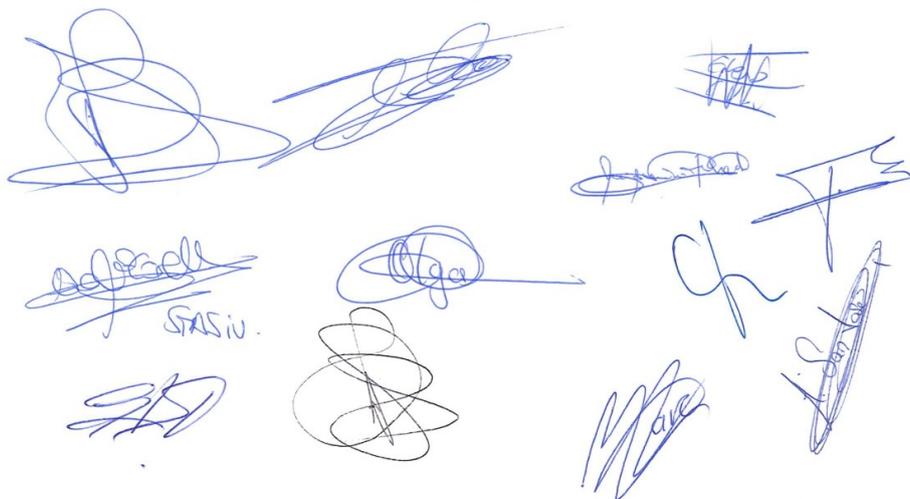
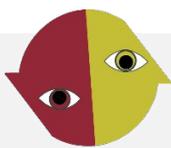
DAFO

- * Propuesta debilidad por unanimidad aprobada, añadir al diagnostico
- * Propuesta amenaza

Se pasara el diagnostico con las modificaciones y nos pondremos a trabajar con los objetivos.

Fin reunión 12,30 horas.

Se convoca para el día 30 de Junio de 2022 a las 11,00 horas.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose grid. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures include additional text or initials, such as 'SASIV.' and 'ave'.

ACTA 3º REUNIÓN COMISIÓN PLAN DE IGUALDAD

En Valencia a 4 de Julio de 2022, a las 10,25 horas comienza la reunión con los siguientes representantes.

Por parte Dirección: Blanca Daudi - Directora RRHH
Ramón Pérez (Online, hasta las 12h)– Jefe Parque
Elena Cuerda – Bombera
Carmen Rodríguez (Online, desde 12h)– Jefa U.Registro

Por la parte Social: Marc Boix (Online)– UGT Bomberos
Eva Corell (desde las 10.50h)– STAS Administrativa
Angel San Jose de lo Rios (Online)– STAS Bomberos
Paco Domenech (Online)– CCOO Op. Comunicaciones

Por parte de la empresa gestora: Elisa (Online) y Ana.

Por ausencia de la secretaria Olga, realiza las funciones de subsecretaria Elena.

1.- MODIFICACIONES INFORME DIAGNÓSTICO

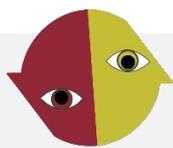
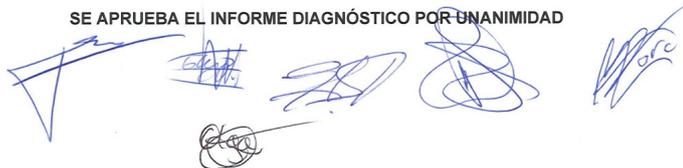
La reunión se pasó del 30 de junio al 4 de julio por falta de quorum.

Ana expone los cambios añadidos al Informe diagnóstico tras la última reunión:

- Página 229 (232): De 14 personas en el grupo C2, 8 están sobrecualificadas, 7 son mujeres, siendo 4 licenciadas y 3 diplomadas.

- Página 251 (257): Traslado sugerencia información de Paco. Faltan datos. En lugar de rehacer el informe, se añade como acción futura recoger esa información.

SE APRUEBA EL INFORME DIAGNÓSTICO POR UNANIMIDAD



2.- ANÁLISIS DEL DOCUMENTO DE OBJETIVOS

Estructura según ejes que obliga el RD 901/2020:

- Procesos de selección.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Comunicación.
- Condiciones de trabajo.
- Corresponsabilidad
- Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Derechos laborales de las víctimas de violencia de género.
- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y auditorías retributivas.
- Incorporar la cultura de la Igualdad.

● Procesos de selección:

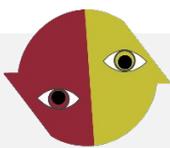
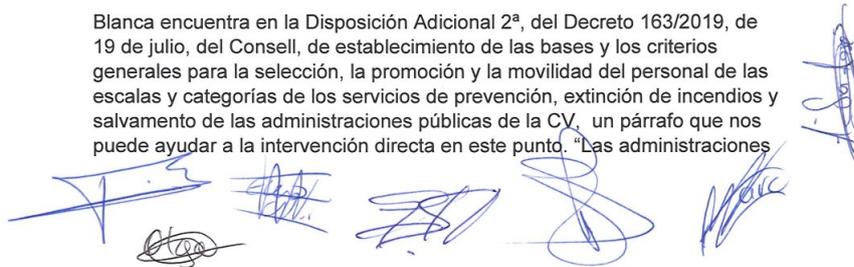
01. Criterios de acceso con esfuerzo similar:

Blanca comenta que los procesos los marca Generalitat y que quizá no tengamos competencias.

Marc propone que en las acciones pongamos que se mantenga diálogo con la Generalitat para acelerar el proceso del estudio de pruebas físicas, que tiene que aprobar el convenio. Colaborar de forma activa en el estudio (muestra de personal, instalaciones, materiales, etc).

Ana cambia la redacción de la siguiente forma: "Proponer al órgano correspondiente la revisión de los criterios."

Blanca encuentra en la Disposición Adicional 2ª, del Decreto 163/2019, de 19 de julio, del Consell, de establecimiento de las bases y los criterios generales para la selección, la promoción y la movilidad del personal de las escalas y categorías de los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento de las administraciones públicas de la CV, un párrafo que nos puede ayudar a la intervención directa en este punto. "Las administraciones



públicas convocantes de los procesos selectivos ajustarán, en su caso, las convocatorias a los criterios fijados en sus Planes de Igualdad.” De modo que se vuelve a cambiar la redacción del punto 01.

02. Garantizar procesos sin sesgos de género:

Eva pregunta cuáles son los sesgos de género. Ana comenta que son alrededor de 10 puntos. Nos hará llegar la información del curso que hicimos donde aparecían.

04. Cursos igualdad:

Recaltar que tiene consecuencias positivas para la igualdad en general y no afecta negativamente a nadie.

Blanca comenta que esta formación debe ser ágil, por los plazos de los tribunales de selección, y que no es viable solicitar que acrediten la formación porque ya cuesta encontrar gente disponible para los tribunales de selección.

05. Contenidos de igualdad en los procesos de selección:

Blanca dice que ya se han incorporado en el último decreto.

● **Promoción profesional:**

07. Participación equilibrada en procesos de promoción:

Si por la reciente incorporación de las mujeres, u otra causa, no es posible, añadir informe justificativo.

Elena comenta que se pueden dar cursos de concienciación sobre el “síndrome de la impostora”, por si está teniendo efecto en este caso. Ana lo añade al texto.

08. Agilizar ascenso:

Blanca y Eva comentan que en la redacción hay que eliminar “en el operativo”, ya que ocurre en todos los casos. Ana lo corrige.

● **Formación:**

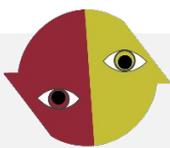
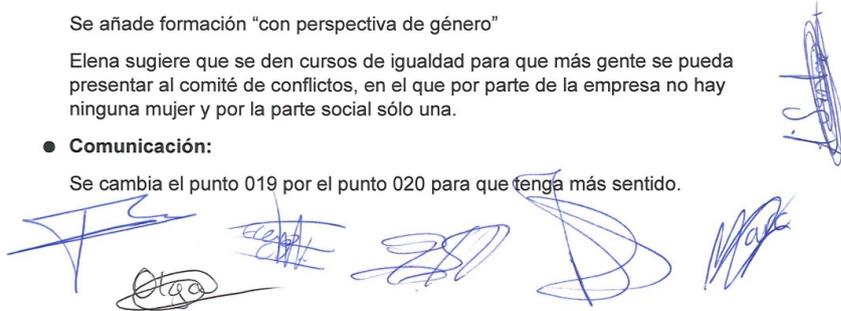
013. Profundizar en las necesidades formativas:

Se añade formación “con perspectiva de género”

Elena sugiere que se den cursos de igualdad para que más gente se pueda presentar al comité de conflictos, en el que por parte de la empresa no hay ninguna mujer y por la parte social sólo una.

● **Comunicación:**

Se cambia el punto 019 por el punto 020 para que tenga más sentido.



020 (según numeración corregida). Denominación de la organización:

Acción de prioridad 4.

Marc dice que la legislación sí lo recoge y que se debería cambiar. SPEIS es neutro. Ley 7/2011.

● **Condiciones de trabajo:**

Se va Ramón, pero se incorpora Carmen, de forma que se mantiene el quorum.

026. Descripción riesgos con perspectiva de género:

Prioridad 3 para establecer el tiempo en el que la mutua debería estar formada al respecto.

028. Recogida datos ceses desagregados por sexo:

Blanca concreta que deberían ser ceses "definitivos", ya que todo cambio de contrato genera un cese, y llevamos 1.300 ceses en 4 años, siendo una información inabarcable y poco útil si se hace de todos los ceses.

Ana incorpora la apreciación.

● **Corresponsabilidad:**

031. Necesidades de conciliación y fomento corresponsabilidad:

"trabajadores" no está utilizado en este caso como masculino neutro, sino que hace hincapié en los trabajadores hombres.

032. Analizar uso permisos y licencias:

"Consecuencias" hace referencia a satisfacción, promoción, estrés, salario, etc.

● **Prevención acoso sexual o por razón de sexo:**

033. Protocolo de prevención con un comité de personas formadas, y difusión de esta herramienta entre la plantilla:

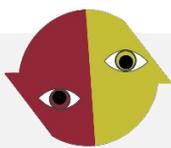
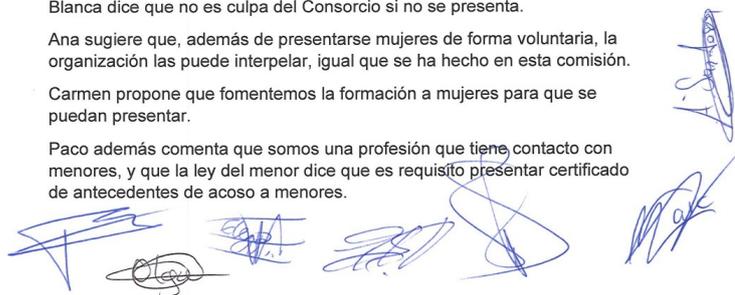
Elena comenta que es imprescindible que en esta comisión hayan mujeres para recoger todas las sensibilidades en situaciones delicadas.

Blanca dice que no es culpa del Consorcio si no se presenta.

Ana sugiere que, además de presentarse mujeres de forma voluntaria, la organización las puede interpelar, igual que se ha hecho en esta comisión.

Carmen propone que fomentemos la formación a mujeres para que se puedan presentar.

Paco además comenta que somos una profesión que tiene contacto con menores, y que la ley del menor dice que es requisito presentar certificado de antecedentes de acoso a menores.



034. Sensibilización de la plantilla en materia de acoso, realizando acciones específicas para los hombres:

Elena pide que esas acciones vayan dirigidas también a mujeres. Se trata de prevenir, pero también de saber identificar situaciones. Ana lo añade.

● **Derechos víctimas violencia de género:**

036. Informar a la plantilla sobre los derechos para las víctimas:

Tener en cuenta que las víctimas son tanto las mujeres como sus hijos.

● **Clasificación profesional:**

037. Incorporar medidas de acción positiva para reducir la masculinización en el operativo:

Ana comenta que según el artículo 11 de la LOIMH, se realizarán acciones positivas si se cumple los siguientes supuestos (todos):

- Remover una patente desigualdad (muy alejada del 30/70).
- Acción proporcionada.
- Tiempo mientras dure la patente desigualdad.

Se puede empezar por medidas de captación en centros donde podrían haber candidatas (por ejemplo centros deportivos).

● **Retribuciones:**

041. Realizar una auditoría retributiva y la descripción de los puestos de trabajo.

Necesitamos:

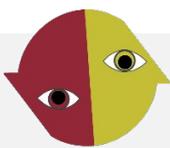
- Información cuantitativa (ampliación puntos concretos).
- Descripción de los puestos de trabajo con perspectiva de género (incluye cuestiones como ¿en qué consiste?, ¿cómo se accede?, ¿su importancia está infravalorada y debería incluir un plus que otros sectores análogos tienen?).
- Valoración (si la persona que ocupa el puesto tiene una alta valoración en el desempeño de su trabajo, quizá haya que promocionarla).

● **Cultura igualdad:**

044. Crear una Unidad de Igualdad en el Consorcio:

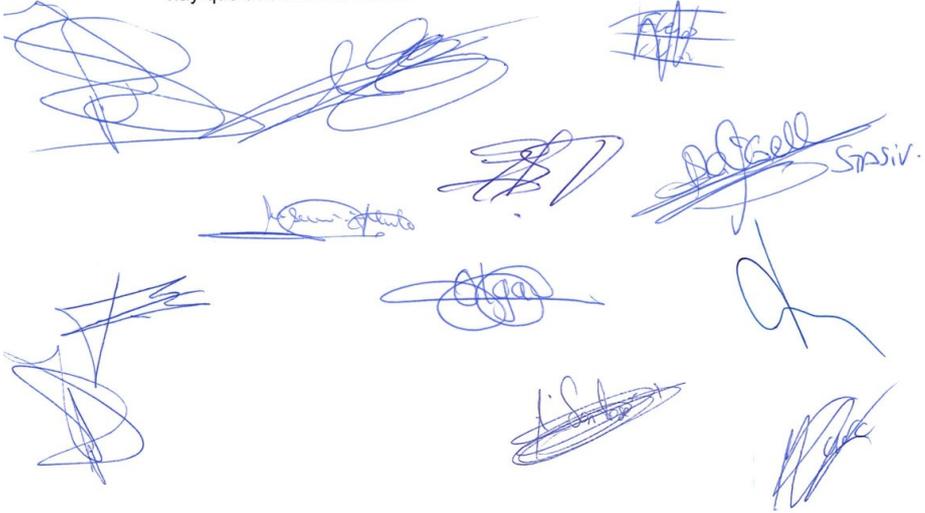
Blanca dice que no es viable porque las plazas tienen que estar contempladas en la RPT, si generas una plaza, sacrificas otra de otro departamento. Quizá dentro de 4 años sí. Quizá se pueda crear la Unidad con soporte de Diputación.

Ana cambia la redacción de modo que se solicitan recursos a Diputación.

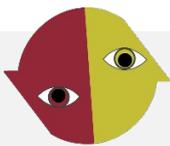


S e r v i c i o
d e i n f o r m a c i ó n

A las 13 horas finaliza la reunión, quedando emplazada la siguiente para el lunes 25 de julio. Se pide que se compruebe con tiempo el quorum por si hay que adelantar la fecha.



A collection of approximately 12 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. Some signatures are more legible than others. One signature on the right side clearly includes the text "STASIV.".



ACTA 4º REUNIÓN COMISIÓN PLAN DE IGUALDAD

En Valencia a 25 de Julio de 2022, a las 10,30 horas comienza la reunión con los siguientes representantes.

Por parte de la Dirección: Ramón Pérez - Jefe de Parque
Asunción Toledo – Jefa de Sala CCC
Elena Cuerda – Bombera

Por parte Social : Eva Corell – STAS Administrativa
Albert Carrascosa – SVR Bombero
Olga Amiñoso – UGT Operadora Comunicaciones
Paco Domenech – CCOO Operador Comunicaciones
Marc Boix – UGT Bombero

Se inicia la reunión con el voto delegado de Blanca Daudi, como presidenta de la mesa, a Ramón Pérez Ibáñez, al no poder asistir a dicha reunión ni la Presidenta ni el Suplente al encontrarse en periodo de vacaciones.

Ana comenta que aparecerán los comentarios que han realizado algunos miembros de la comisión en colores, adjudicando Azul sugerencias de Blanca, Morado de Elena, Verde de Carmen.

1.- Eje 1. Procesos de Selección y de bolsas de Trabajo (Contrataciones e interinidades)

01 -OBJETIVO ESPECIFICO : Se cambia “revisar” por “Proponer al órgano correspondiente la revisión”

ACCIÓN 1: Se modifica la descripción.

ACCIÓN 3: - Se añade en el punto 3 de la descripción. como publicitar las convocatorias.
- Se elimina el punto 5, ya que las solicitudes se valoran por igual.
- Se elimina el punto 6.
- Se añade la descripción. de los indicadores.

ACCIÓN 4: Se modifica la descripción

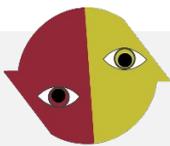
ACCIÓN 5: Se añade esta acción por la propuesta de Elena “Calendarización de la pruebas de los procesos selectivos...”

ACCIÓN 6: Si no se realiza esta acción, no podremos registrar el plan según el ED 920/2020

ACCIÓN 7: Se incluye “toda la plantilla del CPBV “ en el apartado de “Personas destinatarias”

ACCIÓN 8: Se modifica la descripción. “necesario” por “valorable” al podemos encontrar con muchas personas que no la tengan, y se añade “poder buscar soporte en asesoría externa”

ACCIÓN 10: Se modifica la descripción. con las aportaciones de Blanca, Elena y Carmen. Por la complejidad se debatirá en la próxima reunión cuando asista Blanca con Jefe de Recursos Humanos.



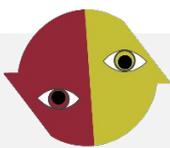
ACCIÓN 11: Se modifica la descripción. “se reservara” por “mantenimiento de la reserva”

O5. Objetivo específico; “Establecer” por “Mantener” al estar incorporado dicho temario.

ACCIÓN 12: Se modifica toda la descripción.

Se recogerán datos para poder argumentar la ACCIÓN 11.

Finalizando la reunión a las 13:00 horas.

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. Some are simple scribbles, while others are more legible, though still difficult to read due to their cursive and stylized nature.

ACTA 5º REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

En Valencia a 9 de Septiembre de 2022, a las 9,30 horas comienza la reunión con lo siguientes representantes.

Por parte de la Dirección: Ramón Pérez (Online)– Jefe de Parque
Salvador Ballesta (Online) – Subdirector Técnico
Carmen Rodríguez (Online) – Jefa Unidad Registro
Blanca Daudi – Directora RRHH
Elena Cuerda – Bombera

Por la parte Social: Albert Carrascosa (Online) – SVR bombero
Marc Boix (Online) – UGT Bombero
Eva Corell (Online) – STAS Administrativa
Olga Amiñoso – UGT Operadora Comunicaciones

Por parte de la empresa gestora: Ana

1.- Ana plantea que según la programación quedan dos reuniones hasta finales de Septiembre y prevee que no dará tiempo, habría que solicitar una prorroga por parte de la empresa. Blanca comenta que los contratos menores son de una duración de 12 meses y no se pueden prorrogar. Blanca mira en la documentación y comunica que hasta diciembre no acaba el plan. Entonces no hay problema.

2.- Retomamos la ACCIÓN 10 y 11 que se dejó en STANBY para discutirla cuando estuviera Blanca como Directora de Recursos Humanos.

Elena ha buscado sentencias y documentaciones varias, y la que parece que gusta mas como expresa las pruebas físicas en los procesos selectivos es de BOP Jaén 27/06/2022 núm 123. La OMS hace una valoración sobre cuando una mujer puede estar en condiciones después del parto. Ana con la documentación realizara una redacción y la pasara por correo, sobre las pruebas físicas de acceso y bolsas empleo.

Las pruebas escritas están reguladas por la Ley de la Función Publica 21

Hay una sentencia del Tribunal Supremo 1697/2019 fecha 11/12/19, en la que dice que si estas en una bolsa de trabajo y estas embarazada te tienen que contratar y cubrir la baja.

3.- EJE 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIÓN 13: Se modifica la descripción con la puntualizan de Carmen

“Así como criterios de compensación de puntos por baja de embarazo, maternidad y paternidad”

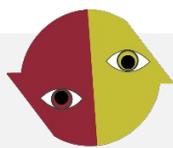
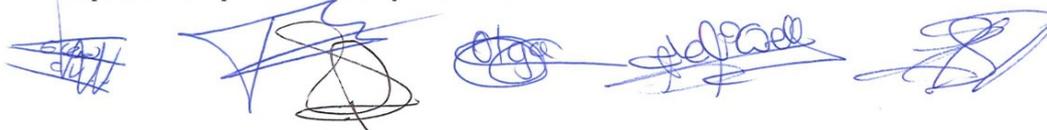
Se añade una nueva acción denominada con numero 13, “Plan de Apoyo a la Promoción”

ACCIÓN 14: Pensar acción para acreditar los periodos de carencia.

O7. Objetivo específico: “Asegurar” por “Fomentar” y se añade “síndrome de la impostora”

ACCIÓN 16: “ Valorar la inclusión” por “Mantenimiento”. Cuando hay situaciones patentes de desigualdad, cuando se equilibre desaparecerá.

Responsable: Se quita Contratación y mesa de contratación



ACCIÓN 17: Se modifica “Incluir” por “Mantener” ya que esta estipulado en las bases.
En Responsable se quita Contratación y mesa de Contratación

O8. Objetivo específico y Acción 18 se eliminan ya que esta regulado por el TREBER, Ley SEPEIS 7, etc.....

4.- EJE 3. FORMACIÓN

O13. Objetivo específico: se añade “con perspectiva de genero”

La acción 19 del eje de Formación pasa a enumerarse 18 y así sucesivamente.

ACCIÓN 18: Se añade “Convenir con la Diputación de Valencia o con el IVASPE un programa formativo específico para el personal del CPBV con unas horas mínimas obligatorias”

Se realiza un descanso a las 11,30 horas de 10 minutos

ACCIÓN 19: Se añade “tal como regula el Reglamento de Productividad en su art. 6” Se añade la aportación de Elena Acción XX la cual se redactara.

ACCIÓN 21: Se hacen pequeñas modificaciones

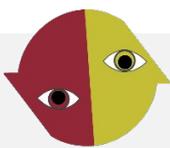
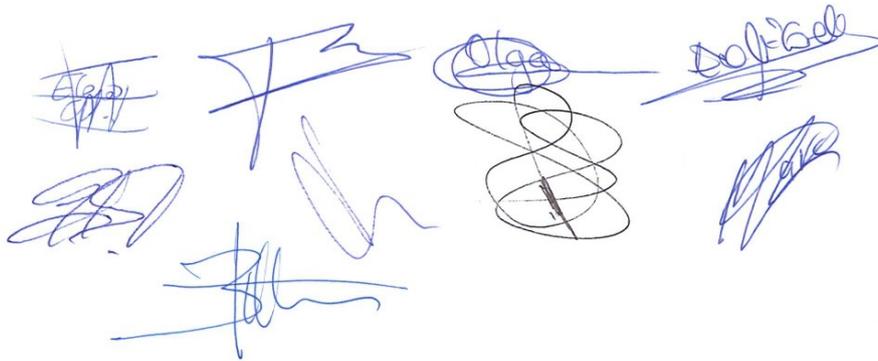
ACCIÓN 22: Indica para saber detectar si hay violencia de genero.

ACCIÓN 24: Este punto es interesante y nos comenta que Eva Navarrete tiene desarrollada una metodología para realizar la formación con perspectiva de genero.

ACCIÓN 26: se añade “contactando con ellas vía telefónica”

Fin de la reunión 12:30 horas.

Mandaran por correo las nuevas fechas posibles de reunión ya que para el día 15 como estaba previsto es muy precipitado.



ACTA 6º REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD

En Valencia a 19 de Septiembre de 2022, a las 9,30 horas comienza la reunión con los siguientes representantes.

Por parte de la Dirección: Blanca Daudi (online) – Directora RRHH
Salvador Ballesta (online) – Subdirector Técnico
Carmen Rodríguez (online) – Jefa Unidad Registro
Elena Cuerda – Bombera

Por la parte sindical: Albert Carrascosa (online) – SVR Bombero
Marc Boix (online) – UGT Bombero
Eva Corell – STAS Administrativa
Olga Amiñoso – UGT Operadora Comunicaciones
Paco Domenech, Sergio Martínez – CCOO Sargento

1.- Se inicia la reunión dando la palabra a Paco Domenech para presentar al sustituto por haberse jubilado el 30/08, siendo Sergio Martínez, Sargento del parque de Torrent, el nuevo representante de CCOO.

2.- Sergio comunica que tiene unas dudas aclaratorias en algunos ejes y acciones ya aprobadas. Siendo estas Eje 1, Acción 1-2-9-10.
Se le explica las acciones, y Blanca comenta que esos puntos ya están aprobados con la representación anterior de CCOO. Se continua donde lo dejamos.

3.- Se comenta la nueva redacción de la Acción 10, se pregunta si se retrasaría el proceso para esas personas en concreto pero la oposición seguirá adelante. Se contesta que si la oposición sigue su marcha normal ya que la antigüedad se contabiliza a partir del acto de posesión, por lo que no se perjudica a terceras personas.

4.- Acción 11 se deja en STANBY ya que Blanca esta realizando unas consultas a la Seguridad Social sobre este tema.

5.- EJE 4 COMUNICACIÓN

Acción 27 – Aprobada

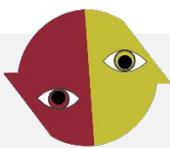
Acción 28 – Se propone cambiar CPBV por SPEIS, rotular los camiones. Para cambiar el nombre haría falta cambiar estatutos, se estudiara el tema se cambia a Prioridad I

Acción 29 – Las personas responsables de la comunicación en el CPBV tendrán una formación adecuada en comunicación no sexista.

Acción 30 – Aprobado.

Acción 31 – se modifica. Carmen comenta que en la memoria anual tendría que promocionarse a las mujeres. Se propone que haya mujeres en las comisiones de oficinas centrales.

Acción 32 – Aprobado.



ACTA 7º REUNIÓN COMISIÓN PLAN DE IGUALDAD

En Valencia a 29 de septiembre de 2022, a las 09:45 horas comienza la reunión con los siguientes representantes.

Por parte Dirección: Blanca Daudí (Online) - Directora RRHH
Salvador Ballesta (Online) – Subdirector técnico
Ramón Pérez (Online)– Jefe Parque
Elena Cuerda (Presencial) – Bombera
Carmen Rodríguez (Online)– Jefa U.Registro
Asunción Toledo (Online hasta las 11:05) – Jefa sala CC.

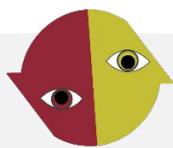
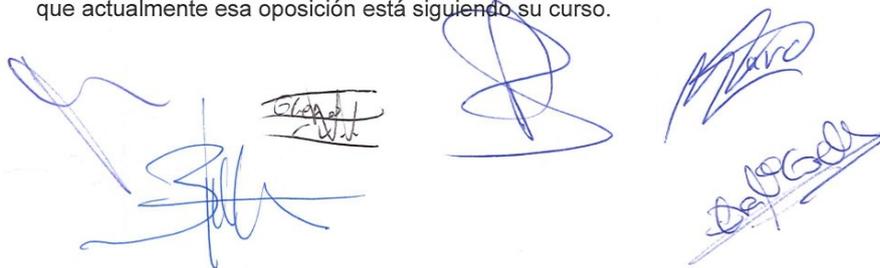
Por la parte Social: Marc Boix (Online)– UGT Bomberos
Eva Corell (Presencial)– STAS Administrativa
Sergio Martínez (Presencial)- CCOO Sargento

Por parte de la empresa gestora: Ana.

Por ausencia de la secretaria Olga, realiza las funciones de subsecretaria Elena.

1.- SERGIO PIDE HACER UNAS CONSIDERACIONES PREVIAS A FIRMAR EL ACTA ANTERIOR

- Indica que para los asistentes a la reunión en modo presencial, debe contarles 1 hora antes y otra después.
- Pregunta que por qué existen dos comisiones, una para funcionarios y otra para personal laboral. Blanca contesta que era obligatorio por normativa.
- Comenta que hay una noticia en prensa de una oposición anulada por diferenciación de marcas. Marc le indica que esa noticia es antigua, de 2021, y que actualmente esa oposición está siguiendo su curso.



6.- EJE 5 CONDICIONES DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Acción 33 – Se cambia bomberas por mujeres. Se adapte a una adecuación del puesto cuando estén en situación de embarazo.

Acción 34 – Aprobada

Acción 35 – Aprobada

Acción 36 – Aprobada

Acción 37 – Se añade Comité de Seguridad y Salud. Se dejan sin efecto las aportaciones que habían realizado Elena y Blanca.

En RRHH tenia que haber una persona de referencia para estas situaciones de acoso o psicológicas para poder indicar a los afectados que hacer y adonde acudir.

A las 12:20 se va Sergio Martínez, seguimos manteniendo quorum.

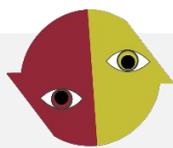
Acción 38 - Presencia de alguna mujer. Aprobada.

A las 12:27 se va Olga Amiñoso, asume la secretaria Elena Cuerda.

Acción 39 – Ana mejorara la redacción y la traerá el próximo día.

Finaliza la reunión a las 12:30 horas.

Se acuerda la próxima reunión para el día 29 de Septiembre.

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are varied in style, some being more legible and others more stylized or scribbled. They appear to be the signatures of the participants mentioned in the text above, such as Sergio Martínez, Olga Amiñoso, Elena Cuerda, and Ana.

2.- BLANCA HACE ALGUNAS ACLARACIONES LEGALES QUE HA CONSULTADO

- En cuanto la cotización de la baja maternal, si no tiene cotización previa, no se puede contabilizar antigüedad (por los casos en los que se hiciera llamamiento a una mujer de la bolsa que esté embarazada). También es complicado cobrar porque es la SS la que tiene que reconocer a la trabajadora.
- En cuanto a la idea que planteó de reconocer a familias monoparentales las 10 semanas, también depende del INSS. Cómo mucho la administración podría intentar cursar la reclamación al INSS.

SE APRUEBA HASTA EL EJE 5 POR UNANIMIDAD

3.- INICIAMOS EL EJE 6

- Acción 44 (actualmente 42):

Ana explica la importancia del 22 de febrero como fecha simbólica.

Aprobada.

- Acción 45 (actualmente 43): Aprobada.

- Acción 46 (actualmente 44):

Elena pide que se incluya la flexibilidad horaria. Eva indica que ya está.

Aprobada.

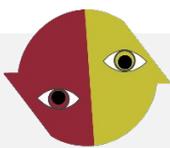
- Acción 47 (actualmente 45):

Ana dice que es importante sensibilizar sobre esto porque, si es difícil el acceso, aún lo es más la promoción.

Aprobada.

- Propuesta Blanca sobre familias monoparentales:

La norma de la seguridad social no lo permite.



4.- INICIAMOS EL EJE 7

- Acción 48 (actualmente 46): Aprobada.

- Acción 49 (actualmente 47):

Sergio propone que el curso sea para todo el personal en el curso de nuevas incorporaciones. Ana le explica que hay un punto que incluye formación para toda la plantilla, que éste es para el comité y por tanto debe ser más extensa.

Sergio pregunta qué se debe hacer cuando el caso es también judicial. Ana dice que la víctima puede presentar como prueba la resolución del comité. Eva aclara que según normas del comité de acoso, si la investigación judicial empieza cuando aun no ha concluido la de empresa, ésta se paraliza.

Sergio dice que aquí funciona con el objetivo de suavizar y que se llegue a un acuerdo. Eva le aclara que en el nuevo está todo reglado y que no funciona así. Ana dice que por eso es muy importante que los miembros del comité tengan una buena formación. Eva informa que la formación empieza esta semana.

Ana aconseja que la formación no la den sólo el comité y los suplentes, sino un número mayor de personas para tener personal formado para renovar el comité cuando haga falta (jubilaciones, renuncias, etc.).

Aprobada.

- Acción 50 (actualmente 48):

Ana dice que el protocolo lo redacta la comisión que ha sido formada.

Sergio pregunta que qué pasa si una de las personas implicadas en una situación de acoso es de una empresa externa. Ana explica que normalmente el ámbito de aplicación se entiende en el sentido más amplio.

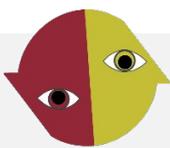
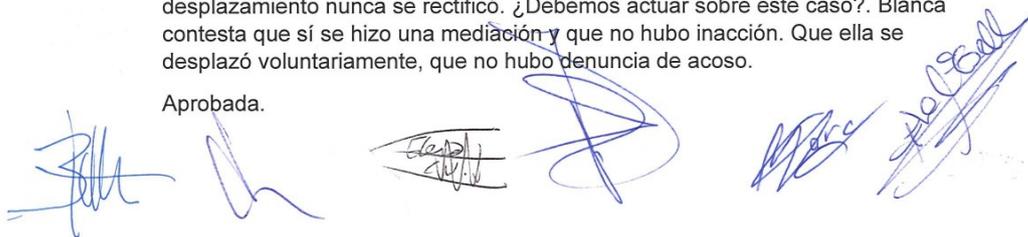
Aprobada.

- Acción 51 (actualmente 49):

Ana indica que si se inicia el procedimiento es porque hay indicios razonables.

Marc habla de un caso que ocurrió en la empresa, en el que cree que se le desplazó a ella y quedó todo acallado con una jubilación del acosador. Y el desplazamiento nunca se rectificó. ¿Debemos actuar sobre este caso?. Blanca contesta que sí se hizo una mediación y que no hubo inacción. Que ella se desplazó voluntariamente, que no hubo denuncia de acoso.

Aprobada.



- Acción 52 (actualmente 50): Aprobada.

- Acción 53 (actualmente 51):

Ana recuerda que hay compromiso de confidencialidad. A nosotros nos servirá de histórico para ver si las herramientas están funcionando. Pero hay que tener en cuenta que si aparecen más casos no significa que hay efecto llamada, sino que es efecto "aflorar".

Aprobada.

- Acción 54 (actualmente 52):

Se modifica el texto a raíz del debate que se produce sobre como integrar la formación para que llegue a todo el personal y se pueda realizar de forma realista.

Sergio propone que se incluya en el curso de nuevas incorporaciones.

Carmen advierte que no todo el personal tiene curso de formación de ingreso.

Marc indica que el curso de nuevo ingreso tiene horas limitadas y le quitaríamos tiempo a otro tema. Prefiere optar por sumar formación.

Sergio dice que él se refiere a que se incluya en la mitad de la formación que no depende del IVASPE sino del servicio.

Marc contesta que habría que consultarlo porque cree que con el nuevo decreto son 500 horas teórico-prácticas sin separación. Además está regulado por la Generalitat, podría dar problemas.

Ana recuerda que son sólo 2-3 horas de sensibilización.

Ballesta propone que pongamos que todo el consorcio tiene que hacer la formación, y que luego sea el propio consorcio el que decida la forma en la que se puede hacer.

Carmen propone que esté entre los temas recogidos en la formación inicial.

Susi deja la reunión por motivos personales (11:05).

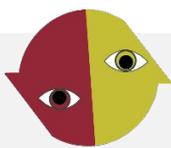
Blanca avisa que incluirla en nuevo ingreso y promoción interna deja fuera al personal que no esté en estas formaciones y puede provocar duplicidades.

Ana modifica la redacción para que estén todos incluidos.

Elena pregunta si esta formación la podría impartir el comité de acoso.

Ana contesta que le parece razonable.

Sergio indica que eso lo tiene que decidir el comité de formación.



E E

T
W
K

Se deja sin profundizar ese tema.

Ana recuerda que el diseño de las formaciones es lo más caro, pero nos podemos apoyar en formaciones ya diseñadas, como las de Eva Navarrete de Diputación, y luego nosotros simplemente impartirla.

Aprobada.

- Ana hace un inciso sobre la acción 37, explicando que añadió una nota (3) a raíz del estudio sobre contaminantes aportado por Sergio.

Aprobado.

Descanso de 11:40 a 12:05.

5.- INICIAMOS EL EJE 8

- Acción 55 (actualmente 53):

Ana indica que esta formación dura en torno a una mañana.

Aprobada.

- Acción 56 (actualmente 54): Aprobada.

- Acción 57 (actualmente 55):

Elena sugiere que añadamos al área de comunicación como responsable.

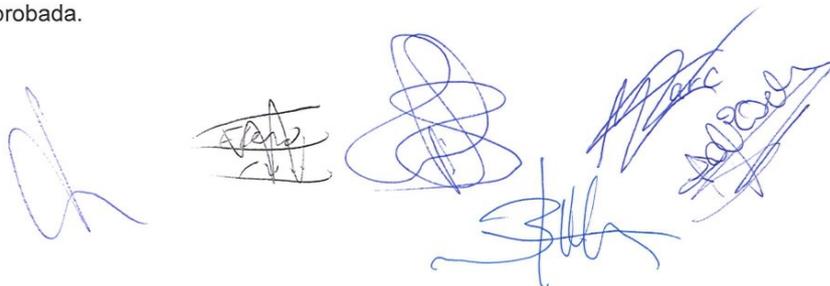
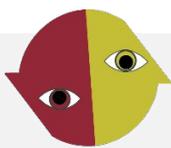
Ana lo añade.

Aprobada.

- Acción 58 (actualmente 56):

Ana propone otra acción que suponga un acompañamiento a la víctima.

Aprobada.

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or scribbled.

6.- INICIAMOS EL

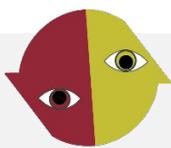
Iniciamos el eje pes
abierto a sugerencia

- Acción 62:

Ana sugiere hacer u
tren” de Paqui Ménc
a una guía didáctica

Aprobado hasta el E

Fin de la reunión a la



ACTA 8º REUNIÓN COMISIÓN PLAN DE IGUALDAD

En Valencia a 10 de octubre de 2022, a las 09:50 horas comienza la reunión con los siguientes representantes.

Por parte Dirección: Blanca Daudi (Presencial) - Directora RRHH
Ramón Pérez (Online)– Jefe Parque
Elena Cuerda (Online) – Bombera

Por la parte Social: Marc Boix (Online)– UGT Bomberos
Eva Corell (Presencial)– STAS Administrativa
Angel San José ((Presencial)- STAS Bombero
Sergio Martínez (Online)- CCOO Sargento
Albert Carrascosa (Online)- SVR Bombero

Por parte de la empresa gestora: Ana.

Por ausencia de la secretaria Olga, realiza las funciones de subsecretaria Elena.

1.- SERGIO PIDE LA PALABRA POR UN PUNTO EN QUE CONSIDERA ILEGAL

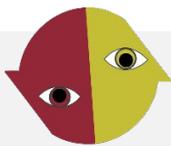
- Sergio: Si se sustituye a una mujer que decae de una bolsa con otra mujer, eso va contra la ley. Sólo puede ser que en caso de empate se resuelva a favor del sexo más desfavorecido.

- Ana: Realmente es el infrarrepresentado, pero el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 sí nombra a las mujeres, si hay patente desigualdad.

- Ángel: Cuidado que no puede ser si las notas no lo marcan así.

- Elena: ¿En qué acción está esta polémica? No existe ninguna acción el la que ponga eso.

- Ana: Ya explicamos que las notas en los márgenes no eran acciones y no están reflejadas en esta versión del Plan. Me gustaría que llegáramos a



presentar el Plan de acciones de implementación. Dejaremos unos días para que lo veáis bien, porque son quizá demasiadas acciones.

SE APRUEBA HASTA EL EJE 8 POR UNANIMIDAD

2.- INICIAMOS EL EJE 9

- Acción 59 (actualmente 58):

Elena: Lo normal es que haya alguna bombera en estas visitas. Entonces, si se trata de personal operativo, ¿cómo se gestiona la jornada laboral? ¿se puede dar una consideración similar a la de la acción 20, en la que se establece un sistema de voluntariedad pero con compensación de horas y reconocimiento en la carrera profesional?

Sergio: Esto no se define aquí.

Blanca: Redactarlo como "Estas acciones conllevarán la compensación en horas y carrera en los términos en los que esté regulado".

Sergio: No nos atemos a que sea por horas o dinero.

Elena: "Compensación" no implica decidir si horaria o económica.

Ángel: También opina que la palabra "compensación" no cierra las opciones.

Ana: Lo cambia.

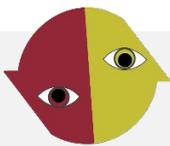
Aprobado.

- Acción 62 (actualmente 61):

Elena: Debería tener en cuenta como responsable también a Comunicaciones.

Ana: Lo añade.

Aprobado.



3.- INICIAMOS EL EJE 10

- Acción 63 (actualmente 62):

Elena: A veces no se nos ocurren ejemplos de diferencias salariales entre hombres y mujeres en el funcionamiento público. Actualmente, en mi situación de embarazo, no puedo participar en las actividades que puntúan de cara a la carrera profesional, ni siquiera en los planes de mejora que pueden hacerse desde casa, de modo que si no alcanzo los baremos pierdo poder adquisitivo frente a mis compañeros.

Esto me ha hecho pensar que tenemos que modificar la Acción 12, añadiendo "compensación de puntos por bajo de embarazo o baja derivada de éste", y aclarar si incluye también la Carrera Profesional horizontal.

Además habría que modificar la Acción 27 añadiendo "...con permisos de conciliación, o baja por embarazo o derivada del embarazo, si la formación es compatible con la situación, contactando..."

Y añadir una Acción XX: Ofrecer modificación horario bomberas durante 2 meses tras la baja maternal, que es el tiempo en el que el bebé aún no come sólido.

Ángel: Sí puedes hacer esa formación, está en el TREBEP.

Blanca: Hay 5 años para llegar a los objetivos, en dos modalidades y si hay cuidados por maternidad, tendrá dos años para compensar.

Marc: Dar oportunidad de repesca a la formación aunque haya acabado totalmente.

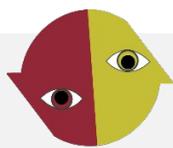
Ana: Parece que queda contemplado entre el reglamento y el TREBEP.

Aprobado.

- Acción 64 (actualmente 63):

Ana: El último año tenemos más elementos de juicio para hacerlo desde dentro de la casa y que salga más barato.

Aprobado.



4.- INICIAMOS EL EJE 11

- Acción 65 (actualmente 64):

Ana: Le solicita a Blanca que establezca para qué acciones no hay recursos y entonces Ana hará un presupuesto orientativo para saber si las reservas de crédito son suficientes.

Aprobado.

- Acción 66 (actualmente 65):

Ana: Por si cambian las circunstancias económicas.

Aprobado.

- Acción 67 (actualmente 66):

Ana: Acción con prioridad 3 porque hace falta que las personas que lo hagan reciban formación.

Blanca: Carmen sí tiene formación.

Ana: Entonces cambiamos a prioridad 2.

Aprobado.

- Acción 68 (actualmente 67):

Ana: Si se involucra a presidencia suele tener más éxito de implantación. ¿Qué órgano sería aquí?

Blanca: A nivel político sólo hay un órgano.

Ana: ¿Y si no es político?

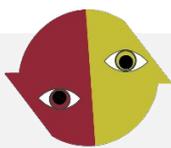
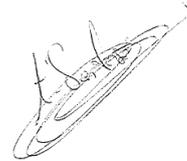
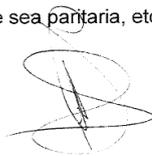
Blanca: Gerencia.

Ángel: El que está constantemente es el Gerente.

Ana: Consultar a Gerencia por si no somos competentes para ponerlo desde aquí.

- Acción 69 (actualmente 68):

Blanca: ¿Está reglado que sea paritaria, etc?



Ana: Recomendable, pero no reglado. Es más flexible. Tiene que estar previsto número de convocatorias, sustitución miembros si decae alguien, etc. Cuando y cómo se establecen convocatorias extraordinarias.

Elena: En "responsable" pone "Comisión Negociadora", ¿se refiere a la nuestra?

Ana: Lo concreta más en la redacción.

Aprobado.

- Acción 70 (actualmente 69):

Ana: La guía tiene que ser fácil de entender.

Aprobado.

- Acción 71 (actualmente 70):

Ana: Dejar claro que aunque no esté de acuerdo todo el mundo, se ha aprobado con consenso. Todos han estado representados (sindicatos, etc.).

Aprobado.

- Acción 72 (actualmente 71):

Blanca: ¿Por qué pone como responsable Secretaría?

Ana: Lo cambia por Comunicación y Transparencia.

Aprobado.

- Acción 73 (actualmente 72):

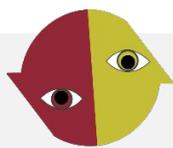
Ana: Esta acción también bebe del diagnóstico. Pese al pequeño número de mujeres, un número de hombres pensaban que sí había discriminación, pero hacia ellos.

Aprobado.

- Acción 74 (actualmente 73):

Ana: La obligación es por ley, pero lo remarcamos aquí.

Aprobado.



- Acción 75 (actualmente 74):

Ana: Aquí es voluntaria para las empresas.

Ángel: Meritar empresas que tengan más mujeres.

Blanca: Eso sí es recurrible.

Ana: Mayor número no asegura buenas condiciones.

Elena: Propongo añadir una acción. El CPBV también debe regirse en la contratación de empresas por los principios del Plan de Igualdad, en cuanto a condiciones de conciliación (hay parques en los que la empleada de limpieza no tiene un solo día libre a la semana y le hacen venir el domingo para una sola hora), y lugar de trabajo (parques en los que no tienen ni un mísero armario para poner sus cosas personales), entre otras.

Blanca: No es el Consorcio el que impone horarios, son las empresas.

Ana: Si tienen Plan de Igualdad, seguramente las condiciones tendrán en cuenta esas cosas.

Blanca: No es cuestión de este Plan porque podría ser de cualquier trabajo.

Elena: Pero son las limpiadoras las eternas olvidadas y eso sí es un tema social de igualdad.

Eva: En el Comité de Seguridad y Salud se podría proponer comprar taquillas.

Aprobado.

- Acción 76 (actualmente 75):

Ana: Normalmente recogen críticas al Plan, pero de vez en cuando también llega una propuesta interesante. Incluso da información de hacia dónde dirigir la formación de sensibilización futura.

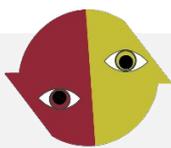
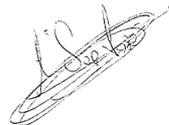
Aprobado.

- Acción 77 (actualmente 76):

Ana: Que sea sencillo y se actualice conforme se implanten acciones.

Aprobado.

5.- CONSIDERACIONES FINALES



Ana: Os mandaré la hoja estadística para que acompañe al Plan cuando vaya a registro. Lo hace RRHH.

También os mandaré la herramienta de implantación y seguimiento.

Si empieza la implantación en enero del 2023, en diciembre hacer la evaluación. Cuando os volváis a reunir en enero del 2024, sabremos que acciones tocan para 2024.

Ángel: ¿Y si se hace la evaluación antes para intentar repescar las acciones que queden antes de que acabe el año?

Ana: Vosotros tenéis que decidir lo más viable.

La siguiente reunión puede ser para dentro de dos semanas aproximadamente. Intentar que sea presencial.

Sergio: El Plan es muy genérico, creo que las discrepancias saldrán cuando se decidan las acciones. ¿Quién las decide?

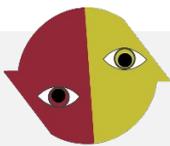
Ana: Las acciones están decididas ya.

Blanca: También comenta que las acciones están definidas ya.

Blanca a Sergio: Tienes que presentar la documentación de tu inclusión en la Comisión.

Sergio: Ahora lo intento otra vez , que me estaban dando problemas la sede electrónica.

Fin de la reunión a las 11:30h.



ACTA 9 REUNIÓN COMISIÓN IGUALDAD

En Valencia, a 22 de Noviembre de de 2022 a las 9,30 horas comienza la reunión con los siguientes representantes.

Por parte de la Dirección: Blanca Daudi – Directora RRHH
Elena Cuerda – Bombera
Asunción Toledo – Jefa de Sala CCC
Ramón Pérez – Jefe de Parque (Online)
Carmen Rodríguez – Jefa Unidad Registro (Online)

Por parte Social: Olga Amiñoso – UGT Operadora Comunicaciones
Marc Boix – UGT Bombero (Online)
Sergio Martínez – CCOO Sargento
Eva Corell – STAS Administrativa
Angel San Jose de los Rios – STAS Bombero

Por parte de la empresa gestora : Ana

1.- Ana comenta si hay alguna duda sobre la ultima versión del documento.
No hay ninguna apreciación, por lo que todos estamos de acuerdo.

Entramos a debatir las propuestas de Elena.

* Acción 12:

Elena propone “compensación de puntos por baja de maternidad o derivada de este” cuando la administración no ha facilitado esta formación.

Hay varios debates, ya que en la baja por maternidad se puede acoger a segunda actividad lo cual podría realizar los cursos. La administración suele facilitar los cursos ya que hay varias ediciones.

Se modifica el texto. Aprobada

* Acción 27:

Elena amplía los motivos por los que tendría que comunicarse la oferta de formación por las vías especificadas.

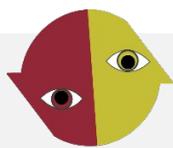
Se modifica el texto. Aprobada

* Acción 28:

Aprobada

* Eje 5 se añadiría una acción nueva

“ Informar a la trabajadora de sus derechos y de las facilidades puestas a su disposición, durante el embarazo y lactancia, y consensuar las medidas específicas adecuadas a su condición”



Blanca comunica que se les ha informado de todo lo que hay.
Ana dice que se podría crear una guía donde ponga todos lo expuesto.
Se realizara una guía con las fichas de permisos.

Se quitaría “*negociar en el cambio de la comisión de igualdad*”
Se modificara el Reglamento de Segunda Actividad donde se añadirá embarazo y lactancia.
Se realizara una Comisión Técnica donde con Prevención de Riesgos Laborales donde asistan mujeres.

Se realiza un descanso de 30 min 11,15 hasta 11,45.

Susi y Eva se tienen que ir.

Acción nueva dentro del EJE 5: “*Aplicar criterios de flexibilidad horario y teletrabajo.....*”
Blanca comunica que la flexibilidad te lo da el TREBEP y sobre el teletrabajo hay una negociación en marcha
Se hará una Comisión Técnica.
Se aprueba

Acción nueva dentro del EJE 5: “*Revisar las instalaciones del Consorcio de modo que existan zonas de descanso y donde extraerse la leche y poderla refrigerar*”

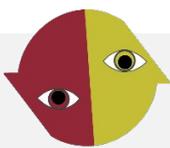
Elena se refiere a tener alguna nevera en almacén para poderla llevarla al parque donde surga un caso.

Ramón piensa que sería mejor una mochila hermética

Sergio comunica que esta contemplado en las reformas que hay propuestas.

Finaliza la reunión a las 12,30 horas.

Se queda el Jueves 24 de Noviembre a las 9,30 para firmar el documento final.



ACTA 10 COMISION DE IGUALDAD

En Valencia a 24 de Noviembre de 2022

Asistentes: Josep Ballester – Gerencia
Blanca Baudi – Directora RRHH
Carmen Rodriguez – Jefa de Registro
Asuncion Toledo – Jefa de Sala
Ramon Perez – Jefe de Parque
Marc Boix – UGT Bombero
Angel San Jose de los Rios – STAS Bombero
Eva Corell – STAS Administrativa
Olga Amiñoso – UGT Operadora
Elena Cuerda – Bombera
Sergio Martinez – CCOO Sargento
Salvador Ballesta – Subdirector Tecnico

Empresa Extena : Ana

Reunidos a la 9,30 horas para la APROBACION Y FIRMA

Se aprueba por UNANIMIDAD de los asistentes del 1º Plan de Igualdad 2023-2025 del Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia.

